

## ANNEXE 1 : FICHE D'IMPACT

### Finalisation du transfert de compétence voirie ENTRE LA COMMUNE DE ROUEN ET MÉTROPOLE ROUEN NORMANDIE

Conformément à l'article L 5211-4-1 du CGCT, la présente fiche d'impact décrit notamment les effets du transfert sur l'organisation et les conditions de travail, ainsi que sur la rémunération et les droits acquis des agents territoriaux concernés. Elle est annexée à la décision de transfert. La décision et ses annexes sont soumises à l'avis des comités sociaux territoriaux compétents.

#### SOMMAIRE

##### 1. Effectifs

- Direction d'origine et d'affectation des agents
- Effectifs : fonctionnaires et non titulaires

##### 2. Effets sur l'organisation :

- Lieu de travail et résidence administrative
- Temps de travail (modalités de calcul du temps de travail)
- Moyens matériels pour exercer l'activité
- Organisation hiérarchique

##### 3. Rémunération et avantages :

- Rémunération (traitement indiciaire, régime indemnitaire,)
- Prévoyance santé et avantages divers

#### 1. Effectifs : agents

##### 1-1 Agents de la Ville de Rouen rejoignant la Métropole Rouen Normandie :

18 agents sur emplois permanents

Intitulé du poste	Catégorie (A, B, C)	Statut (titulaire/CDD/CDI)
1-Agent de signalisation (50057)	C	Titulaire
2- Agent de signalisation (50071)	C	Titulaire
3- Agent de signalisation (44154)	C	Titulaire
4- Agent de signalisation (44031)	C	Titulaire
5- Agent de signalisation (50085)	C	Titulaire
6- Chef d'équipe Signalisations (50049)	C	Titulaire
7- Agent de signalisation (50083)	C	Titulaire
8- Sérigraphie monteur (50047)	C	Titulaire

Intitulé du poste	Catégorie (A, B, C)	Statut (titulaire/CDD/CDI)
9- Chef d'équipe Sérigraphie montage (50098)	C	Titulaire
10- Peintre (39115)	C	Titulaire
11- Peintre (44169)	C	Titulaire
12-Mobilier Urbain (50065)	C	Titulaire
13- Mobilier Urbain (50059)	C	Titulaire
14-Chef d'Equipe intervention sur équipement (50087)	C	Titulaire
15- Surveillant (60199)	C	Titulaire
16- Surveillant (50058)	C	Titulaire
17 - Coordinateur ATP et travaux (39110)	B	Titulaire
18- Instructeur DT – DICT(45046)	C	Recrutement au 1 <sup>er</sup> juin 2025

4 postes budgétaires vacants au 1<sup>er</sup> mai 2025.

Intitulé du poste	Catégorie (A, B, C)	Statut (titulaire/CDD/CDI)
19-Surveillant (50090)	C	Poste Vacant
20-Coord. ATP et travaux concessionnaires (50061)	B	Poste vacant
21-Peintre (44176)	C	Poste vacant
22-Instructeur DT – DICT 50% (50072)	C	Poste vacant

## **1-2 Agent de la Ville de Rouen non transféré**

1 agent en disponibilité d'office. En cas de demande de réintégration, l'agent serait réintégré au sein des services de la ville dans les conditions définies par la réglementation.

## **2. Effets sur l'organisation**

### **2-1 Lieu de travail et résidence administrative**

La résidence administrative des agents transférés est à Rouen.

Au moment du transfert le lieu de travail est situé au hangar 183, quai Jacques Anquetil rive gauche à Rouen.

### **2-2 Temps de travail (modalités de calcul du temps de travail)**

Les agents de la Ville de Rouen qui rejoignent la Métropole Rouen Normandie adoptent le régime de temps de travail de la Métropole.

	ROUEN	METROPOLE
<b>Temps de travail annuel</b>	1607h	1607 h
<b>Cycle de travail hebdomadaire et horaires de travail</b>	<p>39h45 sur 5 jours</p> <p>Horaires fixes :</p> <p>7h30 – 11h57</p> <p>13h15 – 16h45</p> <p>A noter : 1 journée de RTT est à déduire au titre de la journée de solidarité</p>	Le cycle de travail hebdomadaire est de 39h45, réparties du lundi au vendredi, en horaires fixes, de 7H30 à 11h57 et de 13h15 à 16h45.
<b>Heures supplémentaires hors astreintes : modalités récupération</b>	Les agents optent prioritairement pour le paiement des heures	Ces heures supplémentaires faites à la demande préalable expresse de la hiérarchie sont par principe récupérées à raison de 1 h travaillée = 1 h récupérée. Les heures de nuit et de dimanche et jours fériés sont majorées à l'identique de la rémunération (1h travaillée =1h40 récupérée)
<b>Congés</b>	<p>Pour un temps complet sur 5 jours sur une année pleine, 25 jours de congés annuels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le congé est d'une durée égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service de l'agent pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre. La période de référence couvre l'année civile du 1er janvier au 31 décembre. La totalité des congés annuels de l'année N doit, en principe, être prise avant la fin des vacances scolaires de Noël fixées (susceptible de déborder à la marge sur l'année n+1).</li> </ul> <p>Le report d'une année sur l'autre est toutefois admis jusqu'au 30 avril de l'année N+1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 jours de congés hors période (HP).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les <b>congés annuels (CA)</b> sont d'une durée égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre de chaque année (A), soit, pour un temps complet sur 5 jours sur une année pleine, 25 jours de congés annuels.</li> </ul> <p><i>La totalité des congés annuels de l'année A doit, en principe, être prise avant le 31 décembre . Le report d'une année sur l'autre est admis jusqu'au 31 mars de l'année A+1 sauf en cas d'alimentation du CET.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>congés hors période ou jours de fractionnement</b> : jusqu'à 2 jours de congés supplémentaires sont attribués en fonction du nombre de jours de congés annuels de l'année A utilisés en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre (voir règlement intérieur sur le temps de travail)</li> </ul>

		<p>- Les <b>jours RTT</b> correspondant au cycle sont au nombre de 26, déduction faite de la journée de solidarité.</p> <p><i>Ils sont à prendre avant le 31 décembre de l'année.</i></p>
	<b>ROUEN</b>	<b>METROPOLE</b>
<b>Particularité concernant le vendredi du week-end de l'Ascension</b>	Sans objet	Un accord collectif prévoit la fermeture des services pouvant être interrompus. Seuls Les agents d'astreinte ne sont pas concernés par la fermeture. Pour les autres agents, ils doivent poser un jour de RTT.
<b>Modalités d'exercice du temps partiel</b>	Le travail à temps partiel est une réduction individuelle du temps de travail et est distinct de l'emploi à temps non complet. Le temps partiel résulte du choix de l'agent, et les modalités d'organisation sont validées en accord avec le responsable hiérarchique en fonction des nécessités de service.	Le travail à temps partiel est une réduction individuelle du temps de travail et est distinct de l'emploi à temps non complet. Le temps partiel résulte du choix de l'agent, et les modalités d'organisation sont validées en accord avec le responsable hiérarchique en fonction des nécessités de service.
<b>Autorisations spéciales d'absences (ASA)</b>	Elles sont diverses et listées dans le règlement du temps de travail joint	Elles sont diverses et présentées dans le règlement du temps de travail accessible joint. Elles peuvent être accordées, sous réserve des nécessités de service, lorsque l'agent devait travailler et qu'il produit un justificatif correspondant.
<b>Compte Epargne Temps (CET)</b>	<p>Possibilité 5 CA maxi sous réserve que l'agent à poser au minimum 20 jours de CA sur l'année civile concernée (du 01/01 au 31/12)</p> <p>Pas de limite d'épargne de RTT.</p> <p>Possibilité d'épargner 2 jours de fractionnement maxi selon les droits de l'agent.</p>	<p>Les agents peuvent alimenter un CET entre le 15 et le 31 décembre de l'année d'ouverture des droits à congés selon les règles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CA et jours de fractionnement : l'agent doit avoir posé sur l'année civile au moins 4 fois la durée hebdomadaire de service. Le nombre maximum de jours de CA susceptible d'alimenter le CET est d'1 fois les obligations hebdomadaires de service (ex. en cas de travail sur 5 jour/semaine, pose minimum de 20 jours de CA dans l'année et</li> </ul>

		<p>alimentation de 5 jours maximum sur le CET)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- RTT : pas de limite</li> </ul> <p><b>NB. En cas d'alimentation du CET, il n'est pas possible de bénéficier du report de CA au-delà du 31/12/A.</b></p>
	<b>ROUEN</b>	<b>METROPOLE</b>
<b>Monétisation du Compte Épargne Temps</b>	<p>Pas de monétisation des jours épargnés sauf en cas de décès de l'agent (versement aux ayants-droits).</p>	<p>Monétisation de 5 jours maximum par an, sous réserve d'un reliquat de 15 jours au minimum restant sur le CET.</p> <p>La demande est à effectuer entre le 1er et le 31 janvier suivant l'alimentation (A +1).</p> <p>Le montant de monétisation est défini par arrêté ministériel.</p>
<b>Astreinte</b>	<p>Règlement des astreintes en vigueur nécessite une actualisation.</p> <p>Indemnisation des astreintes conformément à la réglementation y compris les heures d'intervention.</p> <p>L'astreinte est organisée du lundi au lundi de 17h15 à 08h15.</p>	<p>Les astreintes restent inchangées pour les agents transférés dans le cadre de la mutualisation de l'astreinte espaces publics décidée en 2015 entre la ville de Rouen et Métropole.</p> <p>L'astreinte est organisée du lundi au lundi de 17h15 à 08h15.</p>

## **2-3 Moyens matériels pour exercer l'activité**

Les agents du service disposent des moyens matériels habituels pour exercer leur mission.

## **2-4 Organisation hiérarchique**

Les agents sont placés sous l'autorité hiérarchique du Président de la Métropole Rouen Normandie.

## **3. Rémunération et avantages acquis**

### **3-1 Rémunération**

Les agents transférés conservent, s'ils y ont intérêt le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que les avantages collectivement acquis suivant les dispositions de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984. Le montant du régime indemnitaire s'apprécie tous éléments confondus qu'ils soient liés au grade de l'agent, aux fonctions occupées, aux sujétions ou aux résultats tels que constatés dans la Métropole au 1<sup>er</sup> septembre 202524 et comparé aux montants servis à la Ville de Rouen.

**Régime indemnitaire lié aux fonctions, sujétions ou aux résultats :**

	ROUEN	METROPOLE
<b>Régime indemnitaire mensuel</b>	<b>RIFSEEP</b> : IFSE un montant par métier (grille métiers révisée 1 fois par an en Commission RIFSEEP) Pas de modulation de cette part	<b>RIFSEEP</b> Indemnisation mensuelle sous forme d'IFSE fonction et expérience, le cas échéant indemnité annuelle sous forme de CIA lié d'une part à l'évaluation (versée en mai) et d'autre part à l'assiduité (versée en novembre)
<b>Régime indemnitaire liée à l'évaluation</b>	De 0 à 300 euros (0/100/200/300) versée en mars de l'année N+1 selon l'atteinte des objectifs fixés en EP, ma manière de servir et un investissement exceptionnel (réflexion en cours pour critères en fonction des montants)	De 0 à 160 euros (0/100/130/160) versés en mai N+1 selon le critère obtenu au moment de l'entretien professionnel N :
<b>Régime indemnitaire annuel</b>	Prime versée au titre des avantages acquis (article 111 loi de 84) prime de rendement versée en novembre correspondant à 70% TIB + IR	Part annuelle du régime indemnitaire versée en novembre et correspondant à 100% du traitement brut mensuel+ indemnité de résidence + NBI (le cas échéant)

### 3-2 Déroulement de carrière (ratios - règles internes)

	ROUEN	METROPOLE
<b>Critères d'évolution statutaire : avancement de grade</b>	<p>Ratio fixé à un minimum d'1/3 pour les catégories A et C (NB : 50% en catégorie C en 2025)</p> <p>Nomination en catégorie B au maximum des quotas statutaires sauf 1/3 des promouvables pour grades hors NES. Ces critères sont repris dans les Lignes directrices de gestion (LDG)</p>	<p>Ratio fixé à 100% des agents remplissant les conditions statutaires.</p> <p>En catégorie C, les agents concernés sont proposés dans les tableaux d'avancements sous réserve d'un avis favorable de la hiérarchie.</p> <p>En catégories B et A, des règles internes d'évolution sont définies par les lignes directrices de gestion (LDG) RH ci-jointes.</p>
<b>Critères d'évolution statutaire : promotion interne</b>	<p>Sont proposés à la promotion interne les agents remplissant les conditions statutaires, avec avis favorable de leur hiérarchie (manière de servir) et qui sont sur un poste relevant du grade visé.</p> <p>L'ensemble des critères sont indiqués dans nos LDG disponibles sur l'intranet.</p>	<p>Sont proposés à la promotion interne les agents qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- remplissent les conditions statutaires,</li> <li>- ont un avis favorable de leur hiérarchie</li> <li>- sont sur un poste relevant du grade visé.</li> </ul> <p>Le nombre de promouvables étant le plus souvent supérieur au nombre de postes ouverts, des critères liés au niveau de responsabilité du poste ou au grade d'avancement détenu par l'agent sont alors complémentairement appliqués. Ces critères sont définis par les LDG RH, disponibles sur l'intranet.</p>
<b>Critères d'évolution statutaire suite réussite à concours</b>	<p>Si l'agent est déjà sur un poste relevant du grade du concours il est nommé le 1er jour du mois qui suit sa demande de nomination écrite. Dans le cas contraire il est invité à candidater sur des postes en mobilité interne</p>	<p>Si l'agent est déjà sur un poste relevant du grade du concours, il est nommé le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit sa demande de nomination écrite.</p> <p>Dans le cas contraire, il est invité à candidater sur des postes en mobilité interne</p>

### 3-3 Prévoyance santé et avantages divers

Typologie	ROUEN	METROPOLE
<b>Prévoyance</b>	<p>Garantie incapacité de travail (maintien de salaire en cas de maladie) portant sur le traitement et le régime indemnitaire le cas échéant.</p> <p>Des options peuvent être souscrites en plus de la garantie de base : invalidité, décès, perte de retraite.</p> <p>Participation employeur de 15 € si l'agent adhère au contrat de prévoyance proposé par la MNT</p>	<p>Garantie incapacité de travail (maintien de salaire en cas de maladie) portant sur le traitement et le régime indemnitaire le cas échéant.</p> <p>Des options peuvent être souscrites en plus de la garantie de base : invalidité, décès, perte de retraite.</p> <p>Participation employeur de 7€/mois si l'agent adhère au contrat collectif de prévoyance proposé par la MNT</p>
<b>Mutuelle santé</b>	<p>Participation employeur mutuelle si contrat mutuelle labellisé : Agent sans enfant : 18 euros</p> <p>Agent avec 1 enfant : 25 euros</p> <p>Agent avec 2 enfants : 28 euros</p> <p>Agent avec 3 enfants et plus : 33 euros</p>	<p>Participation financière employeur mutuelle si l'agent adhère au contrat collectif de complémentaire santé proposé par la MNT. Cette participation varie selon la rémunération nette annuelle et la composition familiale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inférieure à 21 612 euros : 30€/mois + 10€ si enfant + 6€ si parent isolé</li> <li>- de 21 612 à 27 600 euros : 24€/mois +8€ si enfant +5€ si parent isolé</li> <li>- Supérieure à 27 600 euros : 19€/mois + 4€ si enfant +3€ si parent isolé de 17 à 21 €</li> </ul>
<b>Places de crèches</b>	12 places pour l'ensemble des personnels de la Ville	Réservation par la Métropole de 20 places de crèches auprès de l'association Liberty (14 places) et de l'Association Jardins des Bisous (6 places)
<b>Action sociale</b>	<p>Comité des œuvres sociales et culturelles (COSC)</p> <p>Allocation enfant handicapé.</p>	<p>Association du personnel pour les activités sociales et culturelles (APRM) : adhésion à effectuer par l'agent sur le site de l'APRM ou en se rendant sur place</p> <p>CNAS : Adhésion effectuée automatiquement par la Métropole</p> <p>Allocation enfant handicapé sur demande auprès du service Action sociale Santé au travail</p>

Typologie	ROUEN	METROPOLE
<b>Activités sportives</b>	Activités de sport et détentes organisées sur le temps de pause méridienne	L'Association Sportive des Administrations 76 ASDA propose des activités sportives sous couvert d'une adhésion par l'agent de 25€/an : <a href="https://asda76.pepsup.com/">https://asda76.pepsup.com/</a>

PROJET