

Proposition d'évolution de la version du 29 juin 2018

COMITE TECHNIQUE DU 28 MAI 2019

RIFSEEP

**Régime Indemnitaire tenant compte des
Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise
et de l'Engagement Professionnel**

REGLEMENT

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

SOMMAIRE

PAGE

5	<u>I / Préambule</u>
5	1 / Contexte réglementaire
	1.1 / Le RIFSEEP absorbe les primes et indemnités suivantes
	1.2 / Les primes et indemnités suivantes peuvent être cumulées avec le RIFSEEP
6	2 / Objectifs de la transposition du dispositif de la PMM en RIFSEEP
7	<u>II / Structure du RIFSEEP</u>
7	1 / IFSE
8	2 / Complément Indemnitaire Annuel (CIA)
	2.1 / L'enveloppe du CIA
	2.2 / CIA Individuel
	2.3 / CIA collectif
10	3 / Maintien de RI
10	<u>III / Périmètre du RIFSEEP (IFSE + CIA)</u>
10	1 / Les Bénéficiaires du dispositif
	1.1 / Cas général
	1.2 / Cas particuliers
	1.2.1 / Agents contractuels recrutés sur l'article 3-1 en remplacement d'un agent titulaire momentanément absent
	1.2.2 / Particularité de la filière PM
	1.2.3 / Les cadres d'emplois spécifiques des Professeurs (A) Assistants (B) d'Enseignement Artistique du Conservatoire Régional de Rouen
	1.2.4 / Cas particuliers : agents logés
12	2 / Les exclus du dispositif
	2.1 / En l'absence de parution des textes
	2.1.1 / Les cadres d'emplois avec régime indemnitaire déjà inclus dans le périmètre de la Prime de Mission et de Motivation
	2.1.2 / Les cadres d'emplois avec régime indemnitaire hors périmètre de la Prime de Mission et de Motivation
	2.2 / Compte tenu de leur statut spécifique

- 14** **IV / Règles d'évolution de l'IFSE**
- 14** **1 / Positionnement sur un nouveau métier / revalorisation du métier dans la grille**
- 14** **2 / Complément IFSE attribué au moment du recrutement**
- 14** **3 / Mobilité interne**
- 3.1 / Mobilité sur un métier à niveau d'IFSE égal ou supérieur
- 3.2 / Mobilité sur un métier de niveau d'IFSE moindre
- 3.2.1 / Maintien d'IFSE dans le cadre d'une mobilité à l'initiative de l'agent
- 3.2.2 / Maintien d'IFSE dans le cadre d'une réorganisation de service
- 3.2.3 / Maintien d'IFSE dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude préconisé par une instance médicale
- 16** **4 / Dispositifs spécifiques**
- 4.1 / Affectation au sein de l'équipe volante (DRH)
- 4.1.1 / Affectation sur un poste au montant d'IFSE égal ou supérieur
- 4.1.2 / Affectation sur un poste au montant d'IFSE moindre
- 4.2 / Affectation au sein de l'équipe « Parcours de Reconversion Professionnelle »
- 17** **5 / Evolution de carrière**
- 5.1 / Avancement de grade / promotion interne
- 5.2 / Nomination après réussite à un concours, à un examen professionnel
- 17** **6 / Interim**
- 6.1 / Sur emploi vacant en attente de recrutement
- 6.2 / Sur emploi vacant du fait d'un agent en CLM, CLD
- 18** **7 / Minoration de l'IFSE**
- 18** **V / Règles de gestion du RIFSEEP**
- 18** **A / Règles régissant l'IFSE et ses accessoires (maintien de RI, maintien d'IFSE, complément d'IFSE)**
- 19** **1 / Abattements liés au temps de travail**
- 1.1 / Travail à temps partiel
- 1.2 / Travail à temps non complet
- 1.3 / Arrivée ou départ en cours de mois
- 19** **2 / Abattements pour absences liées à l'inaptitude physique**
- 2.1 / Congé de maladie ordinaire
- 2.2 / Congé de maladie sans traitement
- 2.3 / Jour de carence
- 2.4 / Congé de longue maladie (CLM)
- 2.5 / Congé de longue durée (CLD)
- 2.6 / Congé de grave maladie
- 2.7 / Réintégration après maladie

20	3 / Autres causes de suspension de l'IFSE et ses accessoires
	3.1 / Positions statutaires sans traitement
	3.2 / Envoi tardif de l'arrêt maladie
	3.3 / Absence injustifiée
	3.4 / Absence de service fait pour grève
	3.5 / Discipline
	3.5.1 / Suspension à titre conservatoire
	3.5.2 / Exclusion temporaire de fonctions
21	4 / Absences sans conséquences sur le régime indemnitaire
	4.1 / Le congé maternité, paternité et d'adoption
	4.2 / L'accident du travail, l'accident de trajet
	4.3 / Maladie professionnelle
	4.4 / Temps partiel thérapeutique
22	B / Règles régissant le complément indemnitaire annuel (CIA)
22	1 / Travail à temps partiel
22	2 / Travail à temps non complet
22	<u>VI / Les voies de recours</u>
23	1 / Recours IFSE
23	2 / recours CIA
23	<u>VII / Commission de révision paritaire du RIFSEEP</u>
23	1 / Composition
24	2 / Compétences
24	<u>VIII / Date de mise en œuvre du RIFSEEP</u>
24	<u>IX / Annexes au règlement RIFSEEP</u>

I – 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 décret 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 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, fondé 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).

1 – Contexte réglementaire

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 :

1.1 – Le RIFSEEP absorbe les primes et indemnités suivantes :

- Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
- Prime de Fonctions et de Résultats
- Prime de fonction informatique
- Indemnité d'Administration et de Technicité
- Indemnité d'Exercice de Mission des Préfectures

1.2 – Les primes et indemnités suivantes peuvent être cumulées avec le RIFSEEP :

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

2 - Objectifs de la transposition du dispositif de la PMM en RIFSEEP

La Ville de Rouen et le CCAS ont engagé une démarche de 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 en 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'institué 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, toutes catégories, filières et directions confondues, et 10 représentants des organisations syndicales.

Il 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
- 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, tant individuel que collectif
- 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, c'est-à-dire, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

L'IFSE, part fixe mensualisée forfaitaire, constitue un véritable outil de reconnaissance des équipes, dans l'exercice des métiers occupés.

Le CIA, part variable annuelle, valorise quant à lui, l'implication individuelle dans la vie du service et/ou collective, au travers de projets transversaux.

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 du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'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.

II – Structure du RIFSEEP

Le socle du régime indemnitaire est constitué par les 114 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.

1 – IFSE

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 des catégories hiérarchiques A, B et C. Chaque catégorie comprend 6 groupes de fonctions, définis en fonction des contours et contenus des métiers auxquels ils se réfèrent :

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

Chaque métier correspond donc au montant d'IFSE du groupe de fonctions auquel il appartient.

Le montant d'IFSE au sein de chaque groupe de fonction est fixe.

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

L'entretien professionnel demeure 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.

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.

2 – Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé annuellement au cours du mois de décembre au regard, notamment, du compte rendu de l'Entretien Professionnel.

Il pourra être octroyé aux agents pour reconnaître un engagement individuel mais également un engagement collectif.

Le CIA n'est pas attaché à la notion de métier en tant que telle. C'est au regard de l'engagement professionnel ou de l'investissement spécifique d'un agent au cours de l'année écoulée que le N+1 propose au directeur l'octroi de cette part variable de régime indemnitaire.

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.

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 **au 1^{er} décembre de l'année du versement**. Cette disposition est nécessaire afin d'établir une réelle équité entre tous les bénéficiaires de cette part variable liée à l'engagement professionnel.

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.

2.1 - 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 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.

2.2 - CIA Individuel

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

En conséquence, le N+1, qui initie et pilote l'entretien professionnel, 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

Au terme de la campagne d'entretien professionnel, le directeur, examine, avec ses cadres, dans un souci de réelle équité, le bien-fondé des demandes d'attribution de CIA individuel. Dans le respect de l'enveloppe allouée à sa direction, il détermine pour chaque bénéficiaire un montant parmi les 4 niveaux possibles, dans la limite des plafonds maximums réglementaires (Cf. Annexe 5) :

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

Chaque attribution fait l'objet d'arrêté notifié.

2.3 - CIA collectif

Le CIA collectif peut être versé pour valoriser un engagement collectif sur 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 visant à valoriser l'engagement professionnel des équipes dans le cadre de la 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, dont l'ampleur exige l'implication de plusieurs équipes et/ou directions 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.

A la fin de l'année, elle arrête les montants de CIA accordés aux agents dans ce cadre, au regard de leur engagement professionnel et de l'atteinte de l'objectif.

Le CIA collectif au titre d'un projet à l'échelle de la Ville est cumulable avec le CIA collectif attribué à l'agent par sa direction au titre d'un engagement collectif interne.

Chaque année, l'administration présente 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.

3 – Maintien de RI

L'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 prévoit pour la fonction publique d'Etat le maintien du montant de régime indemnitaire détenu par l'agent au moment de la mise en application du RIFSEEP.

Afin de respecter l'esprit du texte, la Ville de Rouen et le CCAS ont choisi d'appliquer à leurs personnels ce principe en maintenant, à titre individuel, un montant de régime indemnitaire égal à celui perçu au titre de la PMM, lorsque celui-ci est supérieur au montant de l'IFSE correspondant au métier du poste occupé par l'agent.

Le montant de régime indemnitaire à maintenir est composé des éléments de Prime de Mission et de Motivation suivants :

- la part fixe de PMM

Auquel s'ajoutent, le cas échéant :

- la part variable de PMM versée mensuellement
- l'attribution individuelle (AI)
- le complément de régime indemnitaire (CRI)

Ce montant est maintenu à chaque agent tant que ce dernier ne change pas de fonction.

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.

III – Périmètre du RIFSEEP (IFSE + CIA)

1 - Les Bénéficiaires du dispositif

1.1 – Cas général

Bénéficiaire du RIFSEEP :

- 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 :

- 3-2 : poste permanent sur lequel un agent titulaire n'a pas pu être recruté
- 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

1.2 – Cas particuliers

1.2.1 - Agents contractuels recrutés sur l'article 3-1 en remplacement d'un agent titulaire momentanément absent

Pour bénéficier de l'IFSE, ces agents doivent justifier de 6 mois de services effectifs ou d'une durée cumulée des contrats successifs de plus de 6 mois (continus ou discontinus avec une période d'interruption entre deux contrats d'au maximum 4 mois), incluant les périodes de travail en qualité d'agent horaire. Demeurent en revanche exclues les périodes effectuées sous contrats de droits privés.

En revanche, ils ne sont pas éligibles au versement du CIA.

1.2.2 - Particularité de la filière PM

Les textes relatifs au RIFSEEP ne sont pas applicables aux agents appartenant à la filière police municipale, en l'absence de corps de référence à l'Etat.

Ces agents perçoivent donc l'IFSE, composée 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 et de l'Indemnité d'Administration et de Technicité.

La part ISF de l'IFSE est au maximum égale à 20% du Traitement de Base Indiciaire pour les gardiens-brigadiers et de 22 à 30% du Traitement de Base Indiciaire pour les chefs de service de police municipale.

Ils bénéficient du principe du maintien à titre individuel de l'ancien montant de PMM.

Les agents bénéficiaires d'un maintien tel que défini ci-dessus peuvent percevoir un CIA dans la limite des plafonds réglementaires d'IAT.

Les agents de police municipale recrutés à compter du 1^{er} juillet 2018 bénéficient d'une IFSE correspondant à l'Indemnité Spéciale Mensuelle de Fonction et éventuellement d'un CIA par l'intermédiaire de l'Indemnité d'Administration et de Technicité.

En cas de mobilité interne, l'Indemnité Spéciale de Fonction suit les règles de gestion de l'IFSE et l'IAT celles du maintien RI (cf. IV du présent règlement).

1.2.3 - Les cadres d'emplois spécifiques des Professeurs (A) Assistants (B) d'Enseignement Artistique du Conservatoire Régional de Rouen

Les agents relevant de ces cadres d'emplois, depuis l'instauration de la PMM en 2012, disposent d'un régime indemnitaire spécifique compte tenu des plafonds applicables par parité avec les agents de l'Etat.

Dès lors, le fonctionnement de l'établissement avait induit l'identification de 3 fonctions, avec des montants PMM fixes distinct selon le grade détenu assistant (130€) / professeur (170€) / responsable de département (270€ ou 235€ selon le grade).

Les textes relatifs à la mise en œuvre du RIFSEEP pour ces personnels ne sont pas parus et les plafonds règlementaires sont toujours applicables.

Ainsi, les montants PMM des assistants et professeurs sont transposés en IFSE.

Le principe de la prise en compte des évolutions organisationnelles lors de chaque rentrée scolaire avec l'identification de responsables de département parmi les professeurs relevant du cadre d'emplois de PEA ou AEA est néanmoins maintenu.

Dans ce cadre, les responsables de département nommés au 1er septembre de l'année perçoivent une IFSE d'un montant de 220 €, dans le strict respect du plafond maximum autorisé..

Les agents qui n'exercent plus la fonction de responsable de département sont positionnés sur l'IFSE de leur métier de référence (sans dispositif transitoire).

Dès parution des textes ou évolutions des montants maximums autorisés, le groupe IFSE du métier de responsable de département fera l'objet d'une nouvelle classification dans le groupe IFSE de référence.

1.2.4- Agents logés par nécessité absolue de service

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

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

2 - Les agents exclus du dispositif

2.1 - En l'absence de parution des textes

2.1.1 - Les cadres d'emplois avec régime indemnitaire déjà inclus dans le périmètre de la Prime de Mission et de Motivation :

- Les ingénieurs
- Les techniciens
- Les conseillers territoriaux des APS
- Les directeurs d'établissements 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
- Les directeurs de police municipale
- Les chefs de service de police municipale
- Les gardiens-brigadier de police municipale

Ces agents perçoivent le régime indemnitaire afférent 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.

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, médico-sociale et police municipale listés ci-dessus.

Néanmoins, la Ville de Rouen et le CCAS entendent à l'occasion 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, perçoivent également une part fixe de régime indemnitaire appelée IFSE correspondante 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 permettent pas d'accorder le niveau de la part IFSE déterminé par la collectivité, celle-ci sera réévaluée, dès la parution d'arrêtés revalorisant le régime spécifique de ce cadre d'emplois, dans la limite 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, l'encadrement sera informé de la possibilité statutaire d'accorder la part variable et le plafond, dès revalorisation de ces plafonds par arrêté.

Lors de la parution des décrets permettant la mise en œuvre du RIFSEEP pour les cadres d'emplois exclus à la date du 1er 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.

2.1.2 - 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

Pour ces agents relevant d'un cadre d'emplois exclus du périmètre de la Prime de Mission et de Motivation et hors RIFSEEP, le versement du régime antérieur en pourcentage, par référence aux textes spécifiques est maintenu.

Les dispositions qui précèdent ne peuvent 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.

2.2 - 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 d'un accroissement 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.

IV – Règles d'évolution de l'IFSE

1 - Positionnement sur un nouveau métier / revalorisation du métier dans la grille

Lorsqu'il est positionné sur un nouveau métier ou que le montant IFSE correspondant à son métier est revalorisé, l'agent conserve l'intégralité du montant de son maintien RI.

2 – Complément IFSE attribué au moment du recrutement

Sur certains métiers, le peu de candidats oblige la Ville à développer son attractivité salariale pour augmenter ses chances de recrutement.

Dans un tel contexte, un complément d'IFSE peut être proposé au candidat retenu au terme d'une négociation, au regard de ses qualifications et/ou de son parcours professionnel, après étude de sa dernière situation salariale.

Lorsqu'un complément d'IFSE est attribué, l'agent perçoit donc l'IFSE correspondant au métier du poste sur lequel il est recruté, à laquelle s'ajoute un complément d'IFSE.

Cet élément individuel de rémunération ne subit aucune diminution du fait de l'évolution salariale de l'agent (avancement d'échelon, avancement de grade, promotion interne...). Il est en revanche soumis aux mêmes règles de gestion que le maintien de régime indemnitaire.

3 – Mobilité interne

A l'issue d'une mobilité interne, l'agent perçoit le montant d'IFSE correspondant au métier de son nouveau poste.

Cependant, des règles d'ajustement du maintien de RI et de l'IFSE s'appliquent, selon que le montant d'IFSE est égal, inférieur ou supérieur à celui initialement perçu par l'agent.

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

L'agent perçoit le montant d'IFSE correspondant au métier de son nouveau poste, lorsque celui-ci est égal ou supérieur à celui qu'il percevait avant sa mobilité.

Lorsque l'agent percevait un maintien de RI, le sort de celui-ci est différent selon que le montant d'IFSE est égal ou supérieur à celui perçu dans l'ancien poste.

Montant d'IFSE égal :

- Si le montant d'IFSE correspondant au métier du nouveau poste de l'agent est identique, le maintien de RI éventuellement attribué à l'agent au moment de la mise en œuvre du RIFSEEP ne subit aucune diminution.

Montant d'IFSE supérieur :

- Si le montant d'IFSE correspondant au métier de son nouveau poste est supérieur, le montant correspondant au maintien de RI de l'agent subit une baisse équivalente.

Le nouveau montant de RI qui en résulte ne subira aucune diminution en cas d'évolution de carrière (avancement d'échelon ou de grade, promotion interne).

- Cependant, en certaines circonstances, l'agent peut percevoir la différence entre le montant de son maintien RI et le montant moyen du maintien RI du métier qu'il intègre, sous forme de complément d'IFSE, dans la limite du montant de maintien de RI perçu antérieurement.

3.2 – Mobilité sur un métier de niveau d'IFSE moindre

Lorsque l'IFSE du nouveau poste de l'agent est d'un montant inférieur, l'agent conserve son maintien RI initial.

De surcroît, il bénéficie d'un accessoire d'IFSE individuel appelé « maintien d'IFSE mobilité », dont le montant est égal à la différence entre le montant d'IFSE d'origine et celui de l'IFSE du nouveau poste.

Les règles et la durée d'attribution du « maintien d'IFSE mobilité » diffèrent selon que la mobilité était à l'initiative de l'agent ou résultait d'une réorganisation de service ou d'une nécessité médicale.

3.2.1 – Maintien d'IFSE dans le cadre d'une mobilité à l'initiative de l'agent

L'agent qui du fait d'une mobilité interne à son initiative perçoit sur son nouveau poste un montant d'IFSE inférieur, bénéficie d'un maintien d'IFSE mobilité pendant 6 mois, à compter de sa prise de fonctions.

3.2.2 – Maintien d'IFSE dans le cadre d'une réorganisation de service

Lorsque du fait d'une réorganisation de service, l'agent est affecté sur un poste dont le montant d'IFSE est inférieur à celui initialement perçu, l'agent bénéficie d'un maintien d'IFSE mobilité pendant 12 mois, à compter de sa prise de fonctions.

L'agent aura été préalablement informé de ces dispositions par écrit, par l'autorité territoriale.

Toutefois, après 3 refus de propositions de reclassement, l'agent ne percevra que le montant d'IFSE correspondant au métier du poste d'affectation, sans maintien d'IFSE mobilité.

3.2.3 – Maintien d'IFSE dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude préconisé par une instance médicale

Les dispositions prévues en cas de réorganisation de service s'applique à l'identique dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude physique.

4 - Dispositifs spécifiques

4.1 – Affectation au sein de l'équipe volante (DRH)

Par essence, les agents de l'équipe volante sont susceptibles d'être affectés au gré des besoins de la collectivité, sur des postes aux métiers différents avec, par conséquent, des montants d'IFSE différents.

L'agent perçoit le montant d'IFSE correspondant au métier de son poste d'affectation.

Cependant, des règles d'ajustement du maintien de RI et de l'IFSE s'appliquent, selon que le montant d'IFSE est égal, inférieur ou supérieur à celui initialement perçu par l'agent.

4.1.1 – Affectation sur un poste au montant d'IFSE égal ou supérieur

L'agent perçoit le montant d'IFSE correspondant au métier de sa nouvelle affectation.

Si le montant d'IFSE est égal à celui perçu antérieurement, le maintien de RI éventuellement servi à l'agent ne subit aucune diminution.

Si le montant d'IFSE est supérieur à celui que percevait l'agent dans son poste d'origine, le montant correspondant au maintien de RI de l'agent subit une baisse équivalente.

Le nouveau montant de RI qui en résulte ne subira aucune diminution en cas d'évolution de carrière (avancement d'échelon ou de grade, promotion interne).

4.1.2 – Affectation sur un poste au montant d'IFSE moindre

Lorsque le montant d'IFSE de la nouvelle affectation de l'agent est inférieur à celui perçu antérieurement, l'agent bénéficie d'un maintien d'IFSE mobilité pendant 12 mois à compter de sa prise de fonctions.

Le montant de ce maintien d'IFSE est égal à la différence entre le montant d'IFSE d'origine et celui de l'IFSE du nouveau poste.

L'agent aura été préalablement informé de ces dispositions par écrit, par l'autorité territoriale.

Toutefois, après 3 refus de propositions d'affectation sur un poste vacant, l'agent ne percevra que le montant d'IFSE correspondant au métier du poste d'affectation, sans maintien d'IFSE mobilité dans l'hypothèse où le nouveau montant d'IFSE serait inférieur à celui perçu sur le poste d'origine.

Par ailleurs, le montant de maintien RI éventuellement versé à l'agent ne subit aucune diminution.

4.2 – Affectation au sein de l'équipe « Parcours de Reconversion Professionnelle »

Les règles relatives à l'affectation au sein de l'équipe volante s'appliquent à l'identique pour l'affectation au sein de l'équipe « Parcours de reconversion Professionnelle ».

Toutefois, lorsque le montant d'IFSE de l'affectation cible est inférieur à celui initialement perçu par l'agent, celui-ci aura été préalablement informé par écrit, par l'autorité territoriale des dispositions relatives au maintien d'IFSE mobilité.

De surcroît, après 3 refus de propositions de reclassement, l'agent ne percevra que le montant d'IFSE correspondant au métier du poste d'affectation, sans maintien d'IFSE mobilité, dans l'hypothèse où le nouveau montant d'IFSE serait inférieur à celui perçu sur le poste d'origine.

5 – Evolution de carrière

5.1 – Avancement de grade / promotion interne

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 une 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.

5.2 – 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.

6 – Intérim

6.1 – Sur emploi vacant en attente de recrutement

L'agent qui assure pendant plus d'un mois les missions d'un poste vacant, en attente de recrutement, dont l'IFSE est supérieure à la sienne se voit attribuer l'IFSE correspondante, qui se substitue à celle qu'il perçoit sur son poste d'origine.

6.2 – Sur emploi vacant du fait d'un agent en CLM, CLD

L'agent qui assure l'intérim d'un agent placé en congé de longue maladie, congé de longue durée, se voit attribuer l'IFSE du poste, dès que celle-ci n'est plus versée à l'agent absent, soit le 1er

du mois qui suit l'avis du Comité Médical, uniquement si celle-ci est supérieure à celle qu'il perçoit sur son poste d'origine.

L'IFSE du poste d'origine de l'agent et l'IFSE du poste occupé par intérim ne sont pas cumulables.

Lors de la période d'intérim l'agent conserve son maintien RI qui est attaché à sa situation personnelle.

A l'issue de la période d'intérim, l'agent perçoit le montant de l'IFSE correspondant à son poste d'origine.

7 – Minoration de l'IFSE

Lorsque par l'intermédiaire de l'entretien professionnel ou un écrit motivé et circonstancié envoyé à la DGS, la manière de servir de l'agent est jugée insuffisante par sa hiérarchie, le N+1 peut 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.

V – Règles de gestion du RIFSEEP

Il appartient à la collectivité de déterminer les modalités de gestion du RIFSEEP, afin de tenir compte de la situation de l'agent qui peut entraîner une variation réglementaire de rémunération, permanente ou momentanée.

A – Règles régissant l'IFSE et ses accessoires (maintien de RI, maintien d'IFSE, complément d'IFSE)

Le versement du montant mensuel d'IFSE correspondant au métier de l'agent, ainsi que les accessoires de l'IFSE, est subordonné à l'exercice effectif des fonctions du poste occupé.

La situation statutaire ou des événements qui surviennent dans sa situation et le maintiennent momentanément éloigné du service peuvent donc occasionner un abattement du montant d'IFSE qui lui est versé.

1 - Abattements liés au temps de travail

1.1 - Travail à temps partiel

L'IFSE et ses accessoires éventuels suivent le sort du traitement et sont versés aux agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel, au prorata de leur quotité de rémunération.

1.2 – Travail à temps non complet

L'IFSE et ses accessoires éventuels suivent le sort du traitement et sont versés aux agents qui exercent leurs fonctions à temps non complet, au prorata de leur quotité de rémunération.

1.3 – Arrivée ou départ en cours de mois

L'IFSE et ses accessoires éventuels suivent le sort du traitement et sont versés au prorata du temps de présence de l'agent qui arrive ou quitte la collectivité en cours de mois.

2 - Abattements pour absences liées à l'inaptitude physique

2.1 - Congé de maladie ordinaire

Le montant de l'IFSE et de ses accessoires suit le sort du traitement de l'agent placé en congé de maladie ordinaire.

Pour les fonctionnaires :

- 90 jours à 100% (sans préjudice de la journée de carence),
- Puis 270 jours à 50%.

Pour les non titulaires :

- Sort identique à la rémunération telle que définie au contrat en cas de maladie.

2.2 – Congé de maladie sans traitement

L'IFSE et ses accessoires sont suspendus lorsque l'agent est placé en congé de maladie sans traitement.

2.3 - Jour de carence

Chaque journée de carence appliquée à l'agent entraîne la retenue d'1/30^{ème} de l'IFSE et des accessoires éventuels qui lui sont versés.

2.4 – Congé de longue maladie (CLM)

Le versement de l'IFSE et de ses accessoires cesse le 1^{er} du mois qui suit la décision du Comité Médical octroyant à l'agent un congé de longue maladie.

2.5 – Congé de longue durée (CLD)

Le versement de l'IFSE et de ses accessoires cesse le 1^{er} du mois qui suit la décision du Comité Médical de placer l'agent en congé de longue durée.

2.6 – Congé de grave maladie

Le versement de l'IFSE et de ses accessoires cesse le 1^{er} du mois qui suit la décision de la Commission de Réforme de placer l'agent en congé de grave maladie.

2.7 – Réintégration après maladie

L'IFSE et ses accessoires sont rétablis dès le premier jour de la reprise de l'agent sur ses fonctions initiales, dans les conditions préexistantes à la période d'arrêt justifiant la suspension du versement de régime indemnitaire.

3 - Autres causes de suspension de l'IFSE et ses accessoires

3.1 – Positions statutaires sans traitement

L'IFSE et ses accessoires sont suspendus à compter du 1^{er} jour de la période pendant laquelle l'agent est placé dans l'une des positions suivantes :

- Détachement externe
- Disponibilité de droit ou sur demande
- Disponibilité d'office pour raison médicale
- Congé parental
- Congé spécial
- Congé de présence parental
- Congé Individuel de Formation
- Accomplissement du service national

3.2 – Envoi tardif de l'arrêt maladie

Lorsqu'une retenue est opérée sur le salaire de l'agent ayant méconnu les règles de transmission de justificatif d'arrêt de travail, l'IFSE et ses accessoires subissent un abattement équivalent à celui opéré sur le traitement de base : chaque jour de retard entraîne la suppression de 50% d'1/30^{ème} du traitement (1 jour de retard = retenue d'une demi-journée de salaire).

3.3 - Absence injustifiée

Lorsqu'une retenue est appliquée à l'agent pour absence injustifiée, l'IFSE et les accessoires suivent le sort du traitement.

Ils subissent un abattement d'1/30^{ème} pour journée d'absence injustifiée.

3.4 - Absence de service fait pour grève

L'absence pour fait de grève donne lieu à retenue sur salaire à due proportion de l'absence relevée pour ce motif (une journée, une demi-journée, une ou plusieurs heures).

L'IFSE et ses accessoires subissent un abattement dans les mêmes proportions.

3.5 - Discipline

3.5.1 – Suspension à titre conservatoire

La suspension à titre conservatoire dans l'attente de la réunion du Conseil de Discipline entraîne la suspension du traitement.

L'IFSE et ses accessoires suivent le sort du traitement et sont également suspendus.

3.5.2 – Exclusion temporaire de fonctions

L'agent exclu temporairement de ses fonctions ne perçoit aucun traitement pendant la période d'exclusion prononcée.

L'IFSE et ses accessoires suivent le même sort que le traitement et sont donc suspendus pendant la durée de l'exclusion.

4 - Absences sans conséquences sur le régime indemnitaire

4.1 – Le congé maternité, paternité et d'adoption

L'agent placé en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ne subit aucune perte de rémunération.

L'IFSE et ses accessoires suivent le sort du traitement et ne subissent donc aucun abattement lié à l'une de ces raisons pendant la période.

Cette règle s'applique également au congé pathologie en rapport avec une grossesse.

4.2 – L'accident du travail, l'accident de trajet

L'agent placé en arrêt au titre d'un accident de travail ou de trajet imputables au service ne subit aucune perte de rémunération.

L'IFSE et ses accessoires subissent le sort du traitement dans ce cas et continuent d'être versés en totalité à l'agent pendant cette période.

4.3 – Maladie professionnelle

L'agent reconnu en congé de maladie professionnelle perçoit l'intégralité de son traitement pendant toute la période d'arrêt.

L'IFSE et ses accessoires suivent le sort du traitement pendant cette période, et ne subissent aucun abattement.

4.4 - Temps partiel thérapeutique

L'agent qui exerce ses fonctions à temps partiel thérapeutique continue de percevoir la totalité de son traitement, quelles que soient la durée de cet aménagement et la quotité de temps de travail autorisées.

L'IFSE et ses accessoires suivent le sort du traitement pendant cette période, et ne subissent aucun abattement.

B – Règles régissant le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel, lorsqu'il est attribué à l'agent, à titre individuel et/ou collectif, lui est versé en une seule fois, en décembre, au titre de l'année en cours.

S'agissant du montant correspondant à l'un des 4 niveaux lorsqu'il est individuel ou d'un montant ponctuel pour le CIA collectif, il est versé à l'agent en activité, qui perçoit un traitement le mois de versement, et ne subit que les variations liées à la quotité de temps de travail de l'agent.

1- Travail à temps partiel

Les montants de CIA, lorsqu'ils sont attribués à un agent qui exerce ses fonctions à temps partiel suivent le sort de son traitement et lui sont versés dans les mêmes proportions que celui-ci.

2 – Travail à temps non complet

Les montants de CIA, lorsqu'ils sont attribués à un agent qui exerce ses fonctions à temps non complet suivent le sort de son traitement et lui sont versés dans les mêmes proportions que celui-ci.

VI – Les voies de recours

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

1 – Recours IFSE

Le recours est à formuler par écrit auprès du responsable de pôle disposant d'une délégation de l'autorité territoriale, avec copie à la DRH, dans un délai de quinze jours francs suivant la notification à l'agent d'une évolution de l'IFSE.

Ce recours peut également être formulé 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 le responsable de pôle, intervenant sous un délai d'un mois, l'agent dispose de quinze jours francs pour saisir, s'il le souhaite, la commission de révision du RIFSEEP 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.

2 – Recours CIA

Le recours est à formuler par écrit auprès du responsable de pôle disposant d'une délégation de l'autorité territoriale, avec copie à la DRH, 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 le responsable de pôle, intervenant sous un délai d'un mois, l'agent dispose de quinze jours francs pour saisir, s'il le souhaite, la commission de révision du RIFSEEP d'une demande de révision. A l'issue de la réponse de l'autorité territoriale, l'agent peut saisir le dispositif de médiation.

VII – Commission paritaire de révision RIFSEEP

1 – Composition

La Commission Paritaire de Révision RIFSEEP est composée des personnes suivantes :

- L'Adjoint-e délégué-e au Personnel,
- Le-a Directeur-trice Général-e des Services,
- Le-a Directeur-trice Général-e Adjoint-e du Pôle PMR,
- Un-e représentant-e du personnel par organisation syndicale représentative au sein du Comité Technique,
- Directeurs-trices des Ressources Humaines de la Ville de ROUEN et du CCAS,
- Des experts désignés par les représentants de l'administration et/ou les représentants des organisations syndicales, en fonction des sujets à l'ordre du jour.

2 - Compétences

- ⇒ La Commission Paritaire de Révision RIFSEEP se réunit au moins une fois par an pour procéder à un bilan.
- ⇒ Elle se réunit également 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

Tous les agents occupant un métier positionné sur un nouveau groupe d'IFSE bénéficient de la mesure.

- ⇒ Elle examine toute demande d'évolution de la grille métier qui émane soit des directions, soit des organisations syndicales.
- ⇒ Les recours individuels d'IFSE peuvent également être traités par cette instance.
- ⇒ La commission peut également faire des propositions en matière d'évolution du présent régime indemnitaire.

Les modifications adoptées par la Commission Paritaire de Révision RIFSEEP, hormis les situations individuelles, font l'objet d'une présentation pour information au Comité Technique.

VIII – Date de mise en œuvre du RIFSEEP

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 et ses annexes entrent en application à compter du 1^{er} juillet 2019, après délibération au Conseil Municipal du 24 juin, sur l'ensemble de leurs aspects : modalités d'attribution, modalités de gestion, voie de recours.

IX – Annexes au règlement RIFSEEP

1. Montants IFSE métiers Ville CCAS RIFSEEP
2. Montants IFSE Ville CCAS métiers hors champ RIFSEEP
3. Maxima réglementaires annuels des cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP, actualisés au 26.04.19
4. Maxima réglementaires annuels des cadres d'emplois exclus du RIFSEEP, actualisés au 26.04.19
5. Règles de gestion des éléments du RIFSEEP
6. Illustration graphique des règles d'évolution de l'IFSE