

Réunion du Conseil d'Administration du Mercredi 29 mars 2023 à 14h30

Délibération n°2023-12

Objet : Révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable aux agents du Centre de Gestion, à l'exception des agents itinérants relevant du service missions temporaires

Ont participé aux décisions

Collèges des communes affiliées

- administrateurs titulaires présents : Mme GEIL-GOMEZ, M. LEFEBVRE, Mme CAMAIN, Mme TRILLES, M. FONTES, M. SALAT, M. SAVELLI, Mme JARNOLE, Mme GOUSMAR, M. CAMPAGNE, Mme DUPRAT, M. CHARLAS, M. CADAS, Mme GONZALEZ, M. DURAND.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : néant.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : M. GUERRA représenté par Mme CAMAIN ; M. RASPEAU représenté par M. LEFEBVRE.

Collège des établissements publics affiliés

- administrateurs titulaires présents : Néant.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : M. FOUCHIER représenté par M. SIOUTAC.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : M. CALAS représenté par Mme JARNOLE.

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 : Mme DOSTE.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : néant.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : néant.

Représentants du Conseil Départemental de la Haute-Garonne

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

Contenu délibération

La Présidente propose :

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique, articles L 712-1 et L713-1

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

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,

Vu les délibérations n°2017-25, n°2017-27, n°2018-26, n° 2019-25, n°2020-66, n°2021-15 et n°2021-28, mettant en place le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents du centre de gestion relevant des filières administrative, culturelle, technique et médico-sociale, et n°2017-28 mettant en œuvre le régime indemnitaire des psychologues 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,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 8 mars 2023 relatif à la révision des modalités de mise en œuvre du RIFSEEP aux agents du Centre de gestion à l'exception des agents itinérants recrutés par le service missions temporaires,

Considérant qu'il convient de réviser les conditions d'attribution du RIFSEEP pour tenir compte de l'évolution des effectifs du Centre de Gestion, Il est proposé ce qui suit :

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel du centre de gestion, à l'exception des agents itinérants du service missions temporaires dont le régime indemnitaire est fixé par la délibération n°2022-67.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Administrateurs territoriaux,
- Attachés territoriaux,
- Rédacteurs territoriaux,
- Adjoints administratifs territoriaux,

- Ingénieurs territoriaux,
- Techniciens territoriaux,
- Adjointes techniques territoriaux,
- Médecins territoriaux,
- Psychologues territoriaux,
- Infirmiers territoriaux en soins généraux,
- Attachés territoriaux de conservation du patrimoine,
- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

Article 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 l'établissement 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 ;
- congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ;
- 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 et fera l'objet d'arrêtés.

Article 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 Indemnitare Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 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. (direction générale, direction générale adjointe, direction de pôle, responsabilité d'un service, experts, coordination/référents, agent d'exécution)
	Pilotage stratégique	(Définition, participation)
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents indirectement ou directement sous sa responsabilité (51 et plus ; 21 à 50 ; 11 à 20 ; 6 à 10 ; 1 à 5 ; 0)
	Type de collaborateurs encadrés	(Cadres dirigeants, cadres intermédiaires, cadres de proximité, agents d'exécution, aucun)
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement) (stratégique, opérationnel, intermédiaire, de proximité, sans)
	Niveau de responsabilités lié aux missions (risque humain, financier, juridique, politique...)	(déterminant, fort, modéré, faible, ...)
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service (oui/non)
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	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 (oui/non)
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini (oui/non)
	Préparation et/ou animation de réunion	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 (oui/non)
Conseil aux élus	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 (oui/non)	

	Critères d'évaluation de l'IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste <i>(arbitrage/décision, conseil/interprétation, exécution)</i>
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel dans le cadre de ses activités. <i>(oui/non)</i>
	Diplôme	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>
	Habilitation/certification	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>
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour <i>(indispensable, nécessaire, encouragée)</i>
	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste <i>(expertise, maîtrise)</i>
	Rareté de l'expertise	Valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin) <i>(oui/non)</i>
	Autonomie	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	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	<i>(élus, services des structures publiques territoriales, administrés, partenaires extérieurs)</i>
	Risque d'agression physique	<i>(fréquent, ponctuel, rare)</i>
	Risque d'agression verbale	<i>(fréquent, ponctuel, rare)</i>
	Exposition aux risques de contagion(s)	<i>(fréquent, ponctuel, rare)</i>
	Risque de blessure	<i>(très grave, grave, légère)</i>
	Itinérance/déplacements	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>
	Variabilité des horaires	<i>(oui/non)</i>

Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : comités CHSCT, CAO, ... <i>(récurrente, ponctuelle, rare)</i>
Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité <i>(élevé, modéré, faible, sans objet)</i>
Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité <i>(élevé, modéré, faible)</i>
Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	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>
Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit <i>(oui/non)</i>
Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	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>
Impact sur l'image de la collectivité	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.

Article 5 : le Complément Indemnitare Annuel (CIA)

Le complément indemnitare 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 l'entretien professionnel. Fixés après avis du comité social territorial, les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents 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 l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.

Le CIA fera l'objet d'un versement l'année N semestriellement en juin et en novembre.

Lorsque l'agent quitte la collectivité en cours d'année, il peut être procédé au prorata de son temps de service, au terme de sa radiation des cadres ou radiation des effectifs ou au terme de son contrat sur appréciation de sa manière de servir, indépendamment de la procédure de l'entretien professionnel.

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	Respect des obligations statutaires	Devoir de réserve, discrétion, secret professionnel, obéissance, neutralité, etc.
	Fonction de conseil	Connaissance des ressources nécessaires à la production du conseil (procédures, informations et outils)
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées
	Souci d'efficacité et de résultat	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	Prise d'initiative	Capacité à prendre seul des décisions permettant l'amélioration de son activité et de celle des autres
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
Compétences relationnelles	Relation avec les élus	Apporter aux élus un service neutre, honnête et loyal
	Relation de conseil	Capacité à tenir avec pédagogie une posture de conseil soutenue par un sens du service public adapté au besoin du service concerné
	Relation avec le public, les partenaires ou les prestataires	Politesse, écoute, neutralité et équité
	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
Compétences liées à la fonction de référent	Préparer et gérer techniquement l'activité	Avoir la connaissance et la maîtrise technique en son domaine pour accompagner une ou plusieurs personnes dans la mise en œuvre de méthode adaptée
	Organiser la veille technique dans son domaine	garantir l'information et la diffusion des évolutions techniques en son domaine au sein de l'équipe

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences transverses liées à une expertise	Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Gestion budgétaire	Compréhension de l'environnement des ressources budgétaires applicables à l'activité
	Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative
Compétences de management de l'équipe	Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
	Gérer les conflits	Capacité à prévenir, gérer et résoudre les situations de conflits
	Connaissance réglementaire RH	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
	Gérer les compétences	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe.
Compétences de management de l'activité	Structurer l'activité	Capacité à organiser le travail en distribuant individuellement les tâches à accomplir
	Appliquer et prendre des décisions	Capacité à décliner les politiques publiques menées par l'autorité territoriale et faire appliquer des décisions
	Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	Déléguer	Capacité à partager avec les agents des tâches à responsabilité de façon à promouvoir leur compétence et alimenter leur motivation
	Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
Compétences de management institutionnel	Transversalité managériale	Dialogue et communication avec les autres acteurs de la structure permettant d'optimiser le fonctionnement global de la structure
	Contexte environnemental de l'institution	connaît et s'informe sur le contexte interne et externe du CDG31
Compétences de management stratégique	Traduire opérationnellement le plan de mandat	Traduire les orientations politiques et mettre en œuvre la stratégie de développement de l'établissement

Article 6 : 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 FPE en €
Administrateurs	Groupe 1	Direction de l'établissement	42000	6000	58800
	Groupe 2	Direction générale adjointe de l'établissement	32000	4500	55200
Attachés	Groupe 1	Direction adjointe de l'établissement	22000	3000	42 600
	Groupe 2	Responsable de pôle	17000	2000	37 800
	Groupe 3	Responsable d'un service	14000	1300	30 000
	Groupe 4	Juriste, consultant en ressources humaines, chargé des parcours professionnels, expert, chargé de mission,	12000	1100	24 000
Rédacteurs	Groupe 1	Responsable de pôle	13000	1500	19 860
	Groupe 2	Responsable d'un service	11000	1100	18 200
	Groupe 3	Consultant prévention et conditions de travail, conseiller juridique, référent, coordonnateur des instances médicales, gestionnaire, assistant de coordination en santé au travail	9000	1000	16 645
Adjoints administratifs	Groupe 1	Responsable d'un service, Agent comptable et paye, , assistant concours, assistant de coordination en santé au travail, assistant de coordination des services de prévention des conditions de travail, assistant de gestion convention FIPHFP, Conseiller emploi, conseiller missions temporaires, conseiller en assurances, gestionnaire conseil en organisation, gestionnaire de carrière, gestionnaire instances paritaires, gestionnaire RH et formation, secrétaire des instances, secrétaire de la Présidence et du CA, secrétaire de direction, assistant santé au travail, gestionnaire comptable des déplacements et toutes fonctions opérationnelles nécessitant une expertise	8500	900	12 600
	Groupe 2	Agent d'accueil et administratif, assistant en communication et ou documentation, assistant cellule maintien dans l'emploi, assistant en communication et archives et toutes fonctions opérationnelles d'exécution	6500	700	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 FPE en €
Ingénieurs	Groupe 1	Direction adjointe de l'établissement	22000	3000	55200
	Groupe 2	Responsable de pôle, superviseur	17000	2000	47400
	Groupe 3	Responsable de service	14000	1300	42350
	Groupe 4	Consultant, chargé d'inspection en santé et sécurité au travail, administrateur de base de données, administrateur système et réseaux, chef de projet applicatifs, expert, chargé de mission	12000	1100	37000
Techniciens	Groupe 1	Responsable de pôle	13000	1500	22 340
	Groupe 2	Responsable de service	11000	1100	21 115
	Groupe 3	Consultant prévention et conditions de travail, chargé d'inspection en santé et sécurité au travail, ergonomiste, administrateur de base de données, administrateur système et réseaux, chargé de développement en applicatifs, toutes fonctions techniques d'application	9000	1000	19 885
Adjoints techniques	Groupe 1	Responsable de service, chef d'équipe, Agent polyvalent référent de maintenance bâtiment et logistique et toutes fonctions opérationnelles nécessitant une expertise,	8500	900	12 600
	Groupe 2	Technicien support et gestionnaire de parc informatique, agent polyvalent de maintenance bâtiment et logistique et toutes fonctions opérationnelles d'exécution	6500	700	12 000

Filière sanitaire et sociale :

Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de l'emploi	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montant maximal individuel annuel CIA en €	Plafond annuel FPE en €
Médecins	Groupe 1	Responsable de pôle	24000	3500	50800
	Groupe 2	Responsable/ coordonnateur de service médecine	21000	3000	45000
	Groupe 3	Médecin du travail	19000	2500	34700
Psychologues	Groupe 1	Responsable de service	14000	1300	22 920
	Groupe 2	Conseiller en mobilité professionnelle	12000	1100	18 000
Infirmiers en soins généraux	Groupe 2	Infirmier en santé au travail	12000	1100	18000

Filière culturelle :

Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de l'emploi	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montant maximal individuel annuel CIA en €	Plafond annuel FPE en €
Attachés de conservation du patrimoine	Groupe 1	Responsable de pôle	17000	2000	35 000
	Groupe 2	Responsable d'un service	14000	1300	32 000
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe 1	Responsable de pôle	13000	1500	19 000
	Groupe 2	Responsable de service	11000	1100	17 000

Article 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 supplémentaire ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

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

- de réviser à compter du 1^{er} avril 2023 le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus et applicable aux agents du centre de gestion ;
- d'autoriser La Présidente à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- d'abroger toutes les dispositions des délibérations n°2017-25, n°2017-27, n°2017-28, n°2018-26, n° 2019-25, n°2020-66, n°2021-15 et n°2021-28 ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Fait à Labège,
Le 29/03/2023

La Présidente,



Sabine GEIL-GOMEZ

La Présidente informe que la présente décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>