



ENREGISTRÉ A LA PRÉFECTURE

LE: 13 OCT. 2022

DÉLIBÉRATION N°2022/090

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 30 SEPTEMBRE 2022

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS

Le vendredi trente septembre deux-mille-vingt-deux à 14h30, s'est réuni le Conseil d'Administration du Centre de Gestion, au siège du Centre, 40 Allée de la Ronce à ISNEAUVILLE, sur convocation et sous la présidence de Jean-Claude WEISS, Président.

Nombre de membres en exercice : 24

Quorum : 13

PRÉSENTS :

Mesdames Mélanie BOULANGER, Claudine BRIFFARD, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Marie-Françoise LOISON, Françoise UNDERWOOD, Christine LEDUN, Anne-Emilie RAVACHE, Messieurs Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Jacques DELLERIE, Pierre PELTIER, Jean-Claude WEISS

REPRÉSENTÉS :

- Madame Claude LEUMAIRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Madame Martine VIALA (pouvoir à Madame Françoise UNDERWOOD)
- Madame Annic DESSAUX (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Madame Blandine LEFEBVRE)
- Monsieur Christophe BOUILLON (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Elisa CAVELIER
- Monsieur Eric HERBET
- Monsieur Laurent JACQUES

**OBJET : FONCTIONNEMENT INTERNE - REGIME INDEMNITAIRE
TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE
ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) - DISPOSITIONS
COMPLEMENTAIRES ET EVOLUTION - AUTORISATION**



- Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles l'article L.712-1, L.714-4 et L. 714-5,
- 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,
- 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'application de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale permettant le déploiement du RIFSEEP à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, à l'exception de ceux de la filière « police municipale »,
- Vu les arrêtés des 20 mai 2014, 19 mars, 28 avril, 3 et 29 juin 2015, 17 et 19 décembre 2015, 30 décembre 2016, 16 juin 2017, 14 mai et 13 juillet 2018, 14 février et 8 avril 2019 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 les circulaires des 5 Décembre 2014 et 3 avril 2017 relatives à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
- Vu la délibération du Conseil d'Administration en date du 11 Septembre 2017 autorisant la mise en place au 1^{er} Octobre 2017 du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement,
- Vu les délibérations des 14 décembre 2017, 1^{er} février, 29 juin, 20 septembre et 7 décembre 2018, 26 mars et 20 juin 2019, 12 mars, 20 mai, 26 Juin et 26 novembre 2020, 29 Janvier 2021, 24 Juin 2021 et 15 Octobre 2021, 27 Janvier et 24 mars 2022 modifiant le régime indemnitaire, le tableau des effectifs et l'organigramme du personnel du Centre de Gestion,
- Vu l'avis du Comité Technique de Service en date du 23 septembre 2022.

- Considérant que les montants mensuels de référence de l'IFSE (Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise) applicables aux agents du CDG pour chaque groupe de fonction, n'ont pas évolué depuis l'instauration du RIFSEEP le 1^{er} octobre 2017,

- Considérant que les montants mensuels de référence ainsi que les montants maximums dont bénéficient les agents du CDG sont inférieurs aux montants maximums fixés par décret,

- Considérant qu'à l'issue d'une période de cinq ans, dans un contexte économique inflationniste, il est opportun de revaloriser ces montants mensuels de l'IFSE,



- Considérant par ailleurs que pour tenir compte du niveau de sujétions des agents en début de carrière au regard de leur rémunération (agent dont l'indice est inférieur à 352), il y a lieu de leur octroyer un avantage pécuniaire au travers de l'IFSE,
- Considérant enfin que les fonctions d'encadrement et de management de personnel doivent être davantage valorisées, de manière à faciliter le maintien et le recrutement de cadres au Centre de Gestion, dans un contexte de fort renouvellement générationnel au cours des années à venir et de tension sur certains métiers,

Monsieur WEISS fait savoir que par délibérations en date des 11 Septembre 2017 et 7 décembre 2018, le Conseil d'Administration a défini les principes généraux d'attribution et d'évolution du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), dont il a décidé la mise en œuvre à compter du 1^{er} Octobre 2017.

Monsieur WEISS rappelle que le RIFSEEP des agents du Centre de Gestion est composé de deux indemnités : L'Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE) qui, appliquée dès 2017, représente une enveloppe indemnitaires globale de 583 000 € (valeur 2021) et le Complément Individuel Annuel (CIA), institué en 2021 pour un montant de 20 000 €.

Si l'IFSE a fait l'objet ces dernières années de plusieurs évolutions catégorielles, aucune n'a eu fondamentalement pour objet la revalorisation des montants de référence définis en 2017 et liés aux diverses fonctions exercées.

Monsieur WEISS indique que, dans sa délibération du 11 septembre 2017 instaurant le RIFSEEP, le Conseil d'Administration prévoyait que :

« Pour l'ensemble des agents, les montants de référence de l'IFSE (pour la partie niveau de responsabilité et expertise du poste), feront l'objet d'un réexamen au minimum, tous les quatre ans, le Conseil d'Administration étant appelé, s'il en décide ainsi, à fixer un nouveau montant de référence ».

Cinq années après son entrée en application, Monsieur WEISS propose, au travers de ce rapport et du projet de délibération qui y est associé, une revalorisation de la part « fonction » de l'IFSE selon plusieurs critères :

- Une revalorisation générale et uniforme pour tous les agents
- Une revalorisation spécifique pour les agents dont l'indice est inférieur au SMIC (indice 352)
- Une revalorisation spéciale pour les encadrants



1) Une revalorisation générale pour tous les agents

Dans le cadre d'un dialogue constructif, Monsieur WEISS et les représentants du personnel ont évoqué, ces derniers mois, la possibilité d'une revalorisation de la part « fonction » de l'IFSE, revalorisation devant tenir compte de l'érosion monétaire intervenue depuis 5 ans. Afin de privilégier les agents exerçant les fonctions les plus opérationnelles, les représentants du personnel ont émis le souhait que cette augmentation soit uniforme, c'est-à-dire que son montant soit le même pour tous quelle que soit la fonction exercée.

Ce point de vue, qui ne correspond pas véritablement à l'esprit originel du RIFSEEP fondé sur une gratification hiérarchisée des agents, peut néanmoins s'entendre dans un contexte inflationniste dont les effets sont vécus par tous avec acuité.

Aussi, après échanges entre Monsieur WEISS et les représentants du personnel, il est proposé au Conseil d'Administration une augmentation de l'IFSE de 35€ bruts par agent et par mois. Les montants de référence des différents groupes de fonction seraient donc réévalués de la manière suivante, précision faite que ceux-ci demeureraient largement en-deçà des montants maxima autorisés par décret :



Groupe de fonction	Montant mensuel de référence de la part « Fonction » de l'IFSE Valeur 2017	Revalorisation uniforme	Montant mensuel de référence de la part « Fonction » de l'IFSE Valeur 01/10/2022	Augmentation en %
A1 Responsables de Pôle	598,35 €	35 €	633,35 €	+ 5,8 %
A1 Médecin conseil	1 137,45	35 €	1 172,45 €	+ 3,08 %
Médecins collaborateurs	1 085 €	35 €	1 120 €	+ 3,23 %
Médecins diplômés	1 185 €	35 €	1 220 €	+ 2,95 %
Médecins collaborateurs + 3 ans	1 185 €	35 €	1 220 €	+ 2,95 %
Médecins diplômés + 3 ans	1 285 €	35 €	1 320 €	+ 2,73 %
A2 Responsables de service Chargés de missions transversales Chefs de projet Responsables d'expertise spécifique	414,75 €	35 €	449,75 €	+ 8,4 %
A3 Coordonnateur d'activités Chargé d'expertise	400,15 €	35 €	435,15 €	+ 8,7 %
A4 Agent opérationnel	348,10 €	35 €	383,10 €	+ 10 %



B1 Responsable service / unités	356,10 €	35 €	391,10 €	+ 9,8 %
B2 Agent en expertise	345,70 €	35 €	380,70 €	+ 10,1 %
B3 Agent opérationnel	302,20 €	35 €	337,20 €	+ 11,6 %
C1 Agent avec missions transversales Agent en expertise	288,70 €	35 €	323,70 €	+ 12,1 %
C2 Agent opérationnel	258,30 €	35 €	293,30 €	+ 13,6 %

L'enveloppe budgétaire nécessaire à cette augmentation serait de l'ordre de 42 000 € en année pleine. Une telle décision nécessiterait de déroger à la règle posée par le Conseil d'Administration le 11 septembre 2017, selon laquelle les parts « Fonction » et « Expérience professionnelle » de l'IFSE représentent respectivement 80% et 20% du total de l'IFSE (75% et 25% pour les médecins). Cette proportion serait ainsi différente suivant les groupes de fonction compte tenu de la revalorisation uniforme des montants de référence de la seule part « Fonction ».

2) Une revalorisation spécifique pour les agents dont l'indice est inférieur au SMIC

Monsieur WEISS indique que l'augmentation régulière du SMIC depuis deux ans entraîne une stagnation de la rémunération de certains agents en début de carrière. Le SMIC correspondant désormais à l'indice 352 de la grille de la fonction publique, le passage des premiers échelons ne produit donc aucun effet sur la rémunération des agents concernés, celle-ci restant bloquée à l'indice 352.

Il faut ainsi atteindre le 8ème échelon (indice 354) pour les adjoints administratifs pour dépasser l'IM 352 par exemple.

Cette situation, qui évoluera sans doute dans le cadre du travail de rééchelonnement des grilles indiciaires que le Gouvernement s'est promis d'engager, engendre pour le moment une certaine désillusion (pour ne pas dire désenchantement) de la part des agents concernés, dont la rémunération reste bloquée au SMIC durant plusieurs années (9 ans pour les adjoints administratifs).



Cette stagnation apparaît contradictoire avec l'évolution forte des missions et des responsabilités confiées aux agents au cours de leurs premières années de parcours professionnel. Nous observons ainsi qu'il y a une véritable corrélation entre l'accroissement des compétences de l'agent et la durée de son expérience professionnelle, y compris lorsque celui-ci demeure sur le même poste. Il n'est donc pas illégitime que notre établissement puisse tenir compte de cette situation dans le cadre de l'IFSE, en particulier au titre de la part « expérience professionnelle ».

Dès lors, l'idée proposée serait de donner aux agents concernés par le passage à un échelon supérieur dont l'indice resterait inférieur au SMIC, une petite gratification le mois au cours duquel ils sont promus, soit l'équivalent de 3 points d'indice.

Ainsi, tous les agents accédant à un échelon dont l'indice est inférieur à 352 bénéficieraient d'un supplément indemnitaire de 175 € (versé en une seule fois), c'est-à-dire 3 points x 4,85 € (valeur unitaire) x 12 mois. Cette mesure, qui s'appliquerait aux agents titulaires et, le cas échéant, aux agents contractuels, pourrait concerner une quinzaine d'agents. Elle aurait un impact financier limité, de l'ordre de 1 000 € par an, mais serait de nature à donner du sens à la progression de carrière des jeunes agents, notamment pour celles et ceux qui ont réussi un concours. Naturellement, cette mesure serait temporaire, dans l'attente du rééchelonnement des grilles indiciaires de catégorie C.

Comme pour la précédente mesure, une telle décision nécessiterait de déroger à la règle posée par le Conseil d'Administration le 11 septembre 2017, selon laquelle les parts « Fonction » et « Expérience professionnelle » de l'IFSE représentent respectivement 80% et 20% du total de l'IFSE (75% et 25% pour les médecins). Cette proportion serait ainsi différente pour certains agents les mois au cours desquels ils seraient gratifiés du supplément indemnitaire de 175 €. Cette évolution serait applicable à compter du 1^{er} octobre 2022.

3) Une revalorisation spéciale pour les encadrants

Le RIFSEEP du Centre de Gestion a été construit en 2017 sur le fondement des montants indemnitaires alloués aux agents dans le cadre du régime de primes existant précédemment (IFTS, IEMP, IAT...). Ce régime d'indemnités était davantage basé sur le grade et l'expertise des agents que sur les fonctions qu'ils exerçaient.

Monsieur WEISS constate que les responsables de pôle, de service et d'unité ne sont pas véritablement gratifiés pour les fonctions d'encadrement et de management qu'ils assument. Or, celles-ci sont primordiales dans un établissement en plein développement.

A titre d'exemple, entre la responsable d'un service de 7 agents et l'un des agents qu'elle encadre, il n'y a que 27 € / mois d'écart de régime indemnitaire.



En soi, cette faible différence ne favorise pas la prise de responsabilité et nous constatons, plus particulièrement depuis que le taux de chômage est en baisse et que nous tendons vers le plein emploi, des difficultés réelles à attirer au Centre de Gestion des cadres de qualité. Il y a par ailleurs un risque émergent de voir de bons éléments quitter notre établissement pour des raisons financières. Sur ces fonctions spécifiques d'encadrement, nous connaissons enfin un petit décrochage salarial par rapport aux collectivités environnantes.

La proposition serait donc de revaloriser la part « Fonction » de l'IFSE des responsables de pôle, de service et d'unité, soit 14 agents au total, à proportion du nombre d'agents encadrés. Ainsi, le système pourrait être le suivant :

- Pour les responsables de service et d'unité : l'allocation serait de 20 € / mois / agent encadré directement, avec un minimum de 60 € (que toucherait donc les responsables qui encadrent entre 1 et 3 agents) et un maximum de 180 € (au-delà de 9 agents encadrés le montant resterait donc le même).
- Pour les responsables de pôle : l'allocation serait de 35 € / mois / agent encadré directement, avec un minimum de 175 € et un maximum de 315 € (au-delà de 9 agents encadrés le montant resterait donc le même).

Naturellement, ce critère supplémentaire d'attribution de l'IFSE serait révisable en fonction des évolutions de l'organigramme et du nombre d'agents encadrés par chaque responsable. Cette évolution serait applicable à compter du 1^{er} février 2023. Son coût serait de 27000. € en année pleine.

Ainsi, les propositions contenues dans la première partie de ce rapport peuvent se résumer ainsi :

Montants de référence

Groupe de fonction	Part « Fonction »			Part « Expérience professionnelle »		Total maximum mensuel de l'IFSE de référence	Total maximum annuel de l'IFSE de référence
	Montant mensuel de référence initial <u>Valeur 2017</u>	Montant mensuel revalorisé au <u>01/10/2022</u>	Montant mensuel de l'indemnité « encadrant » à compter du <u>01/02/2023</u>	Montant mensuel de référence avant cotation <u>Valeur 2017</u>	Montant unitaire de l'indemnité « échelon < 352 » à compter du <u>01/10/2022</u>		
A1 Responsables de Pôle	598,35 €	633,35 €	35 € / agent encadré / mois Mini = 175 € Maxi = 315 €	140 €		1 088,35 €	13 060,20 €



A1 Médecin conseil	1 137,45 €	1 172,45 €				1 172,45 €	14 069,40 €
Médecins collaborateurs	1 085 €	1 120 €		370 €		1 490 €	17 880 €
Médecins diplômés	1 185 €	1 220 €		390 €		1 610 €	19 320 €
Médecins col. + 3 ans	1 185 €	1 220 €		70 €		1 590 €	19 080 €
Médecins dipl. + 3 ans	1 285 €	1 315 €		390 €		1 705 €	20 460 €
A2 Responsables de service Chargés de missions transversales Chefs de projet Responsables d'expertise spécifique	414,75 €	449,75 €	20 € / agent encadré /mois Mini = 60 € Maxi = 180 €	95 €		724,75 €	8 697 €
A3 Coordonnateur d'activités Chargé d'expertise	400,15 €	435,15 €		92,60 €		527,75 €	6 333 €
A4 Agent opérationnel	348,10 €	383,10 €		80 €		463,10 €	5 557,20 €
B1 Responsable service / unités	356,10 €	391,10 €	20 € / agent encadré / mois Mini = 60 € Maxi = 180 €	82,60 €		653,70 €	7 844,40 €
B2 Agent en expertise	345,70 €	380,70 €		80 €		460,70 €	5 528,40 €
B3 Agent opérationnel	302,20 €	337,20 €		70 €		407,20 €	4 886,40 €



C1 Agent avec missions transversales Agent en expertise	288,70 €	323,70 €		67,60 €	175 € / à chaque échelon si indice < 352	391,30 €	4 695,60 €
C2 Agent opérationnel	258,30 €	293,30 €		60 €	175 € / à chaque échelon si indice < 352	353,30 €	4 239,60 €



Montant maximum

Groupe de fonction	Part « Fonction »			Part « Expérience professionnelle »		Total maximum mensuel de l'IFSE de référence	Total maximum annuel de l'IFSE de référence
	Montant mensuel de référence initial Valeur 2017	Montant mensuel revalorisé au 01/10/2022	Montant mensuel de l'indemnité « encadrant » à compter du 01/02/2023	Montant mensuel de référence avant cotation Valeur 2017	Montant unitaire de l'indemnité « échelon < 352 » à compter du 01/10/2022		
A1 Responsables de Pôle	860 €	895 €	35 € / agent encadré / mois Mini = 175 € Maxi = 315 €	215 €		1 425 €	17 100 €
A1 Médecin conseil	1 137,45 €	1 172,45 €				1 172,45 €	14 069,40 €
Médecins collaborateurs	1 255 €	1 290 €		415 €		1 705 €	20 460 €
Médecins diplômés	1 355 €	1 390 €		450 €		1 840 €	22 080 €
Médecins Collaborateurs + 3 ans	1 355 €	1 390 €		415 €		1 805 €	21 660 €
Médecins diplômés + 3 ans	1 455 €	1 490 €		450 €		1 940 €	23 280 €
A2 Responsables de service	700 €		20 € / agent encadré				



Chargés de missions transversales Chefs de projet Responsables d'expertise spécifique		735 €	/mois Mini = 60 € Maxi = 180 €	175 €		1090 €	13 080 €
A3 Coordonnateur d'activités Chargé d'expertise	550 €	585 €		140 €		725 €	8 700 €
A4 Agent opérationnel	500 €	535 €		125 €		660 €	7 920 €
B1 Responsable service / unités	532 €	567 €	20 € / agent encadré / mois Mini = 60 € Maxi = 180 €	133 €		880 €	10 560 €
B2 Agent en expertise	425 €	460 €		105 €		565 €	6 780 €
B3 Agent opérationnel	340 €	375 €		85 €		460 €	5 520 €
C1 Agent avec missions transversales Agent en expertise	320 €	355 €		80 €	175 € / à chaque échelon si indice < 352	435 €	5 220 €
C2 Agent opérationnel	280 €	315 €		70 €	175 € / à chaque échelon si indice < 352	385 €	4 620 €

Par ailleurs, Monsieur WEISS propose dans cette délibération d'apporter une modification au groupe de fonction B2.



En effet, consécutivement à la réorganisation du Pôle « Santé/Prévention » conduisant au développement de son périmètre d'actions, le suivi médical de 31 000 agents publics répartis dans 800 collectivités et services de l'Etat, est aujourd'hui assuré par 15 professionnels de santé.

Dans le cadre de leurs missions, ces professionnels de santé s'appuient sur un secrétariat médical, rattaché au service de « médecine professionnelle », composé de quatre secrétaires médicaux et deux assistants administratifs, dont un à mi-temps.

Les postes de secrétaire médical(e) requièrent des capacités d'organisation, une grande autonomie ainsi qu'une expertise dans l'approche des agents, notamment ceux connaissant des difficultés.

L'équipe du secrétariat médical a été renouvelée à la suite du départ de deux agents expérimentés ayant conduit au recrutement deux nouveaux collaborateurs. Aussi, afin de tenir compte de la nouvelle configuration du service, il apparaît aujourd'hui souhaitable de faire assurer par la secrétaire médicale la plus ancienne un rôle de coordination de l'équipe.

Ce poste ainsi transformé, dénommé « Chargé(e) de coordination de l'activité du service « Médecine professionnelle », intègrerait les fonctions initiales du poste ainsi que le pilotage quotidien de l'activité du service (fiche de poste en annexe) :

Cette évolution permettrait de libérer du temps pour la Responsable du Service qui consacre, par ailleurs, une grande partie de son temps à la mise en place et au suivi des contrats de prestation sociale complémentaire en prévoyance comme en santé.

Dès lors, au regard de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expertise et des sujétions qui s'attachent au poste transformé de Chargé(e) de coordination, il apparaît que celui-ci pourrait être classé dans le groupe de fonctions B2 du RIFSEEP (agents en expertise).

La nouvelle composition du groupe de fonctions B2 se déclinerait de la manière suivante :

Groupes	Postes
<p><u>B2</u></p> <p>Agents en expertise</p> <p>(Cotation comprise entre 7 et 9 points)</p>	Assistant Ressources Humaines
	Infirmière en Santé au travail
	coordonnateur de gestion administrative et budgétaire
	Chargé de coordination de l'activité du Service de « Médecine Professionnelle »
	Technicien Informatique
	Chargée de l'organisation des épreuves de concours



	Chargé de développement des données sociales
	Assistant documentaire/Conseiller statutaire – Suppléant au Responsable de l'Unité « Retraites »
	Gestionnaire au sein de l'unité « contentieux, discipline, déontologie et chômage »
	Gestionnaire de la paie des agents du CDG et des collectivités adhérentes à la mission « Paies »
	Chargée de gestion du contrat groupe « Assurances Statutaires »
	Gestionnaires de carrières
	Gestionnaire des dossiers du secrétariat du Conseil médical
	Chargée d'animation de l'emploi
	Webdesigner

Dès lors, compte tenu des éléments exposés le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, adopte les modalités d'organisation du vote électronique définies aux articles 1 à 12 du présent rapport.

- Autorise, à compter du 1^{er} octobre 2022, l'augmentation uniforme de 35 € bruts mensuels des montants de référence et des montants maximum de la part « Fonction » de l'IFSE pour tous les groupes de fonction, dans les limites fixées par le présent rapport,
- Autorise, à compter du 1^{er} octobre 2022, la revalorisation spécifique et ponctuelle de la part « Expérience professionnelle » de l'IFSE pour tous les agents de la catégorie C accédant à un nouvel échelon dont l'indice est inférieur à l'indice équivalent au SMIC (352 à la date de la présente délibération). Ce supplément indemnitaire, fixé à 175 € bruts, est uniquement versé le mois au cours duquel l'agent accède à l'échelon supérieur,
- Autorise, à compter du 1^{er} février 2022, la revalorisation spéciale et complémentaire de la part « Fonction » de l'IFSE pour tous les agents des groupes de fonction A1, A2 et B1 assurant des fonctions d'encadrement de personnel, suivant les règles suivantes :
 - Pour les responsables de service et d'unité : 20 € bruts par mois et par agent encadré directement, avec un minimum de 60 € bruts par mois et un maximum de 180 € bruts par mois,



- Pour les responsables de pôle : 35 € bruts par mois et par agent encadré directement, avec un minimum de 175 € bruts par mois et un maximum de 315 € bruts par mois
- Autorise, pour tous les groupes de fonction, la dérogation à la règle posée dans la délibération du 11 septembre 2017 selon laquelle les parts « Fonction » et « Expérience professionnelle » représentent respectivement 80% et 20% de l'IFSE,
- Autorise la transformation d'un poste de secrétaire médicale en poste de Chargé de coordination de l'activité du service de « Médecine Professionnelle » à compter du 1^{er} octobre 2022,
- Autorise, à compter du 1^{er} octobre 2022, le classement de ce poste dans le groupe de fonctions B2, dès lors que le titulaire relève de la catégorie B (cadre d'emplois des Rédacteurs),
- Valide la nouvelle fiche de poste de Chargé de coordination de l'activité du Service de « Médecine Professionnelle » ainsi que celle de la responsable du service de « Médecine Professionnelle » jointes au présent rapport,
- Valide le nouveau tableau des postes par groupes de fonctions joint en annexe.

Le Secrétaire,
Jean CHOMANT

Pour extrait certifié conforme
Le Président,
Jean-Claude WEISS