

**Réunion du Conseil d'Administration**  
**du mercredi 14 décembre 2022 à 15h30**  
Délibération n°2022-67  
Objet : RIFSEEP pour le service missions temporaires

### **Ont participé aux décisions**

---

#### **Collèges des communes affiliées**

- administrateurs titulaires présents : Mme GEIL-GOMEZ, M. LEFEBVRE, Mme CAMAIN, M. FONTES, M. SALAT, M. RASPEAU, Mme GOUSMAR, M. CAMPAGNE, Mme DUPRAT, M. CHARLAS, M. LADEVEZE, M. CADAS, M. DURAND.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : néant.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Mme JARNOLE représentée par M. FONTES.

#### **Collège des établissements publics affiliés**

- administrateurs titulaires présents : M. SAVIGNY.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : M. FOUCHIER représenté par M. SIOUTAC.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : néant.

#### **Collège des adhérents article L.452-39 du Code Général de la Fonction Publique**

##### ***Représentants des communes adhérentes***

- administrateurs titulaires présents : néant.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : Mme RIEU représentée par M. GUILLEMET.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : néant.

##### ***Représentants des établissements publics adhérents***

- administrateurs titulaires présents : M. ARSÉGUEL.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : néant.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Mme DOSTE représentée par M. DURAND.

##### ***Représentants du Conseil Départemental de la Haute-Garonne***

- administrateurs titulaires présents : Mme LUMEAU-PRECEPTIS.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : néant.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Mme FLOUREUSSES représentée par Mme GEIL-GOMEZ.

## Contenu délibération

---

Madame la Présidente rappelle à l'assemblée que le CDG31 propose aux collectivités et établissements publics du département un service de missions temporaires par lequel le CDG31 met à disposition des agents, soit dans le cadre d'un remplacement, soit dans le cadre d'un surcroît d'activité.

Afin de répondre aux demandes des collectivités et établissements publics en matière de rémunération des agents itinérants dont certains cadres d'emplois ne sont pas présents parmi les effectifs des agents du CDG (éducateur de jeunes enfants, puéricultrice, directrice de crèche, ATSEM...), il est proposé de délibérer spécifiquement sur le RIFSEEP de ces cadres d'emplois.

Madame la Présidente propose à l'assemblée délibérante d'instaurer un RIFSEEP spécifique pour les agents relevant du service missions temporaires et d'en déterminer les critères d'attribution,

### **Rappel du cadre Réglementaire :**

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

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

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés (le cas échéant),

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,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du comité technique en date du 31/08/2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Garonne,

### **Le Comité Technique a été régulièrement saisi et a émis son avis le 8 novembre 2022 sur :**

- **La mise en place d'un RIFSEEP spécifique aux agents du service Missions Temporaires**
- **Sur la base des propositions suivantes :**

## 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés par le service missions temporaires à la demande de la collectivité ou de l'établissement public.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attaché
- Rédacteur
- Adjoint administratif
- Ingénieur
- Technicien
- Adjoint technique
- Agent de maîtrise
- animateur
- Adjoint d'animation
- Attaché de conservation du patrimoine
- Bibliothécaire
- Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Adjoint du patrimoine
- Conseiller socio-éducatif
- Assistant socio-éducatif
- Puéricultrice
- Infirmier territorial en soins généraux
- Auxiliaire de puériculture
- Aide-soignant
- Educateur de jeunes enfants
- ATSEM
- Agents social

## 2 : les modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire;
- congés annuels;
- congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle;

Il sera suspendu en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Il sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.  
 L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement d'accueil et sera indiquée dans le contrat de l'agent.

### 3 : la structuration du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- une part fixe : l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- une part variable : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

### 4 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'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 par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

	Critères d'évaluation de l'IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme. ( <i>direction générale, direction générale adjointe, direction de pôle, responsabilité d'un service, experts, coordination/référents, agent d'exécution</i> )
	Pilotage stratégique	( <i>Définition, participation</i> )
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents indirectement ou directement sous sa responsabilité ( <i>51 et plus ; 21 à 50 ; 11 à 20 ; 6 à 10 ; 1 à 5 ; 0</i> )
	Type de collaborateurs encadrés	( <i>Cadres dirigeants, cadres intermédiaires, cadres de proximité, agents d'exécution, aucun</i> )
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement) ( <i>stratégique, opérationnel, intermédiaire, de proximité, sans</i> )
	Niveau de responsabilités lié aux missions (risque humain, financier, juridique, politique...)	( <i>déterminant, fort, modéré, faible, ...</i> )
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature ( <i>oui/non</i> )
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service ( <i>oui/non</i> )

	Critères d'évaluation de l'IFSE	Définition du critère
	<b>Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat</b>	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle <i>(oui/non)</i>
	<b>Conduite de projet</b>	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini <i>(oui/non)</i>
	<b>Préparation et/ou animation de réunion</b>	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions <i>(oui/non)</i>
	<b>Conseil aux élus</b>	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques <i>(oui/non)</i>

	Critères d'évaluation de l'IFSE	Définition du critère
<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Technicité/niveau de difficulté</b>	Niveau de technicité du poste <i>(arbitrage/décision, conseil/interprétation, exécution)</i>
	<b>Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)</b>	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel dans le cadre de ses activités. <i>(oui/non)</i>
	<b>Diplôme</b>	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste <i>(I-bac+5 et plus ; II-bac+3 ou 4 ; III- bac+2 ; IV-bac ou équivalent ; V- CAP ou BEP)</i>
	<b>Habilitation/certification</b>	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification ? (ex : permis CACES, habilitation électrique, certification qualité, autorisation de conduite, ...) <i>(oui/non)</i>
	<b>Actualisation des connaissances</b>	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour <i>(indispensable, nécessaire, encouragée)</i>
	<b>Connaissance requise</b>	Niveau attendu sur le poste <i>(expertise, maîtrise)</i>
	<b>Rareté de l'expertise</b>	Valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin) <i>(oui/non)</i>
	<b>Autonomie</b>	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste) <i>(large, encadrée, restreinte)</i>

	Critères d'évaluation de l'IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<b>Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)</b>	<i>(élus, services des structures publiques territoriales, administrés, partenaires extérieurs)</i>
	<b>Risque d'agression physique</b>	<i>(fréquent, ponctuel, rare)</i>
	<b>Risque d'agression verbale</b>	<i>(fréquent, ponctuel, rare)</i>
	<b>Exposition aux risques de contagion(s)</b>	<i>(fréquent, ponctuel, rare)</i>
	<b>Risque de blessure</b>	<i>(très grave, grave, légère)</i>
	<b>Itinérance/déplacements</b>	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante. <i>(fréquent, ponctuel, non)</i>
	<b>Variabilité des horaires</b>	<i>(oui/non)</i>
	<b>Obligation d'assister aux instances</b>	Instances diverses : conseils d'administration, CAP, CT, CHSCT, CAO, ... <i>(récurrente, ponctuelle, rare)</i>
	<b>Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)</b>	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité <i>(élevé, modéré, faible, sans objet)</i>
	<b>Engagement de la responsabilité juridique</b>	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité <i>(élevé, modéré, faible)</i>
	<b>Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)</b>	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail <i>(oui/non)</i>
	<b>Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime</b>	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit <i>(oui/non)</i>
	<b>Gestion de l'économat (stock, parc automobile)</b>	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, Passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus. <i>(oui/non)</i>
<b>Impact sur l'image de la collectivité</b>	Impact du poste sur l'image de la collectivité <i>(direct, indirect)</i>	

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans *(au moins)*, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement.

### 5 : le Complément Indemnitare Annuel (CIA)

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur les comptes-rendus d'activités après chaque mission. Fixés après avis du comité technique, les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents itinérants relevant du service missions temporaires du centre de gestion est appréciée portent notamment sur :

- les compétences professionnelles et techniques ;
- les compétences relationnelles ;
- les compétences liées à la fonction de référent, à une expertise ;
- les compétences de management de l'équipe, de l'activité, institutionnel, stratégique.

Ces critères seront appréciés en lien avec les comptes-rendus d'activités au moins tous les 6 mois par la collectivité ou l'établissement d'accueil en concertation avec le CDG31.

Le CIA fera l'objet d'un versement semestriel (en juin et en novembre).

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
<b>Compétences professionnelles et techniques</b>	<b>Connaissance des savoir-faire techniques</b>	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	<b>Respect des obligations statutaires</b>	Devoir de réserve, discrétion, secret professionnel, obéissance, neutralité, etc.
	<b>Fonction de conseil</b>	Connaissance des ressources nécessaires à la production du conseil (procédures, informations et outils)
	<b>Fiabilité et qualité de son activité</b>	Niveau de conformité des opérations réalisées
	<b>Souci d'efficacité et de résultat</b>	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
	<b>Entretien et développement des compétences</b>	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	<b>Respect des consignes et/ou directives</b>	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	<b>Adaptabilité et disponibilité</b>	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	<b>Prise d'initiative</b>	Capacité à prendre seul des décisions permettant l'amélioration de son activité et de celle des autres
	<b>Gestion du temps</b>	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
<b>Compétences relationnelles</b>	<b>Relation avec les élus</b>	Apporter aux élus un service neutre, honnête et loyal

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
	<b>Relation de conseil</b>	Capacité à tenir avec pédagogie une posture de conseil soutenue par un sens du service public adapté au besoin du service concerné
	<b>Relation avec le public, les partenaires ou les prestataires</b>	Politesse, écoute, neutralité et équité
	<b>Relation avec la hiérarchie</b>	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	<b>Capacité à travailler en équipe</b>	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information
	<b>Relation avec les collègues</b>	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
<b>Compétences liées à la fonction de référent</b>	<b>Préparer et gérer techniquement l'activité</b>	Avoir la connaissance et la maîtrise technique en son domaine pour accompagner une ou plusieurs personnes dans la mise en œuvre de méthode adaptée
	<b>Organiser la veille technique dans son domaine</b>	garantir l'information et la diffusion des évolutions techniques en son domaine au sein de l'équipe
<b>Compétences transverses liées à une expertise</b>	<b>Animer et développer un réseau</b>	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	<b>Gestion de projet</b>	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	<b>Gestion budgétaire</b>	Compréhension de l'environnement des ressources budgétaires applicables à l'activité
	<b>Adaptabilité et résolution de problème</b>	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative
<b>Compétences de management de l'équipe</b>	<b>Accompagner les agents</b>	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	<b>Animer une équipe</b>	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
	<b>Gérer les conflits</b>	Capacité à prévenir, gérer et résoudre les situations de conflits
	<b>Connaissance réglementaire RH</b>	Connaissance du statut des fonctionnaires territoriaux, y compris en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et des instances représentatives du personnel
	<b>Gérer les compétences</b>	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	<b>Communiquer</b>	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe.
	<b>Structurer l'activité</b>	Capacité à organiser le travail en distribuant individuellement les tâches à accomplir

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
<b>Compétences de management de l'activité</b>	<b>Appliquer et prendre des décisions</b>	Capacité à décliner les politiques publiques menées par l'autorité territoriale et faire appliquer des décisions
	<b>Accompagner le changement</b>	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	<b>Déléguer</b>	Capacité à partager avec les agents des tâches à responsabilité de façon à promouvoir leur compétence et alimenter leur motivation
	<b>Fixer des objectifs</b>	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	<b>Superviser et contrôler</b>	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
<b>Compétences de management institutionnel</b>	<b>Transversalité managériale</b>	Dialogue et communication avec les autres acteurs de la structure permettant d'optimiser le fonctionnement global de la structure
	<b>Contexte environnemental de l'institution</b>	Connaît et s'informe sur le contexte interne et externe du CDG31
<b>Compétences de management stratégique</b>	<b>Traduire opérationnellement le plan de mandat</b>	Traduire les orientations politiques et mettre en œuvre la stratégie de développement de l'établissement

### 7: Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions pour lesquels sont fixés les montants maximaux applicables à chacune des parts sans dépasser le plafond global applicable aux corps de référence de la fonction publique d'Etat.

**Filière administrative :**

Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de l'emploi	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montant maximal individuel annuel CIA en €	Plafond annuel en €
<b>Attachés</b>	Groupe 1	Direction de service, secrétaire général, secrétaire de mairie, Directeur d'établissement	36 210	6 390	42 600
	Groupe 2	Responsable de service	32 130	5 670	37 800
	Groupe 3	Conseiller formation	25 500	4 500	30 000
	Groupe 4	Chargé de mission, instructeur urbanisme	20 400	3 600	24 000
<b>Rédacteurs</b>	Groupe 1	Secrétaire de mairie, secrétaire général, responsable de service, directeur établissement, instructeur urbanisme	17 480	2 380	19 860
	Groupe 2	Chargé de mission, chargé de communication	16 015	2 185	18 200
	Groupe 3	Gestionnaire/assistant	14 650	1 995	16 645
<b>Adjointes administratifs</b>	Groupe 1	Secrétaire de mairie, agent d'accueil/Etat civil, gestionnaire urbanisme	11 340	1 260	12 600
	Groupe 2	Gestionnaire/assistant administratif	10 800	1 200	12 000

**Filière technique :**

Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de l'emploi	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montant maximal individuel annuel CIA en €	Plafond annuel en €
<b>Ingénieurs</b>	Groupe 1	Direction de service, Directeur d'établissement	46 920	8 280	55 200
	Groupe 2	Responsable de pôle/ de département	40 290	7 110	47 400
	Groupe 3	Responsable de service	36 000	6 350	42 350
	Groupe 4	Chargé de mission	31 450	5 550	37 000
<b>Techniciens</b>	Groupe 1	Directeur de service, directeur d'établissement	19 660	2 680	22 340
	Groupe 2	Responsable de service/ de cuisine, technicien en eau/assainissement/environnement/voirie	18 580	2 535	21 115
	Groupe 3	Chargé de mission	17 500	2 385	19 885

<b>Adjoints techniques Agents de maîtrise</b>	Groupe 1	Responsable de service, chef d'équipe, Agent maintenance bâtiment, agent voirie, agent d'exploitation des réseaux d'eau et assainissement, agent espaces verts, agent de collecte, agent d'entretien des locaux, cuisinier, agent de restauration, agent polyvalent des écoles, agent de crèche, ASVP, aide-ménagère	11 340	1 260	12 600
	Groupe 2	Agent technique polyvalent	10 800	1 200	12 000

**Filière animation :**

Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de l'emploi	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montant maximal individuel annuel CIA en €	Plafond annuel en €
<b>Animateurs</b>	Groupe 1	Directeur d'ALAE/ ALSH	17 480	2 380	19 860
	Groupe 2	Directeur adjoint ALAE/ALSH, responsable de service	16 015	2 185	18 200
	Groupe 3	Animateur, Chargé de mission	14 650	1 995	16 645
<b>Adjoints d'animation</b>	Groupe 1	Responsable de service/ chef d'équipe	11 340	1 260	12 600
	Groupe 2	Animateur	10 800	1 200	12 000

**Filière culturelle :**

Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de l'emploi	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montant maximal individuel annuel CIA en €	Plafond annuel en €
<b>Attachés de conservation du patrimoine Bibliothécaires</b>	Groupe 1	Directeur d'établissement	29 750	5 250	35 000
	Groupe 2	Responsable de service/Bibliothécaire	27 200	4 800	32 000
<b>Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques</b>	Groupe 1	Directeur d'établissement	16 720	2 280	19 000
	Groupe 2	Responsable de service/Bibliothécaire/Agent d'accueil, archiviste, gestionnaire, chargé de mission	14 960	2 040	17 000
<b>Adjoint du patrimoine</b>	Groupe 1	Responsable de service/structure	11 340	1 260	12 600
	Groupe 2	Agent d'accueil bibliothèque-ludothèque-médiathèque/agent polyvalent/gestionnaire, archiviste	10 800	1 200	12 000

**Filière sociale :**

Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de l'emploi	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montant maximal individuel annuel CIA en €	Plafond annuel en €
<b>Conseiller socio-éducatif</b>	Groupe 1	Direction d'établissement	25 500	4 500	30 000
	Groupe 2	Conseiller socio/éducatif, coordonnateur de service	20 400	3 600	24 000
<b>Assistants socio-éducatifs Puéricultrices Infirmiers en soins généraux</b>	Groupe 1	Infirmière/ puéricultrice coordonnateur, Directeur /directeur adjoint de crèche, Responsable Relais Petite Enfance, Responsable de service	19 480	3 440	22 920
	Groupe 2	Infirmière/puéricultrice, assistant de service social, assistant/gestionnaire	15 300	2 700	18 000
<b>Infirmiers territoriaux Auxiliaires de puériculture Aide-soignant</b>	Groupe 1	Infirmière, responsable	9 000	1 230	10 230
	Groupe 2	Auxiliaire de puériculture, aide-soignant	8 010	1 090	9 100
<b>Educateur de jeunes enfants</b>	Groupe 1	Directeur /directeur adjoint de crèche, Responsable Relais Petite Enfance	14 000	1 680	15 680
	Groupe 2	Responsable de service	13 500	1 620	15 120
	Groupe 3	Educateur de jeunes enfants	13 000	1 560	14 560
<b>ATSEM Agent social</b>	Groupe 1	Responsable de service/d'équipe/coordonnateur	11 340	1 260	12 600
	Groupe 2	Agent social, ATSEM, aide-ménagère, aide à domicile	10 800	1 200	12 000

**7 : les cumuls possibles**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- l'indemnité pour travail dominical régulier ;
- l'indemnité pour service de jour férié ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- la prime d'encadrement éducatif de nuit ;
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité d'intervention ;

- *l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;*
- *la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;*
- *l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.*

La Présidente propose

- de délibérer sur les modalités présentées ci-dessus pour une prise d'effet au 1er janvier 2023 ;
- de l'autoriser à fixer dans le contrat de l'agent itinérant le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- de prévoir et d'inscrire au budget les crédits correspondants.

**Après discussion, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité :**

- de délibérer sur les modalités présentées ci-dessus pour une prise d'effet au 1er janvier 2023 ;
- d'autoriser Madame la Présidente à fixer dans les contrats des agents itinérants le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- de prévoir et d'inscrire au budget les crédits correspondants.

Fait à Labège,  
le 14 décembre 2022



**La Présidente,**

**Sabine GEIL-GOMEZ**