

ANNEXE A LA DELIBERATION DU 24 JUIN 2022 PORTANT MODIFICATION DES DISPOSITIONS APPLICABLES AU REGIME INDEMNITAIRE (R.I.F.S.E.E.P.) MIS EN ŒUVRE AU SEIN DES SERVICES DEPARTEMENTAUX

Article premier :

L'article 2 de la délibération du 30 juin 2017 fixant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en œuvre au sein des services départementaux, telle que modifiée par délibérations des 15 décembre 2017, 7 février 2019, 21 juin 2019, 20 décembre 2019 et 13 novembre 2020 est ainsi modifié :

« Article 2 – La composition et l'articulation des deux parts du RIFSEEP

Le régime indemnitaire attribué aux agents relevant des catégories mentionnées à l'article premier est composé comme suit :

- **Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise se déclinant en :**
 - **une prime socle métier** liée aux fonctions exercées, part principale et fixe du RIFSEEP attribuée dans les conditions prévues aux articles 3 à 6 ci-après ;
 - **une prime socle complémentaire** liée aux fonctions exercées, venant le cas échéant en complément de la prime socle métier et attribuée dans les conditions prévues à l'article 6 bis ci-après ;
 - **une prime socle additionnelle** liée aux fonctions exercées attribuée en raison de la durée de travail fixée au sein des services départementaux, venant en complément de la prime socle métier et attribuée dans les conditions prévues à l'article 6 ter ci-après ;
- **Un complément indemnitaire annuel**, lié à l'engagement collectif ou à la reconnaissance d'un parcours professionnel spécifique, attribué dans les conditions prévues aux articles aux articles 7 à 18 ci-après.

Ces deux parts sont cumulables entre elles. »

Article 2 :

Le b) de l'article 4 de la délibération du 30 juin 2017 précitée relatif aux dispositions particulières applicables aux contractuels nouvellement recrutés est supprimé.

Article 3 :

Sont insérés après l'article 6 de la délibération du 30 juin 2017 précitée deux articles ainsi rédigés :

« Article 6 bis – Conditions de versement de la prime socle complémentaire (PSC) »

En complément de la prime socle métier, le Département attribue aux agents fonctionnaires et contractuels de droit public mentionnés à l'article premier, une prime socle complémentaire (PSC) dans les conditions et limites ci-après.

a) Montant

Le montant mensuel brut de cette prime socle complémentaire est déterminé par référence à la liste des groupes de fonctions mentionnés à l'article 4 ci-dessus.

Le montant de la prime socle complémentaire est défini, au regard du groupe de fonctions dont relève l'agent bénéficiaire, par application du barème figurant à l'annexe 1 bis de la présente délibération. (cf. annexe 1bis).

Elle est attribuée, dans les limites des plafonds fixés réglementairement pour l'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) versée aux corps de référence figurant en annexe 2.

Elle n'est pas indexée sur la valeur du point.

Cette prime apparaît sur le bulletin de paie sous l'intitulé « *prime socle complémentaire* ».

b) Cumul

Cette prime est intégralement cumulable avec la prime socle métier et la prime socle additionnelle.

Elle n'est cumulable ni avec la prime de revalorisation des travailleurs sociaux créée par le décret du 28 avril 2022 ni avec le complément de traitement indiciaire qui pourrait se substituer à ladite prime de revalorisation.

L'attribution de la prime socle complémentaire est sans effet sur le montant de l'avantage individuel éventuellement attribué en application de l'article 6 ci-dessus.

Son attribution à compter du 1^{er} juillet 2022 conduit en revanche à une réduction, à due concurrence, du montant de la prime recrutement mobilité ou de la prime plancher le cas échéant versée à l'agent.

c) Modalités de versement - Modulation

Cette prime est versée mensuellement et proratisée en fonction de la quotité de temps de travail.

En cas de congé de maladie, elle est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement principal. Pour les autres absences de service, la prime socle complémentaire suit le sort du traitement.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté.

Article 6 ter – La prime socle additionnelle (PSA)

Le Département attribue aux agents fonctionnaires et contractuels de droit public mentionnés à l'article premier une prime socle additionnelle dite « prime temps de travail » laquelle est versée en substitution de la prime de reconnaissance de l'engagement collectif des agents départementaux (dite prime temps de travail) créée par délibération du 20 décembre 2019.

Cette prime accompagne l'augmentation du temps de travail applicable aux services départementaux à compter de 2019, évolution qui a traduit l'effort collectif mené par les agents départementaux au service de la population breillienne.

Celle-ci est versée aux agents contractuels de droit public précités, quel que soit le motif de leur recrutement, sans condition d'ancienneté.

Elle est attribuée, dans les limites des plafonds fixés réglementairement pour l'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) versée aux corps de référence figurant en annexe 2.

Elle est attribuée dans les mêmes conditions et limites aux agents mis à disposition au sein des services départementaux, y compris si ceux-ci ne relèvent pas du champ d'application du RIFSEEP dans leur corps ou cadre d'emplois au sein de leur administration d'origine.

Conformément aux dispositions de la circulaire n°2167 du 5 août 2008 relative à la réforme du régime de la mise à disposition des fonctionnaires de l'Etat, les fonctionnaires mis à disposition cotisent au titre du RAFP sur le montant de leur prime socle additionnelle.

a) Montant :

Pour tenir compte des différences entre taux de cotisations en fonction du statut d'agent fonctionnaire ou contractuel, le montant est fixé à :

- **345 euros bruts par an** pour les agents fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- **380 euros bruts par an** pour les agents contractuels.

Cette prime n'est pas indexée sur la valeur du point indiciaire.

Les montants annuels ci-dessus mentionnés correspondent à une année complète d'activité.

b) Modalités de versement :

Cette indemnité additionnelle est versée mensuellement, à raison d'un douzième de son montant annuel.

Par dérogation, celle-ci est versée en une seule fois, au titre de l'année 2022, au cours du second semestre, à l'exception des agents contractuels embauchés de manière discontinue pour lesquels elle reste versée mensuellement, selon le mode de calcul par douzième.

Le montant annuel de la prime socle additionnelle versée au titre de 2022 est déterminé au prorata pour les agents ayant rejoint ou quitté les services départementaux en cours d'année.

Pour les agents contractuels employés de manière discontinue, le montant susceptible d'être alloué au titre d'une période d'engagement est égal à la quote-part du montant qui serait alloué pour la même période si l'agent exerçait de manière continue.

c) Modulation

Le montant de la prime socle additionnelle est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent bénéficiaire.

En cas de maladie, elle est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement principal versé à l'agent pendant le congé. Pour les autres absences de service, la prime socle additionnelle suit le sort du traitement.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté.

d) Conditions de cumul

L'attribution de la prime socle additionnelle est sans effet sur le montant de l'avantage individuel éventuellement attribué en application de l'article 6 ci-dessus.

La mise en œuvre de la prime socle additionnelle au titre de 2022 n'affecte pas le montant des prime recrutement mobilité et/ou prime plancher alors en vigueur au profit de l'agent au 1^{er} juillet 2022.

Article 4 :

L'article 8 de la délibération du 30 juin 2017 précitée est supprimé.

Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 8 – L'indemnité « métiers en tension » (CIA-IMET)

Il est attribué une indemnité métiers en tension aux agents fonctionnaires et contractuels de droit public mentionnés à l'article premier et exerçant des fonctions pour lesquelles les difficultés de recrutement sont avérées.

Cette indemnité peut être attribuée aux agents occupant les postes qui suivent :

- Chef de projet informatique à la Direction des systèmes numériques (DSN)
- Agent encadrant des chefs de projet informatique et ayant eux-mêmes une part de chefferie de projet à la DSN
- Technicien bâtiment
- Technicien informatique à la DSN

Son montant est fixé comme suit :

	Fonctions concernées	Montant mensuel brut
Indemnité métiers en tension (IMET)	- Chef de projet informatique à la DSN - Agent encadrant des chefs de projet informatique et ayant eux-mêmes une part de chefferie de projet à la DSN	200 €
	- Techniciens bâtiment - Technicien informatique à la DSN	100 €

La Direction des ressources humaines et dynamiques professionnelles assure un suivi statistique des difficultés de recrutement sur les différents métiers précités, au regard des difficultés de recrutement sur les métiers en tension.

Dans l'hypothèse où ces difficultés ne seraient plus symptomatiques, l'indemnité métiers en tension cessera d'être attribuée pour les nouveaux arrivants sur le métier considéré. L'IMET restera acquise pour les agents qui en bénéficient déjà. »

Article 5 :

*Il est créé après l'article 8 un **article 8 bis** ainsi rédigé :*

« Article 8 bis – La prime de compensation indemnitaire (CIA-PCI)

Il est attribué, à titre transitoire, une prime de compensation indemnitaire au bénéfice des fonctionnaires affectés dans des emplois pour lesquels la nouvelle bonification indiciaire est supprimée dans le cadre de la réforme des conditions d'attribution des nouvelles bonifications indiciaires décidée en 2022.

Cette prime n'est pas soumise à retenue pour pension.

Le montant brut de cette prime de compensation indemnitaire équivaut au montant brut de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) supprimée.

Lorsque le fonctionnaire se voit attribuer dans le cadre de la réforme précitée une nouvelle bonification d'un montant inférieur, le montant brut de la prime de compensation indemnitaire équivaut à la différence entre les deux montants bruts de la précédente et de la nouvelle NBI.

Elle est versée sous réserve que l'agent occupe effectivement le poste au titre duquel la NBI était précédemment attribuée.

En cas de changement d'affectation de l'agent bénéficiaire de la PCI, la prime cesse alors d'être versée.

Dans ce cas :

- Si l'agent ouvre droit, dans sa nouvelle affectation, à nouvelle bonification indiciaire, cette NBI se substitue alors à la prime de compensation indemnitaire. L'agent ne peut alors plus prétendre au versement de la PCI, même dans l'hypothèse où il changerait ultérieurement d'affectation pour un poste non assorti d'une nouvelle bonification indiciaire.
- Si l'agent n'ouvre pas droit, dans sa nouvelle affectation, à nouvelle bonification indiciaire, la prime recrutement mobilité prévue à l'article 16 ci-après se substitue à la prime de compensation indemnitaire, qui cesse alors définitivement d'être versée, même en cas de changement d'affectation ultérieur.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent que le changement d'affectation soit volontaire ou contraint.

L'agent nouvellement affecté dans un emploi au titre duquel une NBI a été supprimée dans le cadre de la réforme des conditions d'attribution des NBI ne peut prétendre au versement de la prime de compensation indemnitaire. »

Article 6 :

Le dispositif d'abattement mentionné au b) de l'article 10 de la délibération du 30 juin 2017 précitée est supprimé.

Article 7 :

L'article 11 de la délibération du 30 juin 2017 précitée est rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 11 – La prime d'intérim (CIA-PI)

Les absences ou vacances de poste peuvent conduire le Département à solliciter un investissement supplémentaire de la part d'un ou plusieurs agents en poste. Il y a lieu, en ce cas, d'attribuer une prime complémentaire aux agents concernés, dénommée prime d'intérim.

a) Bénéficiaires

Sous réserve de remplir les conditions mentionnées au b) ci-dessous, la prime d'intérim est versée lorsqu'un agent remplace un autre agent sur l'essentiel de ses missions.

Pour l'application du présent article, sont considérées comme *essentielles* les missions de l'agent remplacé insusceptibles d'être différées ou confiées à une autre entité de travail (missions, services).

b) Conditions

Pour bénéficier de la prime, l'agent doit satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- 1) L'indemnité est versée sous réserve que l'agent bénéficiaire remplace un même agent absent depuis au moins 30 jours consécutifs. Cette condition exclue l'attribution de la prime à un agent qui palie successivement plusieurs absences de courte durée au sein du même service.
- 2) La prime d'intérim est par principe attribuée lorsqu'un unique agent remplace nommément un autre absent identifié pendant 30 jours.

Toutefois, la prime d'intérim peut, par exception, être attribuée lorsque deux agents remplacent simultanément le même agent absent et assurent conjointement l'essentiel des missions de celui-ci.

- 3) La prime d'intérim peut être attribué :

- Lorsque l'agent remplace un supérieur hiérarchique ;
- Lorsque un encadrant assure le remplacement d'un autre encadrant absent au sein de son service (chef de service remplaçant un responsable de mission ou son adjoint,...) ;
- Par dérogation, lors d'un remplacement entre pairs. Dans ce dernier cas, l'absence de l'agent remplacé ne doit pas avoir fait l'objet, pour la même période, d'un recrutement d'un agent en renfort ou en remplacement ; les missions confiées au bénéficiaire de la prime d'intérim doivent répondre à une exigence de continuité de service avérée et être, par nature, insusceptibles d'être abandonnées, reportées sur un autre secteur ou différées dans le temps. Ces dérogations font l'objet d'un examen par la DRHDP.

- 4) L'attribution de la prime d'intérim suppose que le service en fasse la demande auprès de la Direction des ressources humaines en indiquant :
- L'identité et les fonctions de l'agent remplacé ;
 - L'identité de l'agent (ou par exception des deux agents) nommément désigné(s) pour assurer l'intérim ;
 - La date de début de l'intérim.
- 5) La prime d'intérim ne peut être attribuée si l'agent bénéficie du paiement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires au titre de la même période.

c) Montant

Le montant de la prime d'intérim est fixé ainsi qu'il suit :

Fonctions de l'agent remplacé	Montants forfaitaires mensuels (bruts)	
	L'intérim est partagé entre deux agents simultanément	L'intérim est assuré par un seul agent
Directeur-trice ou membre du CODG	200 €	300 €
Autres agents de catégorie A	150 €	225 €
Agent de catégorie B ou C	100 €	150 €

Cette prime n'est pas indexée sur la valeur du point indiciaire.

d) Modalités de versement

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté.

La prime d'intérim est versée mensuellement à terme échu, dû pour le mois démarré.

Son versement cesse au retour de l'agent remplacé dès qu'il reprend entièrement ses fonctions.

En cas de retour de l'agent remplacé avant le dernier jour du mois, l'agent perçoit l'intégralité du montant mensuel de la prime.

e) Cumul

En sus de la prime d'intérim, l'agent bénéficiaire perçoit l'éventuelle nouvelle bonification indiciaire attachée aux fonctions si le poste y donne droit. Cette nouvelle bonification indiciaire cesse d'être versée dès que l'agent remplacé reprend entièrement ses fonctions. »

Article 8 :

Il est créé après l'article 11 un **article 11 bis** ainsi rédigé :

« Article 11 bis – La prime veilles qualifiées (CIA-PVQ)

Les coordinateurs de permanence assurent la viabilité du réseau routier départemental en dehors des heures d'ouverture du service.

Leurs périodes d'astreinte permettent d'optimiser les délais d'intervention, de mise en sécurité et de retour à la normale en cas d'accident sur le réseau routier départemental.

Ces situations sont qualifiées de veilles qualifiées. Pour celles-ci, les coordinateurs perçoivent une indemnité d'astreinte à raison de la contrainte de disponibilité qui leur est ainsi imposée.

Le coordonnateur ne se déplaçant pas sur le lieu d'intervention, il ne peut en revanche pas bénéficier des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Afin de rétribuer les missions que les coordonnateurs exercent effectivement pendant leur astreinte, il est décidé de leur attribuer une prime de veille qualifiée au titre du complément indemnitaire annuel.

Ce dispositif se substitue au dispositif précédent instauré par la décision de la Commission permanente du 19 novembre 2007 qui se fondait sur les règles existant précédemment au sein des services déconcentrés de l'Etat.

Cette prime de veille qualifiée rémunère le temps de prise en charge effective des appels par le coordonnateur de permanence.

il est décidé de permettre le versement de cette prime de veille qualifiée selon les modalités et taux suivants :

Libellé de taux	Montant unitaire
Indemnité pour une semaine	270 € bruts
Indemnité pour une nuit de la semaine	33€ bruts
Indemnité pour le week-end du vendredi au lundi	138€ bruts
Indemnité pour le week-end avec un samedi férié	163€ bruts
Indemnité pour un dimanche ou un jour férié ou un jour de RTT ou congé imposé (ponts)	53€ bruts

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté. Son versement est déclenché par l'établissement d'un état mensuel nominatif. »

Article 9 :

Il est créé après l'article 12 un **article 12 bis** ainsi rédigé :

« **Article 12 bis – La prime des assistants de prévention (CIA-PAPRI)**

Le réseau des assistants de prévention est constitué avec pour missions d'assister et de conseiller le responsable d'établissement dans la démarche de prévention des risques professionnels (évaluation des risques et mise en place d'une politique santé sécurité), d'être force de proposition pour l'amélioration des conditions de travail, d'identifier et analyser les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents et de suivre et de relever le registre de santé et sécurité au travail.

Afin de rétribuer les responsabilités particulières ainsi assurées, il est décidé, d'allouer une part du Complément indemnitaire annuel (CIA) pour les membres de ce réseau des assistants de prévention.

Les assistants de prévention bénéficient à ce titre d'une indemnisation désignée *prime des assistants de prévention des risques professionnels* (PAPRI).

Le montant de la prime est de 30 € bruts par mois.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté.

Son versement cesse lorsque l'agent bénéficiaire quitte les responsabilités d'assistant de prévention au titre desquelles elle est versée. Cette suppression ne donne alors lieu à aucune compensation.

Article 10 :

L'**article 15** de la délibération du 30 juin 2017 précitée est modifié ainsi qu'il suit :

- *Le deuxième alinéa du **b) de l'article 15** est supprimé.*
- *Les termes « au 31 octobre 2011 » figurant dans le tableau du **b) de l'article 15** sont supprimés.*
- *Le **c) de l'article 15** est ainsi rédigé :*

« Le montant de la prime versée est dégressif : il a vocation à diminuer ou disparaître au fur et à mesure des revalorisations du montant de la rémunération de l'agent au cours de sa carrière, quel que soit le motif (avancement échelon, avancement de grade, promotion interne, attribution de NBI, augmentation du montant des primes attribuées, etc.), à l'exception naturellement des éléments n'entrant pas en compte dans le calcul du plancher salarial comme le supplément familial de traitement.

Le montant de la prime plancher est diminué :

- A raison de la moitié du gain brut de rémunération obtenu lorsque celui-ci est consécutif à un avancement d'échelon, avancement de grade ou à une nomination au titre de la promotion interne ou après concours ou examen professionnel ;
- A due concurrence du gain brut de rémunération obtenu dans les autres cas. »

Article 11 :

L'article 16 de la délibération du 30 juin 2017 précitée est modifié ainsi qu'il suit :

Le a) de l'article 16 est ainsi rédigé :

- a) Attribution d'une prime au titre du complément indemnitaire annuel indemnitaire pour conserver le principe de la « prime différentielle lors des recrutements »

Le candidat retenu à un emploi du Département peut, lorsque le recrutement est complexe et/ou sensible, si le niveau de primes existant au sein du Département n'est pas suffisamment attractif, bénéficier d'une prime recrutement mobilité compensant, en tout ou partie, le décalage de rémunération constaté. Cette prime a vocation à être dégressive afin que le régime indemnitaire du candidat recruté puisse revenir à la norme dans un délai raisonnable.

Par exception, en cas de problématiques de recrutements particulièrement complexes, la prime recrutement mobilité peut ne pas être dégressive.

A compter du 1^{er} juillet 2022, il peut y avoir recours à cette prime recrutement mobilité que si le candidat retenu postule sur :

- 1/ un emploi de direction générale
- 2 / un emploi de direction stratégique (directeurs/trices)
- 3 / un emploi pour lesquels les difficultés de recrutement se sont traduites par au moins deux appels à candidatures successifs déclarés infructueux en raison des conditions financières proposées au candidat.

Les primes recrutement mobilité accordées antérieurement au 1^{er} juillet 2022 ne sont pas remises en cause par cette modification des conditions d'attribution de la PRM. Celles-ci demeurent néanmoins dégressives s'il en avait été décidé ainsi lors de leur octroi.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté.

L'indemnité est versée mensuellement.

Ce même article est complété par un c) ainsi rédigé :

- « c) Dégressivité :

Sauf problématique de recrutement particulièrement complexe, le montant de la prime recrutement mobilité est dégressif : il a vocation à diminuer ou disparaître au fur et à mesure des revalorisations du montant de la rémunération de l'agent au cours de sa carrière, quel que soit le motif (avancement échelon, avancement de grade, promotion interne, attribution de NBI, augmentation du montant des primes attribuées, etc.), à l'exception naturellement des

éléments n'entrant pas en compte dans le calcul de la prime recrutement mobilité comme le supplément familial de traitement.

Le montant de la prime recrutement mobilité est diminué :

- A raison de la moitié du gain brut de rémunération obtenu lorsque celui-ci est consécutif à un avancement d'échelon, avancement de grade ou à une nomination au titre de la promotion interne ou après concours ou examen professionnel ;
- A due concurrence du gain brut de rémunération obtenu dans les autres cas.

Par dérogation, lorsque la prime recrutement mobilité est mobilisée à l'occasion d'un changement d'affectation contrainte, la dégressivité ne commence qu'à compter du début de la 3e année suivant l'arrivée dans le nouveau poste. Cette dérogation s'applique aux mobilités liées à une réorganisation de service ou prononcée dans l'intérêt du service (notamment suite à des insuffisances ou manquements professionnels) à compter du 1^{er} juillet 2022.»

Article 12 :

La délibération du 30 juin 2017 fixant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en œuvre au sein des services départementaux modifiée est complétée par une annexe 1 bis rédigée comme suit :

Annexe 1 bis : Montant mensuel de prime socle complémentaire par groupe de fonctions

Prime socle complémentaire	Groupe de fonction de rattachement et fonctions exercées	Montant mensuel brut en euros
	GF1 sans encadrement – toutes fonctions	50
	GF2 métiers passerelles C vers B – toutes fonctions	55
	GF3 en charge d'encadrement – toutes fonctions	65
	GF4 en responsabilité intermédiaire sans encadrement – toutes fonctions sauf les fonctions d'auxiliaire de puériculture	65
	GF5 métiers passerelles B vers A – toutes fonctions	70
	GF6 en responsabilité intermédiaire avec encadrement – toutes fonctions	100
	<p>GF7 fonctions travailleur social – si l'agent exerce des fonctions hors champ du Ségur, c'est-à-dire autres que les fonctions ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les travailleurs sociaux affectés à l'Aide sociale à l'enfance, ▪ Les travailleurs sociaux en charge de l'accompagnement éducatif à domicile familial global (AEDFG), ▪ Les travailleurs sociaux affectés à la Mission en charge des mineurs non accompagnés (MNA). ▪ Les assistant.e.s sociaux.ales de polyvalence. 	80
	GF8 fonctions infirmier.e – si l'agent exerce des fonctions hors champ du	80

	Séjour, c'est-à-dire autres que les fonctions d'infirmière en PMI	
	GF10 fonctions psychologue – Toutes fonctions à l'exception des fonctions au sein de la mission MNA et au sein du SAFED	80
	GF11 fonctions chargé.e de mission – Toutes fonctions	120
	GF13 fonctions conseiller.e technique – Toutes fonctions	120
	GF14 fonctions médecin - si l'agent exerce des fonctions hors champ du Séjour, c'est-à-dire autres que les fonctions de médecin de PMI	300
	GF15 fonctions responsable de mission - Toutes fonctions	200
	GF16 fonctions chef.fe de service ou d'adjoint dans un service vie sociale - Toutes fonctions	300
	GF17 fonctions responsable enfance -famille - Toutes fonctions	300
	GF18 fonctions chef.fe de service de plus de 20 agents - Toutes fonctions	300
	GF19 fonctions responsable de CDAS - Toutes fonctions	300
	GF20 fonctions responsable de service vie sociale - Toutes fonctions	300
	GF21 fonctions de directeur.trice adjoint.e - Toutes fonctions	300
	GF22 fonctions de direction stratégique - Toutes fonctions	400
	GF23 fonctions au sein du CoDG - Toutes fonctions	400

