

**QUIMPER BRETAGNE  
OCCIDENTALE  
CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

**Séance du 2 décembre 2021**

**Rapporteur :  
Monsieur Christian  
CORROLLER**

**N° 36**

**ACTE RENDU EXECUTOIRE**

compte tenu de :  
- la publicité (par voie d'affichage), pour une durée de deux mois,  
à compter du : 08/12/2021  
- la transmission au contrôle de légalité le : 07/12/2021  
(accusé de réception du 07/12/2021)

*Acte original consultable au service des assemblées  
Hôtel de Ville et d'agglomération  
44, place Saint-Corentin – CS 26004 - 29107 Quimper Cedex*

**Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de  
l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

**Il est proposé au conseil communautaire de modifier les modalités de mise en  
œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise  
et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).**

\*\*\*

Vu le Code Général des collectivités Territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires  
et notamment son article 20 ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la  
Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88 ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de  
l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

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° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant 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 la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en  
œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de  
l'engagement professionnel ;

Vu l'avis du comité technique en date du 19 novembre 2021 ;

Il est proposé au conseil communautaire d'adopter les dispositions suivantes :

## Introduction

Les décrets n° 2014-513 du 20 mai 2014 et n°2015-661 du 15 juin 2015 ont instauré un régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au sein de la Fonction Publique d'Etat.

Ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part fixe, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent ;
- d'une part variable, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent.

Au sein de la Fonction Publique Territoriale, le RIFSEEP s'applique conformément au principe de parité, selon lequel le régime indemnitaire alloué à un fonctionnaire territorial ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire de l'État exerçant des fonctions équivalentes et au regard du principe de libre administration des collectivités territoriales. Les annexes au décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 fixent par cadre d'emplois les corps de référence de l'État, considérés comme équivalents. Ainsi, dès lors qu'un arrêté ministériel prévoit l'attribution de ce régime indemnitaire à un corps de l'État, il peut être transposé au cadre d'emplois équivalent.

À Quimper Bretagne Occidentale, le RIFSEEP a été institué par délibération n° 20 du 12 janvier 2017 puis modifié par délibérations n°16 du 9 mars 2017 ; n°17 du 26 juin 2018 ; n°32 du 7 décembre 2020 et n°24 du 6 février 2020.

Depuis mars 2020, la collectivité a entamé un travail de refonte du régime indemnitaire avec plusieurs objectifs :

- valoriser et rendre le territoire attractif ;
- tendre vers l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- tendre vers l'égalité inter-filières ;
- valoriser les prises de responsabilités de l'encadrement intermédiaire.

Bien que le principe de la revalorisation des primes n'est pas une obligation, la collectivité a prévu une augmentation des régimes indemnitaires avec une enveloppe financière globale pour la ville de Quimper, QBO, le CCAS et le CIAS de 2,4 millions d'euros.

La collectivité a été accompagnée jusqu'en janvier 2021 dans sa démarche par un prestataire qui a réalisé un diagnostic de situation ainsi qu'un benchmark avec les collectivités environnantes. Une démarche d'animation et de participation des agents a été proposée. Un dialogue social avec les organisations syndicales a eu lieu tout au long du projet.

Ce travail a abouti à l'élaboration d'une grille de cotation des postes tenant compte de 3 groupes de critères :

- les fonctions et le niveau d'encadrement du poste ;
- l'expertise requise pour le poste ;
- les sujétions particulières au regard de l'environnement professionnel.

L'ensemble des postes de la collectivité a ainsi pu être coté par la DRH, en collaboration avec les directions métiers. Ces postes ont ensuite été répartis en groupes de fonctions :

- 7 groupes en catégorie A ;
- 3 groupes en catégorie B ;
- 4 groupes en catégorie C.

À chaque groupe de fonctions sont associés un ou plusieurs cadres d'emplois selon les postes qu'il regroupe.

Les groupes de fonctions de catégories A et B sont ensuite subdivisés en deux sous-groupes auxquels sont associés des montants de régimes indemnitaires :

- toutes filières hors technique ;
- filière technique.

Par exemple, s'agissant de la catégorie B :

<b>Catégorie</b>	<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Sous-groupes de fonctions</b>
<b>B</b>	<b>B1</b>	B1.A Toutes filières hors technique
		B1.T Filière technique
	<b>B2</b>	B2.A Toutes filières hors technique
		B2.T Filière technique
	<b>B3</b>	B3.A Toutes filières hors technique
		B3.T Filière technique

La catégorie C, quant à elle, ne comporte pas de sous-groupes, les montants de régimes indemnitaires sont associés directement aux groupes de fonctions.

Il convient d'instaurer de nouvelles modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime actuel pour les agents de QBO.

## **I Dispositions générales**

### ***Conditions de cumul***

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est, par principe, exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR) ;
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) ;
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ;
- l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.) ;
- la prime de service et de rendement (P.S.R.) ;
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.) ;
- la prime de fonction informatique ;
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes ;
- l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- la prime « grand âge » ;
- le complément de traitement indiciaire « Segur » ;
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- les dispositifs d'intéressement collectif ;
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...) ;
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE).

## ***Les Bénéficiaires***

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- aux fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail) ;
- aux agents contractuels, rémunérés par référence à un indice de grade, relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et occupant un emploi au sein de la Communauté d'agglomération.

Ne peuvent bénéficier du RIFSEEP :

- les assistantes maternelles ;
- les agents contractuels rémunérés à la vacation et à l'heure ;
- les agents contractuels de droit privé, services civiques, apprentis, stagiaires école ;
- les collaborateurs occasionnels de service public ;
- les collaborateurs de cabinet.

Les agents qui bénéficient au titre du décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 d'une période de préparation au reclassement (PPR), n'exerçant pas des missions de manière effective, ne perçoivent pas de régime indemnitaire.

### ***Modalités d'attribution individuelle***

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

### ***Garantie de maintien à titre individuel du montant du régime indemnitaire perçu antérieurement à l'entrée en vigueur du nouveau dispositif au 1er janvier 2022.***

Ce maintien du régime indemnitaire garanti à titre individuel s'applique sur la base du montant de régime indemnitaire perçu par l'agent au 31 décembre 2021.

Cette garantie versée mensuellement est calculée par différence entre le montant du régime indemnitaire mensuel brut perçu, s'il est supérieur, et le nouveau montant mensuel brut d'IFSE, en respectant le principe d'application progressive sur 3 ans des montants cibles d'IFSE.

Ce montant est fixé dans la limite des montants des plafonds instaurés pour les corps de l'Etat de référence pour les cadres d'emplois territoriaux

Ce maintien est garanti sous réserve pour l'agent de conserver le même poste. Il est également garanti en cas d'une évolution du poste occupé par l'agent dans le cadre d'une réorganisation de service.

## **II Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

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

### ***Modalités de versement de l'IFSE***

L'IFSE est versée mensuellement. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent et de la quotité du poste.

L'application des futurs montants d'IFSE se fera progressivement sur 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

- 50% d'augmentation dès le 1er janvier 2022 ;
- 75% d'augmentation au 1er janvier 2023 ;
- 100% d'augmentation au 1er janvier 2024.

Les agents qui bénéficient d'une augmentation mensuelle de régime indemnitaire d'un montant inférieur ou égal à 20 euros ne sont pas concernés par la revalorisation progressive de l'IFSE. En effet, ceux-ci bénéficient de la totalité du montant de l'IFSE dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Par ailleurs, cette application progressive ne concerne pas le versement de l'ancienne « prime vacances » qui sera mensualisée et versée en totalité dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022, à l'ensemble des agents titulaires et contractuels.

### ***Dispositions relatives aux agents contractuels :***

Les agents contractuels recrutés au titre des articles 3-2, 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ainsi que les agents en contrat à durée indéterminée bénéficient de 100% de la part IFSE du groupe de fonctions auquel appartient leur poste, dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.

Les contractuels recrutés au titre des articles 3 et 3-1 bénéficient de 80% de la part IFSE du groupe de fonctions auquel appartient leur poste.

### ***Les modalités de maintien, de modification ou de suppression de l'IFSE***

L'IFSE est maintenue pendant le congé de maladie ordinaire lors de la période à plein traitement ; il suit le traitement pendant la période à demi-traitement. Pendant le congé de longue maladie, le congé de longue durée, ou le congé de grave maladie, il est maintenu pendant la période à plein traitement ; il est suspendu pendant la période à demi-traitement.

Les agents affectés en surnombre, sur un emploi tremplin ou en détachement dans le cadre d'un reclassement bénéficient du montant d'IFSE de leur poste d'accueil sans qu'ils ne puissent prétendre au maintien à titre individuel du montant d'IFSE qu'ils percevaient antérieurement.

Dans le cadre d'une mobilité interne, sauf dans le cas d'une évolution du poste occupé par l'agent dans le cadre d'une réorganisation de service, l'agent bénéficie du montant d'IFSE du poste d'accueil sans qu'il ne puisse prétendre au maintien à titre individuel du montant d'IFSE qu'il percevait antérieurement.

### **III Le complément indemnitaire annuel (CIA)**

Le CIA permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. Seuls les agents bénéficiaires du RIFSEEP peuvent prétendre au versement du CIA.

Les agents contractuels peuvent bénéficier du CIA dès lors que la durée du contrat est égale ou supérieure à 1 an.

#### *CIA socle*

Le plafond annuel du montant du CIA est fixé à 1 euro tous groupes de fonctions confondus.

L'agent se voit attribuer un montant au titre du CIA, qui varie entre 0 et 100% de ce plafond annuel. Ce coefficient est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, eux-mêmes fondés sur l'entretien professionnel.

Considérant la temporalité de la campagne d'entretiens annuels qui se déroule en fin d'année, ce montant sera versé en mars de l'année N+1 et il sera calculé au prorata du temps de travail de l'agent et/ou de la quotité du poste.

#### *CIA « actions spécifiques »*

L'agent peut prétendre au versement d'un CIA complémentaire au CIA socle s'il a réalisé des actions spécifiques au cours de l'année N-1:

- l'intérim du supérieur hiérarchique du niveau N+1 : au terme d'un mois d'exercice, l'agent perçoit la différence entre la part IFSE de son supérieur hiérarchique et la sienne, hors garantie de maintien à titre individuel du régime indemnitaire ;
- le tutorat de services civiques, de contrats aidés et de stagiaires de l'enseignement : 40€ bruts par mois, dès le premier jour du stage ou du contrat et uniquement pour ceux dont la durée est supérieure à 2 mois ;
- les mandataires de régies d'avance et/ou de recette, titulaires et suppléants : le montant du CIA perçu à ce titre est calculé selon les modalités fixées par l'arrêté

ministériel du 3 septembre 2001 et l'application d'un coefficient de majoration pour certaines régies ;

- exercice de la fonction d'assistant de prévention : 100€ bruts par an.

Le CIA « actions spécifiques » fait l'objet de deux versements par an.

Un premier versement intervient au mois de mars N, comprenant :

- la part intérim, réalisé sur la période octobre N-1 à février N ;
- la part tutorat de stages, services civiques, contrats aidés, réalisé sur la période octobre N-1 à février N ;
- la part risque financier lié à la tenue de régie, au titre de l'année N-1 ;
- la part assistant de prévention au titre de l'année N-1.

Un second versement intervient au mois d'octobre N comprenant :

- la part intérim, réalisé sur la période mars N à septembre N ;
- la part tutorat de stages, services civiques, contrats aidés, réalisé sur la période mars N à septembre N.

#### **IV Entrée en vigueur du RIFSEEP**

Le RIFSEEP entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

\*\*\*

Après avis (favorable à l'unanimité) du comité technique en date du 19 novembre 2021, avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité des suffrages exprimés :

- 1 - d'abroger, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les délibérations relatives au RIFSEEP précédemment adoptées ;
- 2 - d'approuver les modalités du RIFSEEP ci-dessus exposées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.