

REPUBLIQUE FRANÇAISE

DEPARTEMENT
D'INDRE-&-LOIRE

Mairie de **CHINON**

Envoyé en préfecture le 08/06/2023

Reçu en préfecture le 08/06/2023

Publié le 08/06/2023

ID : 037-213700727-20230524-DCM_2023_062-DE



Extrait du registre des délibérations du conseil municipal

2023-062

SEANCE DU MARDI 16 MAI 2023

Le mardi 16 mai 2023, à 19h00, le Conseil Municipal de la Commune de CHINON, légalement convoqué le 10 mai 2023, s'est réuni à l'Hôtel de Ville, Salle Olivier DEBRÉ, sous la présidence de Monsieur Jean-Luc DUPONT, Maire,

Nombre de Conseillers en exercice : 29	Votes Pour : 18
Nombre de Membres présents : 19	Vote Contre : 0
Pouvoirs : 5	Abstentions : 6
	Non votant : 0

PRESENTS :

Jean-Luc DUPONT, Christelle LAMBERT, Daniel DAMMERY, Sophie LAGRÉE, Jean-Luc DUCHESNE, Chantal BOISNIER, Patrick GOUPIL, Jean-Marc NARDI, Marylène GACHET, Jean-Michel CHEMINOT, Hélène BERGER, Jean-Christophe PELLETIER, Olga MARTINEAU, Jean-François DAUDIN, Françoise BAUDIN, Jean-Jacques LAPORTE, Lucile VUILLERMOZ, Eric FLEUREAUX, Frédéric DAVIET.

ABSENTS EXCUSES AYANT DONNÉ PROCURATION :

Eric MAUCORT À Chantal BOISNIER, Jean-Jacques BILLARD À Jean-Marc NARDI, Marc PLOUZEAU À Jean-Luc DUPONT, Laurent BAUMEL À Frédéric DAVIET, Fabrice MASSON À Françoise BAUDIN.

ABSENTS ET ABSENTS EXCUSES :

Eric MAUCORT, Jean-Jacques BILLARD, Anne LUMEAU, Marc PLOUZEAU, Magali DEVAUD, Hélène BELLUT, Arnaud Nicolas PLANCHON, Laurent BAUMEL, Fabrice MASSON, Yoanna DESROCHES.

SECRETAIRE DE SEANCE : Jean-Marc NARDI

Régime indemnitaire Mise en place du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu le décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,

Vu les décrets n° 91-875 du 6 septembre 1991 et n° 2002-60 du 14 janvier 2002, relatifs aux Indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Vu le décret n° 61-467 du 10 mai 1961 modifié, relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit

Vu les décrets n° 91-875 du 6 septembre 1991 et n°2002-856 du 3 mai 2002 relatifs à l'Indemnité pour service de jour férié,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié et l'arrêté ministériel du 26 août 2010 relatifs à la prime de sujétions spéciales des personnels de surveillance et d'accueil,

Vu les articles R.1617-1 à R.1617-5-2 du Code général des Collectivités territoriales et les arrêtés ministériels du 20/07/1992, du 28/05/1993, du 03/09/2001, relatifs aux Indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes,

Vu les arrêtés ministériels des 19/08/1975, 31/12/1992 relatifs à l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés,

Vu les décrets n° 2001-623 du 12 juillet 2001, n° 2005-542 du 19 mai 2005, n° 2002-147 du 7 février 2002, n°2015-415 du 14 avril 2015 et les arrêtés du 03 novembre 2015 et 14 avril 2015 relatifs aux indemnités d'astreintes et indemnités d'intervention,

Vu les décrets n° 67-624 du 23/07/1967 modifié, n° 98-1057 du 16/11/1998 modifié et les arrêtés ministériels du 2 décembre 1969, 13 janvier 1972, 11 août 1975, 18 mars 1981, 7 octobre 1996, 27 mai 2005, 1^{er} août 2006 relatifs aux Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants,

Vu les décrets n° 86-252 du 20 février 1986, décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 et arrêtés ministériel du 27 février 1962, et du 14 janvier 2002 relatifs à l'Indemnité forfaitaire complémentaire pour élections,

Vu la délibération n° 2021-129 en date du 19 octobre 2021 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Vu l'avis favorable de la Commission « Ressources Humaines » en date du 18 avril 2023,

Vu l'avis du Comité social territorial commun en date du 3 mai 2023,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), dont les modalités de mise en œuvre sont définies dans la circulaire du 5 décembre 2014, a pour objet de rationaliser et de simplifier le régime indemnitaire.

Il est proposé aux membres du Conseil municipal de mettre à jour la délibération sur le régime indemnitaire.

Il est ainsi proposé de modifier la composition du RIFSEEP et de mettre en place un nouveau Complément Indemnitaire Annuel (CIA) selon les critères définis et validés par les membres de la commission « ressources humaines » et du comité social territorial commun.

.COMPOSITION DU REGIME INDEMNITAIRE :

- **Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

Le RIFSEEP est composé d'une part qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et qui constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire : **l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise – IFSE**, et d'une part facultative liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir : **le Complément Indemnitaire Annuel – CIA**, basé sur l'entretien professionnel.

1° L'Indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE) :

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées sont réparties au sein de différents groupes au regard des **critères professionnels** suivants :

Critère 1 : Fonction d'encadrement de coordination de pilotage ou de conception.

Ce 1^{er} critère est décomposé en 2 sous critères :

- 1-1 : Management et/ou pilotage de projet
- 1-2 : Responsabilité d'encadrement opérationnel

Critère 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Ce 2^{ème} critère est décomposé en 2 sous critères :

- 2-1 : Technicité du poste - Expertise
- 2-2 : Diversité des domaines de compétences – Autonomie – Initiatives

Critère 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Ce 3^{ème} critère est décomposé en 2 sous critères :

- 3-1 : Polyvalence
- 3-2 : Exposition (technique et/ou juridique) – Disponibilité
- 3-3 : Exécution de travaux dangereux incommodes, insalubres et salissants
- 3-4 : Fonction de régisseur

L'expérience professionnelle acquise par l'agent sera prise en compte en vue d'une éventuelle revalorisation de l'IFSE.

Un réexamen pourra se réaliser en cas de changement de groupe de fonctions, en cas de changement de grade suite à une promotion. En l'absence de changement pour l'agent, le réexamen aura lieu au moins tous les 4 ans. Dans ce cas, l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur le poste seront examinés pour justifier ou non d'une revalorisation.

Les emplois sont ensuite affectés à un groupe de fonctions.

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS
CATEGORIE A	
A 1	Directeur général
A 2	Directeur de pôle
A 3	Chef de service ou de structure - Directeur Adjoint
A 4	Chargé de mission - projet et autres fonctions qui ne sont pas dans les groupes A1, A2 et A3
CATEGORIE B	
B 1	Chef /Responsable de service ou de structure
B 2	Poste de coordinateur - Chargé de mission/projets
B 3	Poste avec expertise et autres fonctions qui ne sont pas dans les groupes B1 et B2
CATEGORIE C	
C 1	Chef d'équipe/Responsable d'équipe-équipement-structure, marchés publics, Instructeur
C 2	Agent d'exécution, assistante de direction/gestionnaire, agent d'accueil, agent d'état civil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1

A chaque groupe de fonctions et grades correspondent les montants plafonds repris en annexe 1 à la présente délibération.

« Par ailleurs, une participation forfaitaire est mise en place pour les agents qui sont amenés à travailler un dimanche ou un jour férié.

Cette indemnité fondée sur des sujétions particulières sera versée en fonction du nombre d'heures travaillées un dimanche ou jour férié, sur la base de 35 € brut pour un agent qui travaille jusqu'à 2h et de 105 € brut au-delà de 2h consécutives ou non consécutives. Les heures travaillées seront comptabilisées dans le cycle de travail normal. »

L'IFSE est versée pour les cadres d'emplois suivants (dans l'attente de la parution des décrets transposant à d'autres cadres d'emploi) :

- Attachés territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Adjoint administratifs territoriaux
- Ingénieurs territoriaux
- Techniciens territoriaux
- Agents de maîtrise territoriaux
- Adjoint techniques territoriaux
- animateurs territoriaux
- Adjoint territoriaux d'animation

- Agents sociaux territoriaux
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)
- Attachés territoriaux de conservation du patrimoine
- Adjoints territoriaux du patrimoine
- Educateurs territoriaux des APS

Pour les cadres d'emplois non concernés par le RIFSEEP, le régime indemnitaire mis en place par la Mairie de Chinon demeure applicable.

2° Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) :

Il est décidé l'instauration d'une part optionnelle individuelle tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir pour les agents percevant l'IFSE.

L'autorité territoriale pourra verser une indemnité complémentaire liée à l'engagement professionnel.

Les critères retenus pour permettre le versement du complément indemnitaire seront les suivants :

- C.I.A. maximum de 300 €/ an (proratisé selon arrivée ou départ de l'agent) pour un agent à temps complet repartis en 3 critères pouvant aller de 0 € à 100 € chacun.
 - Versement en début d'année N suivant l'entretien professionnel de l'année N-1.
 - Pour les agents à temps non-complet, prise en compte des heures complémentaires dans le calcul du montant du C.I.A.
 - Agents concernés par le C.I.A. : les agents de la catégorie C et certains agents de la catégorie B.
- Les agents de catégorie A et ceux de la catégorie B en situation d'encadrement et/ou avec une forte autonomie ou pouvoir de décision seront exclus de ce dispositif. Exclusion des cadres afin de ne pas être « juge et partie ».

Critère n°1 : Disponibilité – Présentéisme

Evaluation par le service des RH

Modalités de prise en compte	%	Montant
En activité de 9 mois à 1 an	100%	100 €
En activité de 6 mois à 9 mois	75%	75 €
En activité de 3 mois à 6 mois	50%	50 €
En activité de 15 jours à 3 mois	25%	25 €
En activité moins de 15 jours	0%	0 €

Critère n°2 : Réalisation des objectifs du service

Evaluation par le directeur de pôle

Modalités de prise en compte	%	Montant
Objectifs du service atteints	100%	100 €
Objectifs du service partiellement atteints (voir causes)	50%	50 €
Objectifs du service non remplis (présence de 0 à 15 jours)	0%	0 €

Critère n°3 : Réalisation des objectifs individuels de l'agent

Evaluation par le supérieur hiérarchique N+1

Modalités de prise en compte	%	Montant
Objectifs de l'agent intégralement remplis	100%	100 €
Objectifs de l'agent partiellement remplis (voir causes)	50%	50 €
Objectifs de l'agent non remplis (présence de 0 à 15 jours)	0%	0 €

3° Les indemnités cumulables avec le RIFSEEP :

- **Indemnité horaire pour travaux supplémentaires**

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont attribuées dans le cadre de la réalisation effective de travaux supplémentaires demandés par l'autorité territoriale ou le chef de service.

La rémunération de ces travaux supplémentaires est subordonnée à la mise en place de moyen de contrôle (décompte déclaratif). Le versement de ces indemnités est limité à un contingent de 25 heures par mois et par agent.

Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel du Comité social territorial. A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées après consultation dudit Comité, pour certaines fonctions. Pour les agents à temps non complet, les IHTS sont calculés selon le taux horaire de l'agent dans la limite des 35 heures. Au-delà, elles sont calculées selon la procédure normale décrite dans le décret n° 2002-60.

Bénéficiaires :

Filière	Grade	Pôle
Administrative	Adjoint administratif Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe Rédacteur Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	Affaires générales Culture, sports et vie associative
Animation	Adjoint d'animation Adjoint d'animation principal de 2 ^{ème} classe Adjoint d'animation principal de 1 ^{ère} classe Animateur Animateur principal de 2 ^{ème} classe Animateur principal de 1 ^{ère} classe	Services administratifs à la population (Accueil/ état civil, Service Affaires scolaires)
Culturel	Adjoint du patrimoine Adjoint du patrimoine principal de 2 ^{ème} classe Adjoint du patrimoine principal de 1 ^{ère} classe	



Médico- sociale	Agent social Agent social principal de 2 ^{ème} classe Agent social principal de 1 ^{ère} classe ATSEM principal de 2 ^{ème} classe ATSEM principal de 1 ^{ère} classe
Sportive	Educateur des APS Educateur des APS principal de 2 ^{ème} classe Educateur des APS principal de 1 ^{ère} classe
Technique	Adjoint technique Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe Agent de maîtrise Technicien territorial Technicien principal de 2 ^{ème} classe Technicien principal de 1 ^{ère} classe

Le versement des IHTS est incompatible avec les périodes d'astreinte (sauf si celles-ci donnent lieu à intervention) et pendant les périodes ouvrant droits à des frais de déplacement.

Modalités de calcul :

$$\text{Base de calcul (BC)} = \frac{\text{traitement brut annuel de l'agent} + \text{indemnité de résidence}}{1820}$$

<u>Heures de semaine</u> 14 premières heures	$\frac{BC \times 1,25}{1820}$
heures suivantes	$\frac{BC \times 1,27}{1820}$
<u>Heures de dimanche et jours fériés</u> (majorées des 2/3 soit coefficient 1,66) 14 premières heures	$\frac{BC \times 1,25 \times 1,66}{1820}$
heures suivantes	$\frac{BC \times 1,27 \times 1,66}{1820}$
<u>Heures de nuit</u> (majorées de 100% soit coefficient 2) 14 premières heures	$\frac{BC \times 1,25 \times 2}{1820}$
heures suivantes	$\frac{BC \times 1,27 \times 2}{1820}$

- **Indemnité pour service de jour férié**

L'agent doit assurer un service un jour férié dans le cadre des obligations normales de service.

Le montant journalier maximum est de 3,59/30^{ème} du traitement brut mensuel de l'agent lorsque l'établissement ou le service est fermé au public.

Ce montant journalier est majoré de 18 % lorsque l'établissement ou le service est ouvert au public.

Sont considérés comme des jours fériés les dimanches de Pâques et de Pentecôte ainsi que tous les autres jours fériés, y compris lorsqu'ils coïncident avec un dimanche.

L'indemnité est non cumulable avec toute autre indemnisation, au même titre, et notamment avec les IHTS et l'indemnité pour travail dominical régulier.

Bénéficiaires :

Filière	Grade	Pôle
Culturel	Adjoint du patrimoine Adjoint du patrimoine principal de 2 ^{ème} classe Adjoint du patrimoine principal de 1 ^{ère} classe	Culture, sports et vie associative

• **Indemnité horaire pour travail normal de nuit**

Peuvent percevoir l'indemnité horaire pour travail normal de nuit les agents appelés à assurer leur service normal entre 21 heures et 6 heures du matin, dans le cadre de leur durée hebdomadaire réglementaire du travail.

Le montant horaire de référence au 1^{er} janvier 2002 est fixé à 0,17 € par heure effective de travail.

Ce dernier subit une majoration spéciale pour les agents occupant certaines fonctions lorsqu'un travail intensif (activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance) est fourni, soit : 0,80 € par heure.

Elle n'est pas cumulable pour une même période avec les indemnités pour travail supplémentaires ou tout autre avantage versé au titre des permanences de nuit.

Bénéficiaires :

Filière	Grade	Pôle
Administrative	Adjoint administratif Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe Rédacteur Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	Affaires générales Culture, sports et vie associative
Animation	Adjoint d'animation Adjoint d'animation principal de 2 ^{ème} classe Adjoint d'animation principal de 1 ^{ère} classe Animateur principal de 1 ^{ère} classe	Services administratifs à la population (Accueil/état civil, Service Affaires scolaires)

Culturel	Adjoint du patrimoine Adjoint du patrimoine principal de 2 ^{ème} classe Adjoint du patrimoine principal de 1 ^{ère} classe
Médico-sociale	Agent social Agent social principal de 2 ^{ème} classe Agent social principal de 1 ^{ère} classe ATSEM principal de 2 ^{ème} classe ATSEM principal de 1 ^{ère} classe
Sportive	Educateur des APS principal de 1 ^{ère} classe
Technique	Adjoint technique Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe Agent de maîtrise Technicien territorial Technicien principal de 2 ^{ème} classe

• **Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés**

Peuvent percevoir l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés les agents appelés à assurer leur service entre 6 heures et 21 heures les dimanches ou jours fériés dans le cadre de leur durée hebdomadaire réglementaire du travail.

Le montant horaire de référence au 01/01/1993 est fixé à 0,74 € par heure effective de travail.

Elle n'est pas cumulable pour une même période avec l'indemnité pour travaux supplémentaires ou toute autre indemnité attribuée au même titre.

Bénéficiaires :

Filière	Grade	Pôle
Administrative	Adjoint administratif Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe Rédacteur Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	Affaires générales Culture, sports et vie associative
Animation	Adjoint d'animation Adjoint d'animation principal de 2 ^{ème} classe Adjoint d'animation principal de 1 ^{ère} classe Animateur principal de 1 ^{ère} classe	Services administratifs à la population (Accueil/ état civil, Service Affaires scolaires)
Culturel	Adjoint du patrimoine Adjoint du patrimoine principal de 2 ^{ème} classe Adjoint du patrimoine principal de 1 ^{ère} classe	

Médico- sociale	Agent social Agent social principal de 2 ^{ème} classe Agent social principal de 1 ^{ère} classe ATSEM principal de 2 ^{ème} classe ATSEM principal de 1 ^{ère} classe
Technique	Adjoint technique Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe Agent de maîtrise Technicien territorial Technicien principal de 2 ^{ème} classe

• **Indemnité d’astreinte**

L’astreinte est la période pendant laquelle l’agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l’obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d’être en mesure d’effectuer un travail au service de l’administration. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail (...).

○ **Astreinte d’exploitation et de sécurité**

L’astreinte d’exploitation concerne la situation des agents tenus, pour des raisons de nécessités de service, de demeurer à leur domicile ou à proximité afin d’être en mesure d’intervenir dans le cadre d’activités particulières. Les agents doivent être en mesure d’intervenir pour mener des actions préventives ou curatives sur les infrastructures. Elle concerne les missions suivantes : prévention des accidents imminents ou réparation des accidents intervenus sur les infrastructures et leurs équipements, aux équipements publics et aux matériels ; surveillance des infrastructures.

L’astreinte de sécurité concerne les agents amenés à intervenir lorsque les exigences de continuité du service ou d’impératifs de sécurité l’imposent. Les agents sont appelés à participer dans une logique d’action renforcée à un plan d’intervention dans le cas d’un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un évènement soudain ou imprévu (situation de pré-crise ou de crise, inondations, fortes tempêtes).

Elle concerne les missions suivantes : prévention des accidents imminents ou réparation des accidents intervenus sur les infrastructures et leurs équipements, aux équipements publics et aux matériels ; surveillance des infrastructures gardiennage des locaux et des installations ou matériels administratifs et techniques.

Horaire des astreintes :

L’astreinte peut être sollicitée sur toutes les périodes situées en dehors des heures de travail, soit en semaine avant 8h00, entre 12h et 13h30 et après 17h00 et les week-ends et jours fériés.

Montant de l’astreinte :

La rémunération des astreintes sera effectuée par référence au barème en vigueur au Ministère de l’Intérieur pour les agents relevant des filières autres que technique.

En cas d’intervention, les agents **ne relevant pas** de la filière technique percevront les indemnités horaires pour travaux supplémentaires correspondantes sur présentation d’un état détaillé et travaux engagés ou se verront octroyer un repos compensateur.

AUTRES FILIERES (que la filière technique) Montants au 03.11.2015

<i>Type d'astreinte</i>	<i>Montant</i>	<i>Repos compensateur</i>
Une semaine complète	149,48 €	1,5 jours
Une nuit de semaine	10,05 €	2 heures
Astreinte de Week-End (du vendredi soir au lundi matin)	109,28 €	1 jour
Du lundi matin au vendredi soir	45,00 €	0,5 jour
Samedi	34,85 €	0,5 jour
Dimanche et jour ou férié	43,38 €	0,5 jour

Montant de l'indemnité d'intervention pendant une astreinte :

Une intervention réalisée durant une astreinte, si elle n'a pas été compensée et si elle a donné lieu à la réalisation d'heures supplémentaires, est rémunérée au titre de ces heures supplémentaires, par des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS).

Pour les agents non éligibles aux IHTS, l'intervention pendant les périodes d'astreintes seront indemnisés selon le barème suivant :

Agents des autres filières (que la filière technique)

Indemnité d'intervention : Période d'intervention	Indemnité horaire d'intervention
Jour de semaine	16 €
Samedi	20 €
Nuit	24 €
Dimanche ou jour férié	32 €

○ **Astreinte de décision**

L'astreinte de décision concerne la situation du personnel d'encadrement pouvant être joint aux fins de s'assurer le concours des services en cas d'évènements imprévus se produisant en dehors des heures normales d'activité du service.

L'astreinte de décision concerne uniquement les personnels d'encadrement. Au regard des statuts particuliers et de l'organigramme de la collectivité, les cadres d'emplois concernés par l'astreinte de décision sont les ingénieurs territoriaux, les techniciens territoriaux, les agents de maîtrise, les attachés territoriaux et les rédacteurs territoriaux.

Horaires des astreintes :

L'astreinte peut être sollicitée sur toutes les périodes situées en dehors des heures de travail, soit en semaine avant 8h30, entre 12h30 et 13h30 et après 17h00 et les week-ends et jours fériés.

Montant de l'indemnité d'astreinte de décision :

Astreinte de décision	Filière Technique	Autres filières
Semaine complète	121,00 €	149,48 €
Nuit	10,00 €	10,05 €
Du lundi matin au vendredi soir	/	45,00 €
Week-end : du vendredi soir au lundi matin	76,00 €	109,28 €
Samedi ou journée de récupération	25,00 €	34,85 €
Dimanche et/ou jour férié	34,85 €	43,38 €

Bénéficiaires :

Filière	Grade	Pôle
Administrative	Attaché Attaché principal Rédacteur Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	Affaires générales
	Animation	Culture, sports et vie associative
Culturel	Animateur principal de 1 ^{ère} classe	
Sportive	Attaché du patrimoine	
Technique	Educateur des APS principal de 1 ^{ère} classe	Services administratifs à la population (Accueil/ état civil, Service Affaires scolaires)
	Ingénieur	
	Ingénieur en chef hors classe	
	Technicien territorial Technicien principal de 2 ^{ème} classe Technicien principal de 1 ^{ère} classe	

- Indemnité forfaitaire complémentaire pour élections**

Les bénéficiaires doivent accomplir des travaux supplémentaires à l'occasion des élections sans pouvoir prétendre au versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires :

Filière	Grade	Pôle
Administrative	Directeur Général des Services Attaché Attaché principal	Affaires générales



L'indemnité est versée autant de fois dans l'année que celle-ci comporte d'élections. Lorsque deux élections se déroulent le même jour, une seule indemnité peut être allouée.

L'indemnité n'est pas cumulable avec l'IHTS.

Les agents à temps non complet bénéficient de cet avantage à taux plein.

La collectivité n'ayant pas instauré l'IFTS, le montant de référence sera celui de l'IFTS de 2^{ème} catégorie assorti du coefficient 5.

• **La prime « de fin d'année »**

Conformément au principe du maintien des avantages acquis collectivement en matière de complément de rémunération (article 111, alinéa 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), le principe du versement d'une prime de fin d'année, instaurée par la délibération du Conseil Municipal du 17 novembre 1982 est maintenu.

Les modalités d'attribution, d'évolution et de versement de cette prime, adoptées par délibération du 22 novembre 1991 restent inchangées.

Bénéficiaires :

Filière	Grade	Pôle
Administrative	Adjoint administratif Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe Rédacteur Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe Attaché Attaché principal	Affaires générales
Animation	Adjoint d'animation Adjoint d'animation principal de 2 ^{ème} classe Adjoint d'animation principal de 1 ^{ère} classe Animateur Animateur principal de 2 ^{ème} classe Animateur principal de 1 ^{ère} classe	Culture, sports et vie associative Services administratifs à la population (Accueil/ état civil, Service Affaires scolaires)
Culturel	Adjoint du patrimoine Adjoint du patrimoine principal de 2 ^{ème} classe Adjoint du patrimoine principal de 1 ^{ère} classe Attaché de conservation du patrimoine	
Médico-sociale	Agent social Agent social principal de 2 ^{ème} classe	

	Agent social principal de 1 ^{ère} classe ATSEM principal de 2 ^{ème} classe ATSEM principal de 1 ^{ère} classe	
Sportive	Educateur des APS Educateur des APS principal de 2 ^{ème} classe Educateur des APS principal de 1 ^{ère} classe	
Technique	Adjoint technique Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe Agent de maîtrise Technicien territorial Technicien principal de 2 ^{ème} classe Ingénieur en chef hors classe	

4° Les indemnités non cumulables avec le RIFSEEP :

- Indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes

Pour que les agents puissent bénéficier de cette indemnité qu'ils touchaient avant la mise en place du RIFSEEP, le critère 3-4 « Fonction de régisseur » a été ajouté afin de prendre en compte cette spécificité selon les montants de référence fixés au 1^{er} janvier 2002 correspondant au tableau suivant :

Régisseur d'avances	Régisseur de recettes	Régisseur d'avances et de recettes	Montant de l'indemnité de responsabilité annuelle (en euros)
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 200	Jusqu'à 2 440	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	160
De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000

Pour les agents bénéficiant de l'IFSE, l'indemnité est incorporée dans le calcul et sera précisée dans l'arrêté de régime indemnitaire.

Pour les agents étant susceptibles de bénéficier de cette indemnité mais n'ayant pas de régime indemnitaire, un arrêté individuel sera réalisé.

Bénéficiaires :

Filière	Grade	Pôle
Administrative	Adjoint administratif	Affaires générales
	Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	
	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	Culture, sports et vie associative
	Rédacteur	
	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	
	Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	
Technique	Technicien territorial	Services administratifs à la population (Accueil/ état civil, Service Affaires scolaires)
	Technicien principal de 2 ^{ème} classe	

5° Les primes et indemnités hors IFSE ou RIFSEEP:

- **Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction :**

Cette prime est liée à l'exercice des fonctions est accordée aux agents occupant un emploi fonctionnel de direction placés à la tête de l'administration d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local.

Le versement de la prime est interrompu lorsque le bénéficiaire cesse d'exercer la fonction correspondant à son emploi, sauf en cas de congé annuel, congé pris dans le cadre d'un compte épargne-temps, congé de maternité, congé de maladie ordinaire, congés pour accident de service.

Le taux individuel est fixé par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites de 15 % du traitement brut de l'agent.

Filière	Grade	Pôle
Administrative	Directeur général des Services	Affaires générales

6° Le plafond réglementaire :

A titre individuel, toutes primes confondues, l'agent ne pourra se voir allouer un montant de primes supérieur à celui pouvant être versé à un fonctionnaire d'Etat de corps équivalent. Ainsi, il sera fait référence, selon les cadres d'emplois concernés, aux indemnités des fonctionnaires de l'Etat de corps équivalent pour asseoir le versement des primes instaurées.

En cas de modification des textes cités ci-dessus, les nouveaux textes et leurs plafonds seront transposés automatiquement dans l'assise réglementaire du régime indemnitaire des agents de la Ville de Chinon.

Un avenant viendra modifier les plafonds du RIFSEEP transposés automatiquement après parution de l'ensemble des textes.

7° Le sort des primes en cas d'absence – hors CIA :

Il est mis en place des critères de modulation du régime indemnitaire en fonction de l'absentéisme. Sauf dans le cas où les textes instituant les primes et indemnités fixent des conditions particulières de modulation ou de suppression durant les congés de maladie, le système suivant sera appliqué :

- **congés de maladie ordinaire** : maintien du régime indemnitaire à compter du 2^{ème} jour d'arrêt, le 1^{er} étant impacté par le jour de carence, suivant les modulations du traitement indiciaire ;
- **congés pour accident de service ou maladie professionnelle** : maintien du régime indemnitaire ;
- **congés de longue maladie, longue durée et grave maladie** : modulation du régime indemnitaire selon les mêmes conditions que le traitement indiciaire ;
- **congés annuels, maternité, paternité ou adoption** : maintien du régime indemnitaire.

8° Conditions et bénéficiaires de versement :

Le régime indemnitaire sera versé mensuellement, à l'exception du CIA et la prime de fin d'année, aux agents appartenant aux cadres d'emplois concernés par ces dispositions et sera proratisé dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents travaillant à temps non complet et à temps partiel.

Il est précisé que le complément indemnitaire annuel (CIA) sera versé annuellement sur l'année N, sur la base de l'entretien d'évaluation de l'année N-1.

Les attributions individuelles feront l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

Les bénéficiaires sont :

- les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- le cas échéant, aux agents contractuels de droit public et de droit privé à temps complet, à temps non complet et à temps partiel répondant aux conditions suivantes :
 - pour un contrat dont la durée initiale est égale ou supérieure à plus de 6 mois versement du régime indemnitaire à compter du 1^{er} jour du contrat ;
 - pour les contrats dont la durée initiale est inférieure à 6 mois, une condition d'ancienneté de 6 mois de contrat au sein de la collectivité - continue ou discontinuée – est nécessaire pour permettre le versement du régime indemnitaire à compter du 6^{ème} mois, à l'exception des postes requérant une technicité, qualification ou expérience particulière (pas de condition d'ancienneté).

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, À L'UNANIMITÉ :

- **ADOPTE** les nouvelles modalités ainsi proposées ci-dessus, qui prendront effet à compter de l'année 2023,
- **INSCRIT** au budgets les crédits prévus à cet effet,
- **DECIDE** que cette délibération annule et remplace les délibérations précédentes relatives au régime indemnitaire.

Fait à CHINON, le 24 mai 2023

Pour extrait conforme,

Le Maire,

Jean-Luc DUPONT.

Certifié exécutoire

Publié ou notifié le

M. le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente publication par voie d'affichage

Envoyé en préfecture le 08/06/2023

Reçu en préfecture le 08/06/2023

Publié le



ID : 037-213700727-20230524-DCM_2023_062-DE