ANNEXE 1 : FICHE D'IMPACT

A LA CONVENTION DE CREATION DU SERVICE COMMUN « DIRECTION DU CABINET » ENTRE LA COMMUNE DE ROUEN ET MÉTROPOLE ROUEN NORMANDIE

En cas de création d'un service commun et conformément à l'article L 5211-4-2 du CGCT, **«** une fiche d'impact décrit notamment les effets sur l'organisation et les conditions de travail, la rémunération et les droits acquis des agents. La fiche d'impact est annexée à la convention. Les accords conclus sont annexés à la convention. La convention et ses annexes sont soumises à l'avis du ou des comités techniques compétents… »

SOMMAIRE

1. **Effectifs**
- Direction d'origine et d'affectation des agents
- Effectifs mutualisés : 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 composant le service commun au titre de la mutualisation : 5 agents

Catégorie A, B ou C	Statut titulaire ou contractuel	Direction d'origine	Direction d'affectation
A	Contractuel art L333-1 du CGFP	Direction Générale des Services de la Métropole	Direction du cabinet
A	Titulaire détaché sur Contrat art L333-1 du CGFP	Direction Générale des Services de la Métropole	Direction du cabinet
A	Contractuel art L333-1 du CGFP	Cabinet du Maire de Rouen	Direction du cabinet
A	Contractuel art L333-1 du CGFP	Cabinet du Maire de Rouen	Direction du cabinet
C	Titulaire détaché art L333-1 du CGFP	Cabinet du Maire de Rouen	Direction du cabinet

1-2 Les agents en disponibilité

Sans objet.

2. Effets sur l'organisation

2-1 Lieu de travail et résidence administrative

La résidence administrative des agents du service commun « Direction du Cabinet » est fixée au siège de la Métropole Rouen Normandie – le 108- 108 allée François Mitterrand -76100 ROUEN

Pour la réalisation des missions, les agents du service commun pourront être localisés selon les besoins : soit au siège de la Métropole, soit dans les locaux de l'hôtel de ville de Rouen – 76000 ROUEN.

Direction d'affectation	Site d'accueil	Nombre d'agents
Direction du cabinet	Métropole Rouen Normandie	3
	Hôtel de ville de Rouen	2

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

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

	ROUEN	METROPOLE
Temps de travail annuel	1607 heures	1607h
Durée journalière moyenne /cycles de travail hebdomadaires	38h45	39h45 (7h57/jour)
Volume des congés	25 CA + éventuellement 2 jours hors période soit 27 jours	25 CA + éventuellement 2 jours hors période soit 27 jours
Dispositif d'horaires variables avec acquisition de jours de RTT	21 jours RTT (22 jours moins 1 jour pour la journée de solidarité)	26 ARTT

Modèle horaire journalier général	Plage fixe 9h-16h Plage variable 7h-19h30	Plage fixe de travail : 9h30-16h Plages variables : 7h-9h30 et 16h -19h30
Forfait cadre	Non concernés	oui
Aménagement particulier de temps de travail	Le temps de travail peut être aménagé sur 4,5 ou 5 jours.	Le temps de travail peut être aménagé sur 4.5 ou 5 jours
Modalités d'exercice du temps partiel	Par réduction de la durée sur une journée ou sur une durée hebdomadaire	Par réduction de la durée sur une journée ou sur une durée hebdomadaire
Monétisation du Compte Épargne Temps	Non	Oui

2-3 Moyens matériels pour exercer l'activité

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

2-4 Organisation hiérarchique

Selon le type de mission réalisée, les agents du service commun « Direction du cabinet » sont placés sous l'autorité hiérarchique du Président de la Métropole Rouen Normandie et sous l'autorité fonctionnelle du celui-ci ou sous celle du Maire de Rouen conformément à l'article L5211-4-2 du CGCT.

3. Rémunération et avantages acquis

Pour les collaborateurs de cabinet :

3-1 Rémunération

Si, comme le rappelle l'article 7 du décret n° 87-1004, « la rémunération individuelle de chaque collaborateur de cabinet est fixée par l'autorité territoriale », ce dernier est tenu de respecter des plafonds prévus par ce même article.

Le traitement indiciaire du collaborateur de cabinet ne peut en aucun cas être supérieur à 90 % du traitement correspondant :

- soit à l'indice terminal de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement occupé par un fonctionnaire ;
- soit à l'indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité dans la collectivité ou l'établissement.

Le montant des indemnités du collaborateur est plafonné et ne peut dépasser 90% du montant maximum du régime indemnitaire institué par délibération et servi :

- au fonctionnaire titulaire de l'emploi administratif fonctionnel le plus élevé ;
- ou du grade administratif le plus élevé dans la collectivité.

Traitement indiciaire plafond

	ROUEN	METROPOLE
Indice de l'Emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé occupé par un fonctionnaire	HEB chevron 3	HEB 3
Indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité	HEA chevron 3	HED3

Régime indemnitaire plafond

	ROUEN	METROPOLE
Régime indemnitaire maximal institué par délibération pour l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé	Référence administrateur Plafond RIFSEEP : 78 750€	Référence administrateur Plafond RIFSEEP : 58 800€
Régime indemnitaire maximal institué par délibération pour le grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité	Référence attaché hors cl Plafond RIFSEEP :42 600 €	Référence administrateur Plafond RIFSEEP :58 800€

Pour l'agent fonctionnaire :

3-1 Rémunération

<u>Régime indemnitaire liés aux fonctions, sujétions ou aux résultats</u> :

	ROUEN	METROPOLE
Régime indemnitaire proposé par la collectivité	RIFSEEP : Versé sous forme d'une indemnité mensuelle : IFSE en lien avec es fonctions exercées et sous la forme d'un complément indemnitaire annuel versé en mars de l'année N+1 (le CIA n'est pas systématique) : part individuel en lien avec l'évaluation et part collectif en fonction de l'implication dans les projets de la collectivité	RIFSEEP : Versé sous forme d'une indemnité mensuelle : indemnité collaborateur de cabinet. Et sous la forme d'une indemnité annuelle : CIA pour la part liée à l'assiduité en novembre

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

	ROUEN	METROPOLE
Avancement au grade d'attaché hors classe	Ratio : 100% des agents remplissant les conditions statutaires. Règles internes : à partir de directeur adjoint (ainsi que les collaborateurs de la DG)	Ratio : 100% des agents remplissant les conditions statutaires Règles internes : être sur un poste de directeur
Promo interne au grade d'administrateur	En fonction des quotas statutaires - listes d'aptitude établies par le CNFPT Règles internes : être à minima sur un poste de directeur	Ratio 100% Règles interne : être sur un poste de directeur

3-2 Prévoyance santé et avantages divers

Typologie	ROUEN	METROPOLE
Garantie maintien de salaire en cas de maladie	Participation employeur de 15 € si l'agent adhère au contrat de prévoyance proposé par la MNT	Participation employeur allant de 25.60€ à 38.00€ brut/mois sur la base du salaire net annuel (perçu ou reconstitué) avant impôt au 31/12/2025
Participation mutuelle	Participation employeur mutuelle si contrat mutuelle labellisé : Agent sans enfant : 18 euros Agent avec 1 enfant : 25 euros Agent avec 2 enfants : 28 euros Agent avec 3 enfants et plus : 33 euros	Participation employeur mutuelle mensuelle brut calculée sur la base de tranches de rémunération : - De 19€ à 30€ pour l'agent - De 4€ et 10€ pour un enfant - De10€ et 15€ pour deux enfants, De 3€ à 6 € si parent isolé
Autres avantages divers	Titres restaurant par jour travaillé de valeur faciale 8 € dont 3,20 € à la charge de l'agent	Titres restaurant par jour travaillé de valeur faciale 8.80€ dont 3.52 € à la charge de l'agent