

Projet présenté pour avis au Comité Technique  
du 7 novembre 2017

Objet Régime	Mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire associé à la classification des emplois
Direction/territoire/mission	Direction des ressources humaines
Interlocuteur de référence	Dominique SOULIER Dominique BRIANT

**Objectif(s) du projet**

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), issu du Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 s'est mis en place au niveau de la fonction publique de l'Etat et est transposable à la fonction Publique Territoriale.

Dans le cadre de sa politique en matière de ressources humaines, l'Assemblée Départementale a décidé de la refonte du régime indemnitaire pour répondre aux objectifs suivants :

- meilleure reconnaissance des fonctions (postes à responsabilités)
- mise en conformité de la nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- favoriser l'attractivité
- valoriser les fonctions d'intérim
- maintenir le principe de transparence sur les montants attribués
- réduire les écarts entre les filières
- garantir les montants individuels actuels
- améliorer le pouvoir d'achat des catégories les moins rémunérées
- reconnaître l'engagement professionnel

Le régime indemnitaire sera mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2018

**Descriptif du projet**

Le nouveau régime indemnitaire est composé de deux parts :

- l'indemnité de Fonctions, de Sujétions et de l'Expertise (IFSE)
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

1- Les personnels bénéficiaires :

L'ensemble des personnels à l'exception des :

- agents relevant de la fonction publique hospitalière (statut FPH non concerné par le présent CT),
- agents de droit privé,
- collaborateurs occasionnels, assistant.es familiaux.les et maternels.les
- contractuels saisonniers

2- La composition du régime indemnitaire

- 2-1 l'indemnité de fonctions, de sujétions et de l'expertise (IFSE)

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité s'appuie sur une classification des emplois présentée aux Comités Technique des 20 juin 2017 et 12 octobre, suivant le référentiel s'appuyant sur 3 groupes de critères :

- l'encadrement, la coordination, le pilotage et la conception
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des missions
- les sujétions particulières ou degré d'expertise du poste au regard de son environnement professionnel.

11 groupes de fonctions sont constitués auxquels sont associés des montants bruts de régime indemnitaire mensuel.

Soit :

- 5 pour les catégories A
- 3 pour la catégorie B
- 3 pour la catégorie C

Les montants figurant dans le tableau en annexe sont prévus pour un agent à temps complet.

Dans les situations suivantes : congés accident du travail et maladie professionnelle, congés d'adoption, de maternité, de paternité, de CMO, CLM, CLD, CGM, le montant suit le sort du traitement principal.

## **2-2 La garantie de maintien à titre individuel du montant du régime indemnitaire antérieur à l'entrée en vigueur du nouveau régime indemnitaire**

Le montant global des primes attribuées au titre du régime indemnitaire antérieur est garanti aux agents au titre de l'IFSE. Cette garantie versée mensuellement est calculée par différence entre le montant du régime indemnitaire perçu au 31 décembre 2017, s'il est supérieur, et le nouveau montant de régime indemnitaire résultant de la classification de l'emploi au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### Modalités d'application dans le cas d'une mobilité interne.

Afin de maintenir et favoriser la mobilité après la mise en place de ce dispositif, il est proposé de maintenir la garantie à titre individuel dans les situations suivantes :

- dans le cadre d'une mobilité non-choisie liée à une évolution des organisations,
- dans le cadre d'une mobilité choisie l'agent conserve la garantie à titre individuel lorsqu'il-elle effectue une mobilité au sein d'un même groupe de fonction ou dans un groupe de fonction supérieur

### Modalités d'application en cas d'avancement de grade et de promotion (changement de cadre d'emplois) :

La garantie de maintien individuelle est maintenue

### Modalités d'application en cas d'avancement d'échelon

La garantie de maintien individuelle est maintenue

### Modalités d'application en cas d'augmentation d'indice

La garantie de maintien individuelle est maintenue

### 2-3 Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le versement du CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Il est proposé d'attribuer un CIA socle pour les agents de catégorie C et B à l'exception des agents dont l'engagement professionnel sera jugé insatisfaisant. Un CIA majoré pourra être attribué aux agents dont l'engagement aura été jugé exceptionnel.

Par ailleurs un CIA sera versé annuellement pour les actions spécifiques suivantes :

- Assistants.es de prévention : 240 €
- Chefs d'établissements (hors directeurs-trices-directeurs-trices-adjoints-es): 480 €
- Contribution au projet départemental en qualité de chef.fe de projet : 800 €
- Agents qui exercent une fonction d'intérim du N+1 supérieure à 2 mois hors congés annuels. L'intérimaire percevra dès le troisième mois le RI du N+1 au regard de sa filière de rattachement.
- Tutorat assuré auprès d'agents en contrats aidés (sauf contrat d'apprentissage qui donne lieu à la NBI maître d'apprentissage) et les stagiaires de l'enseignement : 40 €/mois

Dans les situations suivantes : congés d'adoption, de maternité, de paternité, de CMO, CLM, CLD, CGM, le montant est réduit de 1/6<sup>ème</sup> à chaque fraction de 30 jours d'absence dans la même année civile.

#### Délais de réalisation

Le nouveau régime indemnitaire sera mis en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour l'ensemble des cadres d'emplois. Ce régime indemnitaire sera versé par :

- le RIFSEEP pour les cadres d'emploi éligibles
- par les textes actuels de référence pour les cadres d'emplois éligibles à terme au RIFSEEP dans l'attente de la publication des arrêtés déclinant le RIFSEEP aux corps de référence.
- par les textes actuels qui demeureront en vigueur pour les cadres d'emplois exclus du RIFSEEP (clause de revoyure au 31/12/2019)

#### Conséquences de cette réorganisation pour le service public, pour les agents, ...

#### Modalités et dates de consultation du personnel et de leurs représentants

Ce dispositif a fait l'objet de 10 réunions avec les organisations syndicales depuis janvier 2017, et de 5 réunions avec des groupes de travail techniques encadrants et cadres administratifs. Les directeurs.trices réuni.es en CODIR ont également été régulièrement associés aux travaux.

Les agents seront destinataires d'un courrier individuel leur précisant le rattachement de leur poste à un emploi.

#### Etapas post-CT (arrêté d'organisation, CP, SP, ...)

Ce dispositif sera soumis au vote de l'Assemblée délibérante du 21 décembre 2017.

#### Eléments d'information

Un arrêté sera notifié à chaque agent

---

supplémentaires

---

L'avis du Comité technique est sollicité sur :

La mise en application du nouveau régime indemnitaire et des critères de répartition s'y afférent.

Fait à Quimper, le 23 octobre 2017

Groupe de classification	Les emplois répertoriés	Montant socle IFSE (hors filière technique, médecin territorial)	Montant socle IFSE (filière technique)	Montant aménagé IFSE (filière médico sociale : médecin territorial)	Complément indemnitaire annuel socle	
III.1	Chargé.e de gestion administrative	405 €	485 €		300 €	
	Médiateur.trice culturel					
	Technicien.ne en muséographie					
	Chargé.e de ressources documentaires					
	Archiviste					
	Chargé.e de la comptabilité et du budget					
	Chargé.e de création graphique					
	Formateur.trice					
	Ergothérapeute					
III.2	Chargé.e d'études, évaluation, observation et statistiques	420 €	500 €		300 €	
	Chargé.e de la coordination administratif.ve, juridique et financier.ère					
	Projeteur.se en infrastructures					
	Technicien.ne spécialisé.e					
	Technicien.ne de laboratoire					
	Gestionnaire des marchés publics et/ou des achats					
	Chargé.e de ressources humaines					
	Conseiller.ère en prévention des risques professionnels					
	Chargé.e de l'accueil et l'accès aux droits					
	Administrateur.trice SIG					
	Technicien.ne en systèmes d'information					
III.3	Responsable de proximité	455 €	540 €		300 €	
	Chef.fe de projets infrastructures et immobiliers.					
	Commandant.e de port					
II.1	Chargé.e d'évaluation	445 €				
	Educateur.trice de jeunes enfants					
	Travailleur.euse social.e					
	Psychologue	450 €				
	Infirmier.ère	480 €				
	Puéricultrice	530 €				
	Responsable d'études, évaluation, observation et statistiques	625 €				800 €
	Coordonnateur.trice administratif.ve, juridique et financier.ère					
	Conseiller.ère en évolution professionnelle					
	Chargé.e de communication					
Documentaliste						

Groupe de classification	Les emplois répertoriés	Montant socle IFSE (hors filière technique, médecin territorial)	Montant socle IFSE (filière technique)	Montant aménagé IFSE (filière médico sociale : médecin territorial)	Complément indemnitaire annuel socle
IV.1	Agent d'accueil	280 €			300 €
	Aide archiviste				
	Aide restaurateur.trice du patrimoine				
	Auxiliaire de bibliothèque				
	Agent de maintenance polyvalent				
	Agent d'entretien des locaux				
	Agent du courrier et de l'imprimerie				
	Aide cuisine				
	Chauffeur.se				
	Magasinier.ère / manutentionnaire				
IV.2	Assistant.e de direction/service	300 €			300 €
	Assistant.e de gestion administratif.ve polyvalent.e				
	Agent d'exploitation des infrastructures				
	Dessinateur.trice en infrastructures				
	Agent de laboratoire / Préparateur.trice				
	Assistant.e de gestion comptable				
	Agent de maintenance spécialisé				
	Agent de sécurité et de surveillance				
	Mécanicien.ne				
	Second de cuisine				
	Agent d'accueil action sociale				
	Agent d'exploitation et support				
IV.3	Surveillant.e de port	320 €			300 €
	Chef.fe d'équipe infrastructures				
	Chef.fe de cuisine				
	Encadrant.e technique de proximité				

Groupe de classification	Les emplois répertoriés	Montant socle IFSE (hors filière technique, médecin territorial)	Montant socle IFSE (filière technique)	Montant aménagé IFSE (filière médico sociale : médecin territorial)	Complément indemnitaire annuel socle
II.2	Conseiller.ère thématique d'action sociale	460 €			
	Médecin de médecine professionnelle et préventive	700 €		800 €	
	Médecin				
	Archéologue	600 €			
	Sage-femme				
	Responsable technique en laboratoire	650 €			
	Conseil en ressources humaines et coach interne				
	Conseiller.ère juridique				
	Contrôleur.euse de gestion				
	Conseiller.ère budgétaire et financier.ère				
	Développeur.euse de projet				
	Chargé.e de projet études et infrastructures informatiques		850 €		
	Cadre chargé du suivi des mineurs confiés	680 €			
	Manager de proximité		850 €		
II.3	Manager intermédiaire chef.fe de service adjoint.e	700 €	900 €		
	Manager intermédiaire chef.fe de service	770 €	950 €	950 €	
I.1	Chargé.e de projets stratégiques	1 000 €			
	Manager stratégique - Directeur.trice adjoint.e	1 000 €		/	
	Manager stratégique - Directeur.trice	1 500 €			
I.2	Manager stratégique - Directeur.trice général.e adjoint.e	<i>Fixé par l'autorité territoriale dans la limite des plafonds réglementaires</i>		/	
	Manager stratégique - Directeur.trice général.e				

