

Protocole d'accord
pour l'ajustement et la revalorisation
du dispositif de Prime de Mission et de Motivation
2012 – 2015

Entre :

M. Yvon ROBERT, Maire de Rouen, en vertu de la délibération du Conseil Municipal du 23 novembre 2012,

Et

Le syndicat CGT des Territoriaux

Représenté par son secrétaire, Monsieur François BOTTE,

Le syndicat CFDT Interco de la Ville de Rouen,

Représenté par son secrétaire, Monsieur Paul BLE,

Le syndicat FO des Territoriaux de Rouen,

Représenté par sa secrétaire, Madame Joëlle POMIES,

D'autre part,

Expose :

Les objectifs de la refonte du régime indemnitaire sont les suivants :

- Améliorer le niveau de régime indemnitaire pour les agents avec une priorité pour les agents aux revenus les plus bas
- Harmoniser et rapprocher au mieux les grilles de régime indemnitaire, notamment entre la filière administrative et la filière technique

- Articuler le nouveau régime indemnitaire autour d'une part fixe et d'une part variable
- Objectiver et harmoniser les conditions d'attributions du régime indemnitaire par les services.

Ces objectifs sont réaffirmés dans la mise en œuvre concrète de la Prime de Mission et de Motivation depuis le 1^{er} juillet 2012.

Néanmoins, l'application de ce nouveau dispositif doit faire face à des problématiques qui ont été révélées depuis cette date :

- L'insuffisance des crédits disponibles qui avait déjà été pressentie, mais qui se confirme et ne semble pas compatible avec un fonctionnement complet de la P2M et avec l'atteinte de l'ensemble des objectifs rappelés ci-dessus ;
- L'inquiétude des agents par rapport au risque de perte de régime indemnitaire avec l'extinction du complément de régime indemnitaire prévue le 31 décembre 2013 ;
- Un manque de souplesse d'attribution de par la réduction du nombre de grilles et du nombre de niveaux qui s'avère très contraignante dans le cadre d'une enveloppe budgétaire limitée ;
- La nécessité de faire converger la grille de la filière enseignement artistique avec les autres grilles dans le respect des maxima réglementaires.

C'est dans ce contexte qu'il a été décidé, d'une part de revaloriser l'enveloppe de régime indemnitaire sur les trois prochaines années, d'autre part de procéder à des ajustements du dispositif de P2M afin d'en faciliter la mise en œuvre dans les trois prochaines années en attendant le fonctionnement du régime indemnitaire dans son intégralité en 2015 conformément au règlement voté par le Conseil Municipal le 6 avril 2012.

Le présent protocole a pour objet de formaliser les engagements de la collectivité dans cette perspective.

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent protocole d'accord est applicable à l'ensemble des personnels des services de la Ville éligibles à la prime de mission et de motivation et pour les agents dont la gestion administrative est assurée par la Ville et qui sont également éligibles à la P2M.

Un protocole similaire est signé entre le Centre Communal d'Action Sociale de Rouen et les représentants des organisations syndicales représentatives aux instances paritaires du C.C.A.S.

Article 2 – DUREE

Le présent protocole est applicable pour les années 2012 (à compter du 1^{er} juillet), 2013, 2014 et 2015.

Son terme est le 31 décembre 2015.

Au terme de sa durée, le présent protocole s'éteindra dans sa majeure partie et les mesures engagées seront applicables conformément aux règles et modalités de mise en œuvre de la P2M adoptées par délibération du Conseil Municipal du 6 avril 2012 ajustées des dispositions pérennes exposées à l'article 5 du présent protocole.

A ce terme, un nouveau protocole d'accord triennal sur la revalorisation de l'enveloppe de régime indemnitaire pourra le cas échéant être négocié, à l'initiative de la Ville, avec les syndicats.

ARTICLE 3 – ENGAGEMENTS RECIPROQUES

La Ville s'engage à respecter les termes et modalités de ce protocole pour ce qui la concerne.

Les organisations syndicales signataires s'engagent à accompagner constructivement la mise en œuvre des dispositions prévues au présent protocole.

ARTICLE 4 – REVALORISATION FINANCIERE DE L'ENVELOPPE DE REGIME INDEMNITAIRE

La Ville s'engage à doubler l'augmentation initialement prévue de régime indemnitaire qui était de 840.000 € (hors enveloppe Police Municipale).

D'ici 2015, l'augmentation sera de 1,7 M€ pour atteindre une masse financière globale de 6,7 M€ pour la prime de mission et de motivation (hors enveloppe Police Municipale).

ARTICLE 5 – AJUSTEMENTS DU DISPOSITIF DE PRIME DE MISSION ET DE MOTIVATION

Le dispositif de Prime de Mission et de Motivation est modifié de manière comme suit :

Article 5-1 : Le maintien de la garantie du montant de régime indemnitaire (disposition temporaire étendue jusqu'au 31 décembre 2015)

Le règlement prévoit, dans son article 5-3, qu' « afin de préserver le montant de régime indemnitaire perçu par chaque agent, lors de la première année de mise en œuvre du nouveau dispositif, un complément de régime indemnitaire est institué ».

Par ailleurs, compte tenu de la mise en œuvre en deux temps, en juillet, puis décembre 2012, de la P2M dans ses deux composantes, il avait été décidé de considérer que la première année de mise en œuvre commençait au 1er janvier 2013 pour s'achever le 31 décembre de la même année. Ainsi, au 1^{er} janvier 2014, le montant de régime indemnitaire n'était plus garanti.

Afin de prendre en compte les ajustements et la revalorisation progressive de l'enveloppe, il est décidé par le présent protocole de faire perdurer cette garantie par le système du complément de régime indemnitaire jusqu'au 31 décembre 2015.

Néanmoins, il est précisé que, si le complément de régime indemnitaire disparaît du fait de la mise en œuvre de la part variable entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2015, ce complément ne réapparaîtra pas en cas de diminution ultérieure explicitée de la part variable.

Par ailleurs, des études individuelles seront effectuées dans le courant de l'année 2015 pour les agents dont le complément de régime indemnitaire aura perduré jusque-là.

Article 5-2 : L'introduction de niveaux intermédiaires temporaires

Le règlement de P2M prévoit aujourd'hui, dans son préambule et dans les grilles annexées, 4 niveaux de variation, en plus de la part fixe, allant de 1 à 4.

Afin d'instaurer provisoirement une souplesse dans l'attribution de la part variable, il est décidé d'instaurer trois niveaux intermédiaires entre le niveau 1 et le niveau 4 conformément aux annexes jointes. Ces niveaux intermédiaires concernent les agents positionnés, de par leur filière, sur la grille générale et les grilles culturelles.

Par ailleurs, ces niveaux intermédiaires ont vocation à disparaître progressivement en fonction de la revalorisation de l'enveloppe de régime indemnitaire.

Il est acté que ces niveaux intermédiaires s'éteindront tous au plus tard le 31 décembre 2015. A partir du 1^{er} janvier 2016, c'est donc les grilles sans les niveaux intermédiaires 1+,2+ et 3+ qui s'appliqueront.

Article 5-3 : Le niveau de P2M à l'entrée dans la collectivité

Le règlement de P2M, dans sa version actuelle, précise, dans son article 3-6, que « l'agent nouvellement recruté se voit attribuer la part fixe correspondant à sa fonction et une part variable correspondant au niveau 1 ».

Il est décidé, par le présent protocole, que les agents recrutés le seront sur un niveau de part fixe uniquement, en attendant que leur ligne hiérarchique puisse apprécier en toute connaissance de cause leur manière de servir dans les 6 mois de leur recrutement.

Article 5-4 : La création d'une fonction complémentaire pour les agents de catégorie C

Le règlement précise, dans son préambule et son annexe n°1, que la prime de mission et de motivation est structurée autour de 3 fonctions de catégorie C, 3 fonctions de catégorie B, 3 fonctions de catégorie A et 3 fonctions de catégorie A+.

Afin de prendre en compte la diversité des effectifs majoritaires au sein des services municipaux, et notamment les qualifications et les parcours de certains agents de catégories C, il est décidé de créer une fonction supplémentaire de chargé d'exécution qualifié.

Article 5-5 : L'évolution de la grille « enseignement artistique »

Il est proposé une évolution de la grille enseignement artistique tant sur l'intitulé des fonctions que sur les montants de part fixe et part variable conformément à l'annexe jointe. L'objectif est de faire converger cette grille avec les autres grilles générale et culturelle.

Il est précisé que ces trois dernières mesures ont vocation à être pérennisées au-delà de l'extinction du protocole le 31 décembre 2015.

ARTICLE 6 – ASPECTS FINANCIERS

La valorisation de ces mesures est de 850.000 € pour les trois années 2013-2015.

Le financement des mesures s'effectuera dans le cadre du vote des budgets primitifs de chaque année conformément à l'échéancier suivant :

- Budget primitif 2013 : + 250.000 €
- Budget primitif 2014 : + 300.000 €
- Budget primitif 2015 : + 300.000 €.

La Ville s'engage d'ailleurs à faire bénéficier ses agents de la totalité de l'enveloppe annuelle globale de régime indemnitaire.

ARTICLE 7 – SUIVI ET BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE

Les dispositions du présent protocole font l'objet d'un bilan annuel.

Ce bilan fait l'objet d'un rapport en Comité Technique Paritaire pour information, en même temps que l'évaluation annuelle du dispositif de prime de mission et de motivation.

Ce suivi devra permettre notamment d'acter les modalités de disparition progressive des niveaux intermédiaires.