

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

PROJET DE REGLEMENT MODALITES DE GESTION

Applicable aux agents de la Ville de ROUEN et du Centre Communal d'Action Sociale

Préambule

Depuis la création d'un statut spécifique pour chacune des trois Fonctions Publiques, et notamment pour la Fonction Publique Territoriale, avec la parution de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, il a été instauré le principe de la libre administration des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Dans ce contexte, les employeurs locaux ont disposé d'une autonomie pour instituer des mesures aux fins de leur permettre de piloter, de gérer et de motiver leurs Ressources Humaines, en respect d'une parité avec les services de l'Etat.

En ce sens, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 constitue le fondement juridique de création des régimes indemnitaires pour les collectivités : « Les organes délibérants des collectivités et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. ... ».

La Ville de ROUEN, tout comme le Centre Communal d'Action Sociale disposaient avant 1984 de dispositifs indemnitaires (prime de départ en retraite, prime de rendement/complément de rémunération et tickets restaurant). Ils ont souhaité s'engager dès la parution du n°91-875 du 6 septembre 1991 dans la mise en œuvre d'un régime indemnitaire novateur : « la prime de service ».

Puis, au fil des années, les élus et la direction générale ont souhaité donner tout leur sens aux notions de management, de reconnaissance et moderniser l'approche entre filière/cadre d'emplois/grade et fonctions. C'est dans ce contexte qu'a été construite le 6 avril 2012 « la Prime de Mission et de Motivation ».

Les objectifs poursuivis étaient précis et transparents :

- Créer un outil de pilotage des Ressources Humaines
- Fonder celui-ci sur l'entretien professionnel
- Prendre en compte tous les outils de construction de l'organisation humaine de la collectivité : organigrammes, fiches de poste, fiches d'entretien professionnel
- Différencier les critères
- Reconnaître la notion de « faisant fonction »
- Donner toute sa place et sa légitimité à l'encadrant
- Mettre l'agent au cœur de l'échange
- Harmoniser les calendriers des CAP et de l'entretien professionnel

C'est donc fort de cet historique que la Ville de Rouen et le CCAS ont accueilli la parution du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, complété par le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 et la circulaire du 5 décembre 2014, instaurant un régime indemnitaire « unique » : le **régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**.

TITRE 1^{ER}

Objectifs de la transposition du dispositif de la PMM en RIFSEEP

La Ville de Rouen et le CCAS ont engagé depuis plusieurs mois une démarche dynamisation et de modernisation de l'organisation de leur politique de gestion des Ressources Humaines axée sur la prise en compte de toutes les dimensions de leur organisation et des attentes des collaborateurs. Pour ce faire, un répertoire des métiers a été élaboré afin d'identifier au sein de familles l'ensemble des acteurs devant disposer d'un socle commun de savoirs, savoirs faire, savoirs faire-faire et savoirs être.

La mise en œuvre du RIFSEEP vient donc concrétiser les premiers objectifs poursuivis par la PMM, en donnant du sens et créant du lien entre statut et politique de gestion des Ressources Humaines et redonner ses lettres de noblesse à la notion de métiers.

C'est donc sur le principe de distinction du grade et de l'emploi, tel qu'instituée par la loi du 26 janvier 1984, que la Ville et le CCAS ont décidé de se fonder pour s'inscrire dans l'esprit du RIFSEEP, et ce dans la droite ligne de la PMM de 2012.

Le RIFSEEP a été co-construit avec 44 agents volontaires de toutes les catégories, filières et affectés au sein de toutes les directions, et 10 représentants des organisations syndicales et est mis en œuvre, ce jour, avec une réelle volonté :

- De simplifier, en réduisant le nombre de régimes indemnitaires
- D'instaurer une équité entre filières et collaborateurs occupant les mêmes métiers, tout en veillant à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes
- D'harmoniser le dispositif
- De valoriser l'outil régime indemnitaire comme outil de pilotage des équipes
- De créer un élément attractif dans le cadre des processus de recrutement
- De reconnaître les compétences, les expertises métier, les parcours professionnels, les acquis de l'expérience
- D'en faire un outil de motivation
- De valoriser l'investissement
- De donner toute la cohérence entre la conduite d'entretien professionnel et le RIFSEEP

Dans ce cadre, la Ville de Rouen et le CCAS ont donc souhaité instaurer le RIFSEEP dans sa globalité pour que celui-ci constitue un véritable de reconnaissance des équipes tant au quotidien au regard des métiers occupés que dans le temps lors d'événements induisant une évolution de l'organisation et des implications distinctes.

Il sera donc mis en œuvre l'IFSE, en tant que part fixe mensualisée forfaitaire, et le CIA en tant que part variable annuelle, et ce en respect des textes.

Le CIA n'est pas automatiquement attribué à un agent chaque année.

Néanmoins, il n'y a pas non plus d'opposition à ce qu'un agent puisse le percevoir d'une année sur l'autre si son entretien professionnel fait apparaître un engagement spécifique au titre de l'année.

Le présent règlement traduit les règles et modalités d'attribution et de gestion de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions, d'Expertise et d'Engagement professionnel (RIFSEEP) pour l'ensemble des agents de la Ville de Rouen et du Centre Communal d'Action Sociale.

Il constitue l'aboutissement d'un cycle de concertation en plusieurs étapes, et notamment :

- 3 réunions de travail pour les agents en date des 29 novembre 2017, 1^{er} décembre 2017, 14 décembre 2017,
- 2 réunions de travail pour les organisations syndicales en date des 18 et 20 décembre 2017
- 1 réunion commune en date du 31 janvier 2018

Ce règlement a été soumis aux différentes instances : Comités Techniques en date des 4 et 19 juin 2018, conseil d'administration du CCAS en date du 26 juin 2018 et le conseil municipal en date du 28 juin 2018.

TITRE 2

L'ossature du dispositif du RIFSEEP

Le socle du régime indemnitaire est constitué par les 109 métiers tels qu'ils ont été identifiés au sein des différents services de la Ville et du CCAS, après échanges lors des groupes de travail avec les agents et les organisations syndicales mais également au regard des propositions des directions.

Chaque agent est de fait, quel que soit son statut, positionné sur un métier, référencé sur un poste au sein du Tableau des Effectifs Budgétaires, inscrit comme tel dans l'organigramme et précisé dans sa fiche de poste.

Le métier constitue le cœur du dispositif IFSE.

L'IFSE est organisée autour de 3 grandes catégories : A – B – C. Au sein de chaque catégorie pour tenir compte des différents contours et contenus des métiers, il existe 6 groupes de fonctions accessibles :

- | | | |
|-----------|---------|---------|
| - A32/A31 | A22/A21 | A12/A11 |
| - B32/B31 | B22/B21 | B12/B11 |
| - C32/C31 | C22/C21 | C12/C11 |

Le montant d'IFSE au sein de chaque groupe de fonction est fixe et ne comporte pas de variation (sauf exception – voir titre 4).

Le montant d'IFSE correspondant à la part fixe du régime indemnitaire attachée au métier de référence de l'agent est versé mensuellement.

L'entretien professionnel demeurera donc un temps essentiel et privilégié pour évoquer avec l'agent les contenus et évolutions éventuelles de ses missions et de sa fiche de poste afin d'actualiser celle-ci.

Le positionnement de l'agent sur son métier implique une correspondance de niveau d'IFSE. En ce sens, en cohérence avec le cadre réglementaire appliqué à l'Etat et dont s'inspire le présent dispositif (voir notamment : article 3 du 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), ce positionnement fait l'objet d'un échange a minima tous les quatre ans dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) sera versé annuellement au cours du mois de décembre au regard du compte rendu de l'Entretien Professionnel.

Le N+1 propose au directeur l'attribution d'un CIA, qui en respect d'une réelle équité compte tenu de l'investissement de l'agent ou des équipes, mais également de l'enveloppe qui lui est accordée, détermine les montants définitifs dans le respect des 4 niveaux possibles. Cette option a été retenue pour donner toute l'équité nécessaire à l'attribution d'une reconnaissance annuelle liée à l'engagement professionnel et ce, sans lien avec la catégorie et/ou le grade détenu.

TITRE 3

Les Bénéficiaires du RIFSEEP

Chapitre 1^{er}

Selon le statut détenu, des règles adaptées :

Bénéficiaire de la part IFSE, liée au métier exercé, au prorata de leur temps de travail mensuel (temps complet, temps partiel ou Temps Non Complet) :

- Les agents fonctionnaires stagiaires
- Les agents fonctionnaires titulaires
- Les agents titulaires détachés au sein des services municipaux, en respect des règles applicables à l'emploi d'accueil
- Les agents bénéficiant d'une intégration directe en respect de la nature du métier occupé
- Les agents mis à disposition d'autres structures en respect de la nature du métier occupé et tel que figurant dans la convention signée
- Les agents recrutés sur emploi permanent sur l'emploi de collaborateurs de groupe d'élus
- Les agents contractuels en Contrat à Durée Indéterminé
- Les agents contractuels en Contrat à Durée Déterminée recrutés sur la base de la loi du 26 janvier 1984 en référence aux articles :
 - 3-1 : remplacement d'un agent titulaire momentanément absent

- 3-2 : poste permanent pour lequel, il n'a pu être recruté un agent titulaire
- 3-3 : mission spécifique (catégorie A uniquement) ou en l'absence de cadre d'emplois (toutes catégories)
- 38 : contractuels recrutés sur la base de la reconnaissance au titre du RQTH
- 47 : emploi de direction pour les titulaires d'un Bac+5 ou d'une expérience de 5 années sur un emploi du même niveau
- Les agents recrutés en qualité de collaborateurs de cabinet

Les agents contractuels de l'article 3-1 doivent justifier de 6 mois de services effectifs ou d'une durée cumulée des contrats successifs (continus ou discontinus) de plus de 6 mois.

Les agents appartenant à la filière police municipale et titulaire d'un grade relevant de ladite filière percevront l'IFSE mais en l'absence de corps de référence à l'Etat, au travers de l'Indemnité Spéciale Mensuelle de Fonction fixée par le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002, 2003-1012 du 17 octobre 2003 et 2006-1397 du 17 novembre 2006. L'IFSE sera au maximum égale selon la cadre d'emplois de l'agent de 20% de leur Traitement de Base Indiciaire pour les gardiens-brigadiers et 22 à 30% de leur Traitement de Base Indiciaire pour les chefs de service de police municipale.

Chapitre 2

Les personnels réglementaires exclus du bénéfice du RIFSEEP

Ne pourront percevoir l'IFSE au sens strict du terme :

- a) En l'absence de parution des textes :
- a-1 Les cadres d'emplois avec régime indemnitaire déjà inclus dans le périmètre de la Prime de Mission et de Motivation :
 - Les ingénieurs en chef territoriaux
 - Les ingénieurs
 - Les conseillers territoriaux des APS
 - Les directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique
 - Les professeurs d'enseignement artistique
 - Les assistants territoriaux d'enseignement artistique
 - Les puéricultrices cadres territoriaux de santé
 - Les cadres territoriaux paramédicaux de santé
 - Les puéricultrices territoriales
 - Les infirmiers territoriaux en soins généraux
 - Les infirmiers territoriaux
 - Les moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux
 -
 - a-2 Les cadres d'emplois avec régime indemnitaire hors périmètre de la Prime de Mission et de Motivation :
 - Les éducatrices de jeunes enfants
 - Les auxiliaires de puériculture
 - Les auxiliaires de soins

Ces agents perçoivent le régime indemnitaire fixé par référence aux décrets fixant l'indemnité de sujétions spéciales propre à chacun des cadres d'emplois, dans le strict respect des plafonds maximum fixés par parité avec les corps de référence de l'Etat, en

distinguant 2 catégories : régime indemnitaire inclus dans le périmètre de la PMM et ceux hors périmètre de la PMM.

Les régimes indemnitaires applicables à ces cadres d'emplois, inclus dans le périmètre PMM, sont mis en œuvre dans l'esprit du RIFSEEP avec une part fixe IFSE liée au métier dès lors que les plafonds de référence l'y autorisent (a-1). A défaut, dès parution des textes autorisant le versement du RIFSEEP, la base juridique sera actualisée.

La disposition qui précède ne peut toutefois pas s'appliquer pour les régimes indemnitaires spécifiques des cadres d'emploi exclus du périmètre PMM (a-2). Pour ceux-ci les dispositions indemnitaires existant au sein de la collectivité demeurent.

b) Compte tenu de leur statut spécifique :

- Les collaborateurs de Cabinet
- Les assistantes maternelles
- Les agents recrutés sur la base du dispositif des emplois aidés
- Les agents accueillis sous le statut d'apprenti
- Les vacataires (agents recrutés par délibération pour une mission précise, ponctuelle, rémunérés forfaitairement)
- Les agents contractuels, recrutés au regard des accroissements saisonnier ou temporaire d'activité par référence à l'article 3-1° et 3-2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Ces agents sont rémunérés au sein de la Ville au prorata des heures effectués.

TITRE 4

Les règles de gestion

L'IFSE, mensualisée et forfaitisée, demeure référencée au métier occupé par l'agent et figurant sur sa fiche de poste, l'octroi implique donc l'exercice effectif des fonctions et la présence de l'agent.

Toutefois, il existe dans la législation et la réglementation un certain nombre de positions administratives qui sont classées statutairement au sein de la position dite d'activité. En ce sens les règles de rémunération peuvent être spécifiques ou encore silencieuse et dès lors, il appartient à l'employeur de déterminer les modalités de gestion.

Chapitre 1^{er}

Le temps de travail

Le montant de l'IFSE suit le sort du traitement en ce domaine.

Les agents exerçant leurs fonctions selon les modalités du temps partiel perçoivent une IFSE proratisée.

Les agents recrutés sur un emploi à Temps Non Complet perçoivent une IFSE correspondant à la fraction de temps de travail exercée par rapport à la durée légale du travail à temps complet (35h – 20h 16h).

Chapitre 2

La maladie

a) Le Congé de Maladie Ordinaire

Cette absence n'impacte pas immédiatement la rémunération de l'agent.

L'IFSE est versée en respect des règles de protection sociale applicable aux éléments du Traitement Brut Indiciaire.

En ce sens, l'agent perçoit pendant 90 jours l'IFSE au taux plein, déduction faite de la ou des journées de carence et celle-ci est réduite de 50% au-delà de 90 jours, dans la limite du versement d'une année (3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement).

b) Le Congé de Longue Maladie

Cette absence de longue durée est prononcée par le Comité Médical compte tenu des soins et repos exigés par l'affection. L'agent n'exerce donc plus les fonctions pendant une période maximale de 3 années et l'indemnité ne peut donc être maintenue sans limite.

Le versement de l'IFSE cesse le 1^{er} du mois qui suit la réception de l'avis du Comité Médical.

c) Le Congé de Longue Durée

Cette absence de longue durée est prononcée par le Comité Médical compte tenu de la nature de la pathologie qui exige des soins et du repos et ce pendant une période maximale de 5 années. L'agent n'exerce donc plus les fonctions et l'indemnité ne peut donc être maintenue sans limite.

Le versement de l'IFSE cesse le 1^{er} du mois qui suit la réception de l'avis du Comité Médical.

d) Le Congé de Grave Maladie

Cette absence de longue durée est prononcée par l'instance médicale compétente compte tenu des soins et repos exigés par l'affection. L'agent n'exerce donc plus les fonctions pendant une période maximale qui dépend du statut de l'agent et l'indemnité ne peut donc être maintenue sans limite.

Le versement de l'IFSE cesse le 1^{er} du mois qui suit la réception de l'avis de l'instance médicale

e) Le temps partiel thérapeutique

Contrairement à ce qui est pratiqué pour l'exercice des fonctions à temps partiel sur demande ou de droit, l'IFSE suit ici le sort du traitement et donc l'IFSE est maintenue.

f) La réintégration

Lors de sa réintégration, l'agent perçoit immédiatement le montant d'IFSE identifié pour le métier qu'il exerce.

g) Le jour de carence

Le jour de carence a été instauré de nouveau après une période de suppression par la loi des finances parue au titre de l'année 2018 et s'applique depuis le 1^{er} janvier 2018.

La circulaire relative au jour de carence précise que la base de retrait d'une journée de traitement s'applique à l'ensemble des éléments composant le traitement hormis les éléments relatifs au remboursement de frais.

L'IFSE ne sera pas versée lors de la mise en œuvre d'un jour de carence.

Chapitre 3

Les inaptitudes pour un autre motif

a) Le congé maternité, paternité et d'adoption

L'IFSE est versée à taux plein conformément aux règles applicables au versement du Traitement Brut Indiciaire.

Durant un éventuel congé pathologique associé à une grossesse, l'IFSE est versée à taux plein conformément aux règles applicables au versement du Traitement Brut Indiciaire.

b) L'Accident du Travail, l'accident de trajet

L'IFSE est versée à taux plein en respect des règles applicables au versement du Traitement Brut Indiciaire.

c) La maladie professionnelle

L'IFSE est versée à taux plein conformément aux règles applicables au versement du Traitement Brut Indiciaire.

Chapitre 4

Les exclusions

a) Toute position statutaire qui induit l'éloignement de l'agent de la collectivité et entraîne l'arrêt du versement d'un traitement en tant que tel, conduit à l'interruption du versement de l'IFSE.

- Le détachement externe
- La disponibilité de droit ou sur demande
- Le congé parental
- Le congé spécial
- Le congé de présence parental
- Le Congé Individuel de Formation
- L'accomplissement du service national

b) Le retrait pour envoi tardif de l'arrêt maladie

En respect de la réglementation, l'agent doit transmettre à son employeur son justificatif d'arrêt maladie dans les 48 heures de son arrêt, cachet de la poste ou date de dépôt faisant foi.

Par respect de la réglementation et du décret n°2014-1133 du 3 octobre 2014, en cas de 2e envoi tardif dans un délai de 24 mois, la collectivité applique une réduction de la rémunération de moitié (TB, IR et IFSE) sur la période courant entre la date d'établissement du certificat d'arrêt de travail et la date d'envoi de ce dernier à l'employeur.

c) L'absence injustifiée

Los de ce type d'absence pour laquelle, l'agent méconnaît ses obligations élémentaires prescrites par la réglementation, le versement de l'IFSE est, comme le traitement, suspendu.

d) L'absence de service fait

Cette appellation qui concerne l'exercice du droit de grève induit dans la fonction publique territoriale la diminution des éléments du traitement en respect du temps d'absence de l'agent.

L'IFSE suit le sort du traitement et est minorée en respect de la réglementation.

e) La discipline

Toute sanction prononcée au terme de la procédure disciplinaire qui engendre une suppression du traitement ou une minoration induit un effet similaire sur le versement de l'IFSE.

- Exclusion temporaire de fonction
- Suspension à titre conservatoire en l'attente de la réunion du conseil de discipline

Chapitre 5

L'évolution de l'IFSE

a) Evolution de carrière

L'agent perçoit une IFSE en cohérence avec le métier qu'il occupe et qui figure sur sa fiche de poste.

En ce sens, toute évolution de carrière (avancement de grade, promotion interne) qui n'induit pas un changement de métier de l'agent n'influe pas sur le montant de l'IFSE

En revanche toute évolution de carrière (avancement de grade, promotion interne) qui induit une évolution du métier et/ou des fonctions soit par mobilité interne ou nouvelle évolution du poste occupé au regard des besoins du service, traduite par une nouvelle réaction de la fiche de poste conduit à une évolution de l'IFSE.

b) Nomination après réussite à un concours, à un examen professionnel

L'agent perçoit une IFSE en cohérence avec le métier qu'il occupe et qui figure sur sa fiche de poste.

En ce sens, toute nomination après réussite à un concours ou à un examen professionnel qui n'induit pas un changement de métier de l'agent n'influe pas sur le montant de l'IFSE

En revanche toute nomination après réussite à un concours qui induit une évolution du métier et/ou des fonctions soit par mobilité interne ou nouvelle évolution du poste occupé au regard des besoins du service, traduite par une nouvelle réaction de la fiche de poste conduit à une évolution de l'IFSE.

c) La mobilité interne

1- Mobilité sur un métier à niveau d'IFSE égal ou supérieur

Le montant de l'IFSE est en cohérence avec le métier : si l'agent postule et est retenu sur un métier pesé sur un niveau supérieur ou égal, celui-ci perçoit l'IFSE correspondant.

Le cas échéant, lorsque l'agent est positionné sur un métier avec un IFSE de même niveau, il est maintenu à titre individuel le complément d'IFSE attribué dans le cadre de la conservation du montant du régime indemnitaire (PMM) antérieur plus favorable (voir par ailleurs titre 8 – chapitre 5).

Lorsque l'agent est positionné sur un métier avec un IFSE de niveau supérieur, ce complément individualisé est diminué d'un montant équivalent à la hausse d'IFSE métier.

Cette disposition s'applique sans aucune réfaction au regard de l'évolution de carrière (avancement de grade ou promotion interne) ou salariale (avancement d'échelon) de l'agent.

2- Mobilité sur un métier de niveau moindre

Le montant de l'IFSE est en cohérence avec le métier : si l'agent postule et est retenu sur un métier pesé sur un niveau inférieur, celui-ci perçoit l'IFSE correspondant.

En respect des dispositions applicable lors de la mise en œuvre du RIFSEEP, il est maintenu à titre individuel le complément d'IFSE attribué dans le cadre du maintien à titre individuel de l'ancien montant de régime indemnitaire – voir titre 8 chapitre 5, maintien à titre individuel

2-1 Evolution de l'IFSE dans le cadre d'une mobilité à l'initiative de l'agent

Pour ne pas freiner la mobilité interne, et prendre en considération les mobilités volontaires, dictées parfois par des motifs personnels, l'agent bénéficie du maintien de son niveau d'IFSE antérieur pendant une période de 6 mois.

2-2 Evolution de l'IFSE dans le cadre d'une réorganisation de service

Afin de prendre en considération le fait que la situation est née d'une décision externe à l'agent et son projet professionnel, l'agent bénéficie du maintien de son niveau d'IFSE antérieur pendant une période de 12 mois.

L'agent perçoit l'IFSE référencé sur son nouveau métier dès lors que la collectivité l'a alerté lors d'un entretien et par écrit des incidences de son projet professionnel.

En revanche si l'agent refuse sciemment au moins 3 propositions de reclassement, celui-ci ne percevra alors plus que la seule part d'IFSE de son métier de reclassement dès son affectation.

2-3 Evolution de l'IFSE dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude préconisé par une instance médicale

Les dispositions sont identiques au cas d'une mobilité pour réorganisation de service.

3- Les dispositifs spécifiques

3-1 Affectation au sein de l'équipe volante (DRH)

Le montant de l'IFSE est en cohérence avec le métier. De fait si l'agent est positionné sur un métier pesé sur un niveau supérieur, celui-ci perçoit l'IFSE correspondant, sous réserve que les évaluations confirment l'exercice des fonctions impliquées par le métier.

En revanche, si l'agent est positionné ou s'il se positionne sur un métier pesé sur un niveau d'IFSE moindre, il doit percevoir l'IFSE correspondante.

Si l'agent est positionné ou se positionne sur un métier pesé sur un niveau d'IFSE moindre, il doit percevoir l'IFSE correspondante. Néanmoins afin de prendre en considération le fait que la situation est née d'une décision externe à l'agent et son projet professionnel, l'agent bénéficie du maintien de son niveau d'IFSE antérieur pendant une période de 12 mois.

De même, en respect des dispositions applicable lors de la mise en œuvre du RIFSEEP, il est maintenu à titre individuel le complément d'IFSE attribué dans le cadre de la conservation du montant du régime indemnitaire (PMM) antérieur plus favorable.

L'agent perçoit l'IFSE référencé sur son nouveau métier dès lors que la collectivité l'a alerté lors d'un entretien et par écrit des incidences de son projet professionnel.

En revanche si l'agent refuse sciemment au moins 3 propositions de reclassement, celui-ci ne percevra alors plus que la seule part d'IFSE de son métier de reclassement dès son affectation.

3-2 Affectation au sein de l'équipe « Parcours de Reconversion Professionnelle »

En cohérence avec les règles de fonctionnement de la DRH-équipe volante, les dispositions du paragraphe 3-1 ci-avant s'appliquent.

4- Au regard de l'expérience professionnelle et du fait d'une fonction partiellement occupée

Les agents perçoivent le montant d'IFSE en cohérence avec le métier occupé. Toutefois, lorsqu'il apparaît une inadéquation entre la manière dont l'agent exerce ses fonctions et les fonctions relevant de son métier, du fait de son positionnement professionnel la situation est transcrite dans l'entretien professionnel ou au travers d'un écrit motivé et circonstancié transmis à la DGS.

Le supérieur hiérarchique pourra solliciter une diminution du montant d'IFSE.

Le N+1 proposera une minoration de la part d'IFSE à hauteur de 10%, 20% ou 30% et ce pour une période de 3 mois renouvelable deux fois.

Si l'agent ne partage pas l'analyse de son encadrant et notamment de son N+1, il pourra saisir d'un retour gracieux :

- son N+2 ou selon l'organisation de sa direction son(a) directeur(rice), qui devra lui apporter par écrit une réponse motivée et circonstanciée dans un délai de 15 jours
- dans un second temps, son(a) directeur(rice) ou le(a) DGA de son pôle, qui devra lui répondre par écrit circonstancié et motivé dans un délai de 15 jours

Si l'encadrement n'apporte aucune réponse ou demeure silencieux, le niveau d'IFSE référencé pour le métier occupé par l'agent sera maintenu.

TITRE 5

Le versement du CIA

Chapitre 1^{er}

Les bénéficiaires

Peuvent bénéficier de la perception du Complément Indemnitaire Annuel (CIA), les agents éligibles au versement de l'IFSE tel que listés dans « les bénéficiaires du RIFSEEP », hormis les agents temporaires.

En revanche, pour pouvoir bénéficier du CIA, tout nouveau recruté devra justifier d'un minimum de 6 mois de présence au sein de la collectivité. Cette disposition est nécessaire afin d'établir une réelle équité entre tous les bénéficiaires de cette part variable liée à l'engagement professionnel.

Chapitre 2

La périodicité

Le versement du CIA n'est pas attaché à la notion de métier en tant que tel. C'est au regard de l'engagement professionnel ou de l'investissement spécifique d'un agent au cours d'une année, tels que retranscrits lors de l'entretien professionnel, que le N+1 propose l'octroi de cette part variable de régime indemnitaire au directeur.

En ce sens, c'est donc en toute cohérence que le CIA est versé aux agents bénéficiaires au cours du mois de décembre et en une seule fois.

Le CIA n'est pas automatiquement attribué à un agent chaque année.

Néanmoins, il n'y a pas non plus d'opposition à ce qu'un agent puisse le percevoir d'une année sur l'autre si son entretien professionnel fait apparaître un engagement spécifique au titre de l'année.

Chapitre 3

Les modalités de gestion

Afin de s'inscrire dans l'esprit du RIFSEEP, dans la continuité de la PMM créée en 2012, de même qu'afin de tenir compte des propositions des groupes de travail tant agents qu'organisations syndicales, le CIA pourra être octroyés aux agents pour reconnaître un engagement individuel mais également un engagement collectif.

1- L'engagement individuel

Le cœur du dispositif du CIA demeure donc l'entretien professionnel annuel qui permet d'aborder les objectifs de l'année écoulée et d'évaluer ceux-ci avec l'agent.

C'est donc le N+1, qui initie et pilote l'entretien professionnel, qui dispose de l'autorité pour proposer l'octroi d'un CIA à ses collaborateurs.

Le principe du CIA est donc proposé après évaluation des objectifs atteints, justifiés par des indicateurs ou autres éléments factuels au titre de l'année, des engagements personnels « exceptionnels » de l'agent au titre de l'année selon l'organisation du service, des besoins interne, tels qu'illustrés ci-dessous mais sans que ces motifs ne soient exhaustifs :

- Conduite, gestion et finalisation d'un projet
- Formateur interne
- Investissement au sein du service afin de pallier les absences
- Polyvalence accrue
- Force de proposition
- Implication dans un projet collectif
- Innovation apportée au sein du service

C'est sur cette base que peut être accordé le versement d'une des 4 parts de CIA tel que repris dans le 2 ci-dessous, dans la limite des plafonds maximums réglementaires (cf. annexes au présent règlement).

2- L'engagement collectif en intra du service

Il peut également être proposé par le N+1 l'octroi d'un CIA à plusieurs agents compte tenu de leur investissement collectif pour conduire à bien un projet, un dossier, assurer la continuité du service lors de situations complexes et/ou sensibles.

3- Rôle du directeur lors d'attribution du CIA par le N+1

Chaque directeur, lors de la prise de connaissance de l'enveloppe CIA de sa direction, veille à ce que l'ensemble de l'encadrement de sa direction en soit informée afin de s'assurer de la cohérence de la répartition.

Sur la base des propositions de CIA des différents encadrants, il propose l'un des 4 montants de CIA ci-dessous, en veillant à l'équilibre des montants octroyés au sein de ses services :

- Part 1 : 50€
- Part 2 : 100€
- Part 3 : 150€
- Part 4 : 300€

Le directeur matérialise l'attribution au travers d'un formulaire notifié à l'agent.

4- L'engagement collectif au sein d'un projet Ville

La Ville de Rouen entend saisir l'opportunité du RIFSEEP pour développer un véritable outil de pilotage et opte pour l'octroi d'un CIA à même de valoriser l'engagement professionnel des équipes dans le cadre de conduite de projet de service public d'envergure, dans le cadre d'un projet transversal.

Chaque année, au cours du quatrième trimestre de l'année N, les directions peuvent présenter les projets novateurs, d'ampleur qui exigent l'implication de plusieurs équipes et ou direction de la Ville au cours de l'année N+1.

La Direction générale, en lien avec l'adjoint en charge du personnel, étudie, les projets et détermine une somme qui sera prélevée sur l'enveloppe CIA afin de permettre de reconnaître l'implication collective.

Au terme de l'année, elle arrête les montants de CIA qui sont accordés aux agents dans ce cadre, au regard de leur engagement professionnel et de l'atteinte de l'objectif. Le CIA collectif au sein d'un projet Ville peut venir en supplément du CIA attribué au niveau de la direction.

Chaque année, il est communiqué pour information aux membres du Comité Technique, le ou les projets retenus, les directions et équipes concernées et l'enveloppe de CIA réservée dans ce cadre.

Chapitre 4

L'enveloppe du CIA

La Ville de Rouen a décidé de mettre en œuvre la transition de la PMM en RIFSEEP à enveloppe budgétaire constante, par référence à l'enveloppe de PMM globale accordée au titre du dernier mois de versement de cette prime.

En ce sens, chaque année, l'enveloppe consacrée au CIA est la résultante de la différence constatée entre le montant de l'enveloppe RIFSEEP et de la somme globale versée au titre de l'IFSE, au regard des éventuelles évolutions des classifications des métiers, des évolutions des agents au sein des 18 groupes de niveaux.

Le montant de l'enveloppe sera communiqué, chaque année, aux membres du Comité Technique.

TITRE 6

Les voies de recours

Il est proposé de mettre en cohérence les voies de recours sur le RIFSEEP avec celles de l'entretien professionnel.

Chapitre 1 - L'IFSE

Le recours est à formuler par écrit auprès de l'autorité territoriale (recours hiérarchique), dans un délai de quinze jours francs suivant la notification à l'agent d'une évolution de l'IFSE.

Il est également possible, en cas de refus donné à l'agent suite à une demande expresse de requalification de l'IFSE.

A compter de la notification de sa réponse par l'autorité territoriale, intervenant sous un délai d'un mois, l'agent dispose de quinze jours francs pour saisir, s'il le souhaite, la commission administrative paritaire compétente d'une demande de révision. A l'issue de la réponse de l'autorité territoriale, l'agent peut saisir le dispositif de médiation.

En cas de suite favorable donnée au recours par la collectivité, la décision est réputée intervenir à compter de la date de positionnement de l'agent sur le métier identifié.

Chapitre 2 – Le CIA

Le recours est à formuler par écrit auprès de l'autorité territoriale (recours hiérarchique), dans un délai de quinze jours francs suivant la notification à l'agent de son CIA pour l'année écoulée. Il est également possible lorsque l'agent ne bénéficie pas de CIA, au cours du mois de janvier, suivant le versement du CIA.

A compter de la notification de sa réponse par l'autorité territoriale, intervenant sous un délai d'un mois, l'agent dispose de quinze jours francs pour saisir, s'il le souhaite, la commission administrative paritaire compétente d'une demande de révision. A l'issue de la réponse de l'autorité territoriale, l'agent peut saisir le dispositif de médiation.

TITRE 7

Les compatibilités et incompatibilités

L'esprit du RIFSEEP et notamment de l'institution de la part fixe IFSE est d'harmoniser et de réduire la diversité des régimes indemnitaires. En ce sens, il appartient d'identifier les indemnités et primes qui sont cumulables et/ou incompatibles avec l'attribution de l'IFSE au sein des services de la Ville :

Chapitre 1

Les cumuls possibles :

- Les avantages acquis de l'article 111 de la loi de 1984 : la prime de rendement (Prime annuelle Ville de Rouen), la prime de départ en retraite, les tickets restaurant
- La Nouvelle Bonification Indiciaire
- L'indemnité pour travail régulier de nuit

- L'indemnité pour travail dominical et jours fériés régulier
- L'indemnité versée pour remboursement des dépenses engagées au titre des fonctions exercées : frais de déplacement, frais de représentation
- La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
- L'indemnité compensatrice de la CSG
- L'indemnité d'astreinte
- L'indemnité de permanence
- L'indemnité de responsabilité du DGS
- L'indemnité de caisse et de responsabilité
- Les heures supplémentaires (I.H.T.S)

Chapitre 2

Les incompatibilités ou primes fondues dans l'IFSE :

- L'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
- La prime de rendement (services techniques)
- La Prime de Fonctions et de Résultats
- La prime de fonction informatique
- L'Indemnité d'Administration et de Technicité
- L'Indemnité d'Exercice de Mission des Préfectures

TITRE 8

Dispositifs spécifiques

Chapitre 1^{er}

Les modalités de versement du régime indemnitaire aux agents relevant d'un cadre d'emplois de la filière police municipale

Les textes relatifs au RIFSEEP ne sont pas applicables aux agents appartenant à la filière police municipale.

Néanmoins, la Ville souhaite leur appliquer le dispositif sur le fond comme à l'ensemble de leurs collègues.

Les agents percevront donc une IFSE composée de l'Indemnité Spécial Police et d'une part d'IAT. Ils bénéficient du principe du maintien à titre individuel de l'ancien montant de PMM (voir chapitre 5 ci-dessous).

Pour l'avenir, les agents de police municipale bénéficient d'une IFSE correspondant à l'indemnité spéciale de police municipale, sous réserve des dispositions du chapitre 3 ci-dessous.

Le CIA sera accordé par utilisation de l'outil indemnitaire de l'Indemnité d'Administration et de Technicité à laquelle sont éligibles ces personnels.

Chapitre 2

Les modalités de versement de l'IFSE et d'un éventuel CIA aux agents relevant des cadres d'emplois exclus statutairement du dispositif du RIFSEEP mais inscrits dans le périmètre de la Prime de Mission et de Motivation

Tout comme pour la Prime de Fonction et de Résultats, les textes relatifs au RIFSEEP ne sont pas applicables juridiquement aux agents appartenant à certains cadres d'emplois notamment des filières culturelle et médico-sociale tels que listés dans le TITRE 3 – Chapitre 2.

Néanmoins, la Ville de Rouen et le CCAS entendent au travers de la création de leur nouveau régime indemnitaire dénommé RIFSEEP, respecter à la fois l'esprit du texte mais également instaurer une politique de gestion des Ressources Humaines empreinte d'équité et de sens.

C'est la raison pour laquelle tous les agents, intégrés dans le périmètre de la Prime de Mission et de Motivation mais hors RIFSEEP, percevront également une part fixe de régime indemnitaire appelée IFSE référencée au métier occupé et une part variable annuelle éventuelle appelée CIA.

En revanche les versements de l'IFSE et éventuellement du CIA seront mis en œuvre dès lors que les plafonds de régime indemnitaire institués par les décrets et arrêtés spécifiques applicables à ces cadres d'emplois par parité avec les corps de l'Etat ou les cadres d'emplois de l'hospitalier le permettront.

Si pour l'un des cadres d'emplois concernés, les plafonds du RIFSEEP, ne permettraient pas d'accorder le niveau de la part IFSE déterminée par la collectivité, dès la parution d'arrêtés revalorisant le régime spécifique de ce cadre d'emplois, la part IFSE sera réévaluée dans le respect de son montant identifié.

De même si la part IFSE peut être accordée mais que l'agent est exclu du CIA au regard des plafonds de son régime indemnitaire spécifique, dès revalorisation de ces régimes indemnitaires par arrêté, l'encadrement sera informé de la possibilité statutaire d'accorder la part variable et le plafond.

Lors de la parution des décrets permettant la mise en œuvre d'u RIFSEEP pour les cadres d'emplois exclus à la date du 1^{er} juillet 2018, il sera proposé au Comité Technique, puis aux membres du conseil municipal lors de la séance immédiatement organisée après parution du texte, la mise en œuvre de celui-ci.

Pour les agents qui relèvent d'un cadre d'emplois non inclus dans le périmètre de la Prime de Mission et de Motivation et hors RIFSEEP, il est maintenu le versement du régime antérieur en pourcentage, par référence aux textes spécifiques.

Chapitre 3

Les recrutements

Sur certains métiers, quel que puisse être la catégorie statutaire, il est parfois complexe de pouvoir trouver des candidats et/ou de demeurer attractif sur un marché du travail en tension au regard d'une forte demande et du peu de candidats.

Dans un tel contexte, il est proposé, lors de la sélection du candidat retenu, au regard de ses qualifications et/ou de son parcours professionnel, après étude de sa dernière situation salariale avérée par les pièces justificatives remises, et négociations aboutissant à une sollicitation supérieure au niveau de rémunération du métier, d'accorder un différentiel.

L'agent percevra donc la part IFSE référencée pour son métier, à laquelle sera ajouté un complément IFSE tel que résultant de la prise en considération de la valorisation du parcours et de l'expérience professionnelle de l'agent.

Cet élément individuel de rémunération ne subira aucune réfaction au fil de l'évolution salariale (avancement d'échelon) ou de carrière (avancement de grade ou promotion interne) de l'agent. Dans un souci d'équité, le complément individuel d'IFSE suivra les mêmes règles de gestion que le maintien à titre individuel institué lors de la mise en place du RIFSEEP (voir chapitre 5 du présent titre).

Chapitre 4

Les agents logés

Selon le cadre d'emplois d'appartenance de l'agent, le montant maximum annuel de l'IFSE est minoré.

Le tableau annexé au présent règlement permettra d'identifier les montants d'IFSE par cadres d'emplois pour lesquels il est instituée une minoration afin de pouvoir respecter les plafonds annuels légaux lors de l'octroi du RIFSEEP dans sa globalité : IFSE et éventuellement CIA.

Chapitre 5

Le maintien à titre individuel de l'ancien montant de régime indemnitaire

Comme l'institue le texte au travers de l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et en respect de l'esprit des rédacteurs de ce dernier, la Ville de Rouen et le CCAS ont opté pour le maintien à titre individuel d'un montant de régime indemnitaire équivalent à celui perçu au titre de la PMM si celui-ci est supérieur au montant de l'IFSE référencée pour le métier occupé.

Pour ce faire, sont pris en compte les éléments de la Prime de Mission et Motivation ci-dessous :

- La part fixe de la PMM
- La part « variable fixe »
- L'Attribution Individuelle
- Le Complément Régime Indemnitaire

Ce montant est maintenu à chaque agent tant que ce dernier ne change pas de fonction et en respect des dispositions reprises dans le TITRE 4 – Chapitre 5.

Il est par ailleurs précisé que les dispositions spécifiques prévues par les arrêtés d'attributions individuelles, en matière d'évolution du régime indemnitaire, sont maintenues dans le temps.

Chapitre 6

L'instauration d'une commission de révision

Chaque année, une commission paritaire composée d'un représentant du personnel par organisation syndicale représentative au sein du Comité Technique, et pour l'administration de la Directrice Générale des Services, de la Directrice Générale Adjointe du pôle PMR, de l'Adjoint délégué aux Ressources Humaines, du Directeur des Ressources Humaines se réunit pour évaluer les métiers qui ont fait l'objet d'une évolution qui nécessite une nouvelle classification au sein des groupes :

- Nouvelles compétences exigées
- Nouvelles qualifications nécessaires
- Nouvelles missions

Un référencement à un nouveau groupe d'IFSE est proposé et tous les agents occupant le métier bénéficiant de l'évolution apportée.

La commission peut également faire des propositions en matière d'évolution du présent régime indemnitaire.

Chapitre 7

L'information du Comité Technique

Il est présenté, lors de la première séance du Comité Technique de l'année N+1, aux membres de cette instance, pour information un état des lieux de la consommation de l'enveloppe RIFSEEP :

- le montant d'IFSE, versé par métier et groupe de fonction, par catégorie, sous réserve qu'il y ait plus d'un agent concerné,
- le montant global de CIA, versé par part et par catégorie, et le nombre de bénéficiaires
- le respect des plafonds maximum par cadre d'emplois

Titre 9

La date de mise en œuvre

Le nouveau régime indemnitaire dénommé RIFSEEP est transposé dans sa globalité : part fixe, l'IFSE et part variable, CIA, à la PMM à compter du 1^{er} juillet 2018.

Le présent règlement entre donc en application à compter de cette date dans l'ensemble de ses aspects : modalités d'attribution, modalités de gestion, voie de recours.

Titre 10

Les documents annexes

- **1. Le répertoire des métiers de la Ville de Rouen et du Centre Communal d'Action Sociale au 1^{er} juillet 2018**
- **2. Le tableau des différents groupes de niveaux d'IFSE et leurs montants au 1^{er} juillet 2018**
- **3. Les tableaux de référence des niveaux d'IFSE par métiers au 1^{er} juillet 2018**
- **4 Le tableau des maximums légaux de référence par filières et cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP**
- **5 Le tableau des maximums légaux de référence par filière et cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP au 1^{er} juillet 2018**