

PROJET **Comité Technique commun** **du 28 septembre 2018** **RAPPORT (avis)**

RENNES METROPOLE, VILLE DE RENNES

CCAS

POLE RESSOURCES / DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ORGANISATION / SERVICE PAIE CARRIERES

Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'expérience professionnelle (RIFSEEP) à la Ville de Rennes, Rennes Métropole, CCAS de Rennes, Caisse des Écoles de Rennes

Pièces-jointes :

- *Projet de délibération Rennes Métropole*
- *Projet de délibération Ville de Rennes*
- *Projet de délibération CCAS*
- *Projet de délibération Caisse des Écoles*

A. Contexte

Depuis 2014, un travail majeur a été conduit, en concertation avec les organisations syndicales, afin d'améliorer les conditions de déroulement de carrière des agents de nos collectivités. Les objectifs de cette refonte étaient multiples : améliorer les déroulements de carrière, harmoniser les conditions de la Ville de Rennes et Rennes Métropole en prévision des transferts et mutualisations à venir, remplacer les critères d'âge par des critères liés à la situation administrative.

A l'issue de premières évolutions mises en œuvre pour les agents de la catégorie C, le processus doit se poursuivre sur les catégories B et A, ainsi que sur le cadre d'emplois des agents de maîtrise.

L'attachement réaffirmé de nos collectivités pour une approche de la gestion de carrière et de la politique de rémunération, fondée majoritairement sur les métiers exercés, tout en prenant en compte la manière de servir, a conduit à lier, dès le démarrage du projet, ces deux volets d'une même politique.

Le dossier s'est donc structuré initialement autour des objectifs liés à l'amélioration des déroulements de carrière, pour permettre la mise en œuvre de mesures échelonnées entre 2015 et 2019 ; puis, à compter de 2017, le travail s'est décliné sur la traduction indemnitaire, en s'appuyant sur la mise en œuvre de la nouvelle base juridique de droit

commun concernant le régime indemnitaire, le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'expérience professionnelle), prévu par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

La mise en place du RIFSEEP est donc l'occasion de transposer un régime indemnitaire majoritairement fondé sur le grade de l'agent, à un régime indemnitaire de fonction, selon le poste de l'agent.

B. Méthodologie. concertation

La méthodologie employée de 2015 à début 2017 concernant le volet lié à l'amélioration des déroulements de carrière a consisté à préparer collectivement, par le biais d'un groupe projet, des hypothèses de travail, et à associer largement les organisations syndicales, mais également les services, aux différentes étapes du projet, y compris dans le cadre très opérationnel de la classification des métiers. Plusieurs réunions de négociation sont intervenues sur les 3 années citées.

Des étapes intermédiaires ont été validées et mises en œuvre, lors des Commissions Administratives Paritaires de 2015, 2016 et 2017.

En 2017, il a été décidé, par décision conjointe du Président et de la Maire annoncée lors d'une réunion le 17 octobre 2017, de mettre en œuvre en 2018 l'ensemble des règles de déroulement de carrière pour les agents de catégorie C basées sur les nouveaux parcours de carrière (Parcours 1, 2 et 3) et sur des conditions internes plus favorables, permettant par exemple un déroulement pour tous les agents aux critères statutaires entre le 1^{er} et le 2^{ème} grade, ou encore un accès pour tous au dernier grade de la catégorie C ou B.

En 2018, de nouvelles mesures ont été proposées pour les agents de maîtrise, pour les agents de catégories B et A. Elles ont été présentées aux organisations syndicales, lors de réunions organisées de mars à juillet 2018, pour faire évoluer favorablement l'ensemble des critères de déroulement de carrière, pour les agents de la Ville, du CCAS et de Rennes Métropole qui n'avaient pas été concernés jusqu'ici par les mesures. Les nouvelles règles seront applicables, en 2019, à l'exception de certaines mesures catégorielles applicables dès 2018 (assouplissement des ratios en catégorie B, passage aux seules conditions statutaires pour les cadres d'emplois relevant du Nouvel Espace Statutaire, possibilité de déroulement de carrière pour les cadres d'emplois de catégorie A de la filière culturelle).

En parallèle, début 2018, le travail entamé sur le RIFSEEP a permis d'organiser une série de réunions avec les organisations syndicales, avec pour objectif d'aboutir à des délibérations susceptibles de prendre effet au plus tôt au 1^{er} janvier 2019.

Les réunions ont permis de partager les objectifs de cette refonte indemnitaire ambitieuse à plusieurs titres :

- l'ambition des objectifs politiques portés, au premier rang desquels se trouvent l'égalité professionnelle femmes-hommes et l'équité de traitement,
- l'ambition des moyens mis en œuvre, à travers un budget total de 1.7M € sur une période de 4 ans, avec un effort particulier sur les années 2019 et 2020, malgré un contexte de raréfaction des ressources financières des collectivités,
- l'ambition d'attractivité des métiers de nos collectivités, pour permettre de recruter, mais également fidéliser, des agents dont la compétence, parfois rare sur le marché du travail, est indispensable à la bonne marche du service public.

Elles ont également permis de présenter les évolutions proposées, ainsi que les modalités de mise en œuvre.

C. Objectifs

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- Promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes,
- Equité entre filières, par réduction des écarts existants,
- Gain pour les agents, ou à tout le moins, maintien individuel du régime indemnitaire : à terme, plus de 4 000 agents gagneront au titre du socle indemnitaire,
- Soutenabilité financière,
- Attractivité pour les métiers en tension, par l'instauration d'une part indemnitaire liée aux difficultés de recrutement,
- Lisibilité et transparence du régime indemnitaire pour tous.

D. Évolutions proposées

1) Cadre réglementaire externe et interne

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), s'inscrit dans le cadre fixé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, qui constitue la base réglementaire permettant de mettre en œuvre ces objectifs de politique de ressources humaines.

Le RIFSEEP est composé de deux parties :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose sur la classification des métiers, au sein de groupes de fonctions identifiés,
- le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir :
Le versement du CIA reste à l'appréciation de chaque collectivité, mais la délibération doit obligatoirement prévoir ses conditions de mise en œuvre. Une démarche sera initiée et aboutira à sa mise en œuvre au vu des besoins identifiés dans le cadre des objectifs managériaux et dans le respect du dialogue social.
Ces modalités seront entérinées par voie de délibération complémentaire.

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, la prime de rendement, l'indemnité de fonctions et de résultats, la prime de fonctions informatiques, l'indemnité d'administration et de technicité, l'indemnité d'exercice des missions des préfectures, conformément aux dispositions de l'arrêté du 27 août 2015 susvisé.

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (indemnités d'astreintes, indemnités horaires pour travaux supplémentaires, indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés, et la prime de responsabilité versée à certains emplois fonctionnels de direction), conformément à l'arrêté en date du 27/08/2015.

Le bénéfice de l'allocation vacances, versée dans les conditions de l'article 111 de la loi n°84-53 susvisée, est maintenu dans les mêmes conditions qu'antérieurement.

Par souci de cohérence et de lisibilité, un traitement spécifique sera appliqué aux agents appartenant aux cadres d'emplois non concernés par le RIFSEEP, de manière définitive (filière police municipale compte tenu de la non-application du principe de parité avec l'Etat concernant cette filière), ou éventuellement transitoire (filière médico-sociale, filière culturelle, sous-filière enseignement artistique, cadre d'emplois des conseillers des activités physiques et sportives notamment), ou les agents dont les cadres d'emplois sont bien concernés par le RIFSEEP, mais n'ont pas encore fait l'objet de la publication de l'arrêté permettant la transposition des dispositions applicables dans la fonction publique d'Etat, dans la fonction publique territoriale (cadre d'emplois des techniciens, ingénieurs, ingénieurs en chef, éducateurs de jeunes enfants..).

Les agents resteront soumis aux dispositions relevant des bases réglementaires actuelles applicables à leur cadre d'emplois, qui resteront inchangées du fait de l'abrogation seulement partielle des délibérations les mettant en

œuvre, mais seront soumis aux évolutions liées à la mise en œuvre du régime indemnitaire (notamment mensualisation des primes annuelles).

2) Bénéficiaires

Il est proposé d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) aux agents titulaires, stagiaires et contractuels à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants : administrateurs, attachés, rédacteurs, adjoints administratifs, assistants socio-éducatifs, agents spécialisés des écoles maternelles, agents sociaux, éducateurs des activités physiques et sportives, opérateurs des activités physiques et sportives, animateurs, adjoints d'animation, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques, attachés de conservation, bibliothécaires territoriaux, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, adjoints du patrimoine, adjoints techniques, agents de maîtrise.

Les agents logés par nécessité absolue de service sont soumis à des montants maxima réglementaires spécifiques.

3. – Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

La mise en place d'un socle indemnitaire harmonisé, indépendant de la filière d'appartenance pour les agents concernés (pour les agents éligibles au RIFSEEP) constitue la première évolution majeure de la refonte, puisqu'elle permet de répondre à la fois aux objectifs d'égalité professionnelle, de réduction des écarts salariaux, et de gain pour les agents qui étaient concernés par les régimes indemnitaires les plus bas.

Ce socle constitue la pierre angulaire du dispositif.

Le socle indemnitaire de l'I.F.S.E. correspond à un montant déterminé, dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque emploi ou métier est réparti entre différents groupes de fonctions en tenant compte des critères suivants :

- Encadrement, pilotage, coordination ou conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Les groupes de fonctions ont été établis dans le respect, tout à la fois des indications des textes, qui préconisent un nombre limité de groupes de fonctions, mais également de l'adaptation à la réalité des situations au sein de nos collectivités marquées par la diversité des situations, métiers et des parcours professionnels (ainsi par exemple, chaque cadre d'emplois comprend un groupe de fonctions correspondant à la situation d'agents titulaires d'un cadre d'emplois, mais exerçant des métiers relevant d'un autre groupe de fonctions, tels que agents techniques exerçant des fonctions d'agent de maîtrise par exemple, ou rédacteur exerçant des fonctions d'attaché).

Les montants, pour chacun des groupes de fonctions mis en œuvre pour chaque cadre d'emplois, indiqués dans les projets de délibérations transmis en annexe constituent des maxima, qui peuvent, en fonction de la manière de servir, être minorés, sur validation de la Direction Générale.

Les montants maxima mentionnés à l'article 3 des projets de délibération constituent les montants cibles, devant être atteints en 2022. Les montants annuels intermédiaires prévus durant les années 2019, 2020 et 2021 figurent en annexe aux projets de délibérations.

4. –Majoration(s) d'IFSE liée aux sujétions

La mise en œuvre de cette part sujétion constitue l'autre évolution majeure de la refonte indemnitaire, puisqu'elle permet la reconnaissance de sujétions, lorsqu'elles sont fortes et permanentes, au bénéfice d'agents qui,

auparavant, n'étaient concernés par aucun dispositif. En effet, si les sujétions étaient reconnues pour les agents potentiellement bénéficiaires d'indemnités pour travaux dangereux, incommodes et insalubres, ou dans des situations catégorielles identifiées, aucune approche globalisée et comparative n'avait pu être jusqu'ici effectuée, écartant de facto de cette reconnaissance un nombre important d'agents, principalement représentés dans les cadres d'emplois fortement féminisés.

Les agents dont les postes sont concernés par l'une ou plusieurs des sujétions visées à l'article 1 percevront mensuellement un montant brut compris entre 25 et 80 €, compte tenu du nombre et de l'ampleur des sujétions auxquelles leur poste les expose.

Une majoration spécifique d'IFSE pourra être versée, le cas échéant en plus de la majoration pour sujétions susmentionnée, en cas de travail dominical régulier ou en horaires atypiques, selon des conditions fixées par voie de protocole ou de règle de gestion.

Une majoration spécifique peut également être appliquée ponctuellement pour les postes sur lesquels existe une tension de recrutement. Le montant de cette majoration peut varier entre 25 et 60€ mensuels. Les postes concernés par l'octroi de la majoration pour sujétion sont recensés dans une liste dont la mise à jour annuelle est validée par la Direction Générale.

Le niveau de majoration pour sujétions par métier est fixé par la Direction Générale.

Les éventuelles dérogations à ces dispositions seront validées par la Direction Générale, l'ensemble des composantes du régime indemnitaire étant limités par les maxima réglementaires afférents aux grades ou cadres d'emplois concernés.

5). – Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- en cas de changement de cadre d'emplois à la suite d'une promotion.

6). – Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.

En cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service et de maladie professionnelle, congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, l'I.F.S.E. socle suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.

La majoration d'IFSE versée pour sujétions sera supprimée lors du passage à demi-traitement.

7) – Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

Pour tenir compte des objectifs à la fois de lisibilité, de transparence du régime indemnitaire, mais également de la réforme à venir du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, les modalités actuelles de versement des primes annuelles sont modifiées, à l'exception de celles applicables à l'allocation vacances.

Ainsi, l'IFSE (socle et/ou sujétion(s)) sera versée mensuellement.

Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail.

8) – Date d'effet

Compte tenu de la nécessité de concilier à la fois l'objectif de mise en œuvre du RIFSEEP dès 2019, mais également de soutenabilité financière, les évolutions s'effectueront selon un calendrier pluriannuel, fixé dans les délibérations.

Les dispositions des projets de délibérations figurant en annexe prendront effet, sous réserve d'un vote des instances compétentes intervenant en 2018 :

- Au 1er janvier 2019 pour les agents relevant de la catégorie C,
- Au 1er février 2019 pour les agents relevant des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, compte tenu de leur passage à cette date en catégorie A,
- Au 1er septembre 2019 pour les agents relevant de la catégorie A autre que ceux précités, et de la catégorie B.

Les revalorisations annuelles sur la période s'effectueront selon le même calendrier.

Le plein effet des mesures sera observé durant l'année 2022.

Aux mêmes dates, les cadres d'emplois qui ne sont pas éligibles au RIFSEEP, ou les cadres d'emplois éligibles pour lesquels les bases légales ne seraient pas encore publiées, seront concernés par les points 6 et 7 susvisés. Les bases légales en vigueur seront maintenues.

Les délibérations antérieures sont abrogées pour les dispositions concernant les cadres d'emplois susvisés.

Les cadres d'emplois non concernés par le RIFSEEP restent soumis aux dispositions réglementaires existantes.

Les représentants du personnel du Comité Technique commun sont invités à émettre un avis sur les propositions contenues dans ce rapport et ses annexes