



RENNES METROPOLE

LE RIFSEEP

Réunion conclusive OS du
12.07.2018



La mise en œuvre du Rifseep répondra aux objectifs

- de lisibilité par la mise en place de groupe de fonctions connus par l'ensemble des agents,
- de simplicité : le socle du nouveau régime indemnitaire sera déterminé par le parcours pour les agents de catégorie C et par la classification des postes pour les agents de catégorie A et B,
- d'équité entre filières avec la réduction des écarts existants (ex : filière administrative, culturelle, sportive, animation),

- 
- de promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes avec la suppression de distinctions de régime indemnitaire qui pouvaient exister, selon les métiers, au sein d'un même cadre d'emploi, et entre cadres d'emplois,
 - d'attractivité pour les métiers en tension, par l'instauration d'une part indemnitaire liée aux difficultés de recrutement,
 - de gain pour les agents ou maintien,
 - de soutenabilité financière : 1,7 millions d'euros sur 4 années.

Architecture générale du régime indemnitaire – Catégorie C

➔ Cible pour les agents de catégorie C (hors maîtrise)

- 2 700 € pour les agents relevant du groupe de fonctions 1 (parcours 1)
- 3 000 € pour les agents relevant du groupe de fonctions 2 (parcours 2)
- 3 300 € pour les agents relevant du groupe de fonctions 3 (parcours 3)

➔ Catégorie C: agents de maîtrise

- GF1 (AM1): montant annuel 3560€ (incluant allocation vacances, seule prime annuelle) : arrêt de la progressivité du RI
- GF2 (AM2 et assimilés): montant annuel 4550€

Catégorie B

Socle du régime indemnitaire pour les agents de catégorie B en 2022 :

- 5 000 € pour les agents relevant du groupe de fonctions 1
- 5 500€ pour les agents relevant du groupe de fonctions 2

Catégorie A

- ➔ Généralisation de la classification des postes
- ➔ PSR et CIAA base intégrées dans socle RIFSEEP
- ➔ Maintien individuel PSR CIAA > base. Maintien basé sur moyenne 3 dernières années (2016 à 2018)
- ➔ Si changement de fonctions ou classification depuis moins de 3 ans: moyenne sur la durée d'exercice des fonctions au 1/1/2019
- ➔ Maintien supprimé en cas d'évolution de classification

- ➔ Une enveloppe de **1,7 millions d'euros** pour l'ensemble des agents des 3 collectivités.
- ➔ 123 métiers représentant 3 128 agents de catégorie C bénéficieront d'une augmentation de leur régime indemnitaire.

Une mise en œuvre échelonnée sur **4 ans** (2019-2022) :

- ➔ des augmentations de régime indemnitaire dès 2019
- ➔ des hausses progressives **tous les ans** jusqu'en 2022
 - ➔ A compter du 1^{er} janvier pour les catégories C
 - ➔ Au 1^{er} septembre pour les catégories B et A
 - ➔ Exception: au 1/02/2019 pour ASE et EJE, sous réserve de la publication des textes
- ➔ Une mensualisation à effet de janvier 2019 (sauf pour l'allocation vacances de juin).

➔ Pour certains métiers relevant de la catégorie C, **ajout possible d'une majoration pour sujétion(s)**: montant mensuel brut allant de 25€ à 80€, et actionnée en cas de niveau de sujétion fort et permanent. Certains agents de catégorie B pourront également bénéficier d'une majoration pour sujétion si celle-ci est afférente aux missions principales du poste.

- **Sujétions liées au poste de travail:**
 - **Travail de nuit**
 - **Déplacements quotidiens sans moyen de transport fourni par l'employeur**
 - **Coordination, encadrement (cat C, cat B si effectif très important)**
 - **Pénibilité : exposition à un risque professionnel / public difficile**
 - **Régisseur d'avances ou de recettes**
 - **Assermentation**

Sujétions exceptionnelles:

- **Métiers en tension de recrutement**
- **Tutorat**

Nouvelles modalités relatives au régime indemnitaire

- ➔ Les contractuels sur emploi permanent, sur décision expresse, se verront attribuer le socle du régime indemnitaire, en cohérence avec la classification des postes . Ils pourront également bénéficier, le cas échéant, des majorations pour sujétions.
- ➔ Les contractuels sur emploi non permanent ne percevront pas de socle indemnitaire mais pourront bénéficier de sujétions si leur métier est concerné.

La prime contrat temporaire de 350€ sera transposée selon règles de gestion identiques à aujourd'hui. A faire évoluer ultérieurement.

➔ Favoriser la mobilité tout en conservant la logique métier:

- Application d'une dégressivité sur 6 ans: 100%-66%-33%-0
- Si insuffisance professionnelle avérée impliquant un changement de fonctions => pas de dégressivité, application immédiate du RI du nouveau métier.

➔ Le socle du régime indemnitaire suit le sort du traitement (en cas de passage à demi traitement)

Les majorations pour sujétions disparaissent à compter du 90^{ème} jour d'absence.

Calendrier

- ➔ 13 septembre : réunion informative RIFSEEP / Organisations syndicales
- ➔ 19 septembre : réunion informative pré-CT
- ➔ 28 septembre : comité technique
- ➔ 8 octobre : conseil municipal
- ➔ 15 novembre : conseil métropolitain

Création d'un comité de suivi qui se réunira 2 fois en 2019 pour les ajustements éventuels en termes de sujétions.

Les économies qui pourront être réalisées lorsque les agents bénéficiant de maintien individuel quitteront leur poste seront intégralement reversés dans les politiques de régime indemnitaire.