COLLECTIVITE DE CORSE

RAPPORT
N° 2026/276/CP

COMMISSION PERMANENTE

REUNION DU 5 NOVEMBRE 2026

RAPPORT DE MONSIEUR
LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

REGIME INDEMNIZATORIU DI A CULLETTIVITÀ DI CORSICA
RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA COLLECTIVITÉ DE CORSE

COMMISSION(S) COMPETENTE(S) : Commission des Finances et de la Fiscalité

CULLETTIVITÀ DI CORSICA
COLLECTIVITÉ DE CORSE

RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

Le régime indemnitaire de la Collectivité de Corse a été approuvé et instauré par la délibération de l'Assemblée de Corse n° 19/270 AC en date du 26 juillet 2019.

Ladite délibération et son rapport annexe fixent le régime indemnitaire des cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi que pour les agents contractuels de droit public recrutés sur emploi permanent. Elle prévoit le versement du RIFSEEP sous ses deux composantes :

- L'IFSE - indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise : part fixe versée mensuellement qui tient compte du niveau de responsabilité et d'expertise lié aux fonctions exercées et à l'expérience professionnelle de l'agent.

- Le CIA - complément indemnitaire annuel : part variable facultative, versée annuellement et qui repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Une évolution réglementaire doit désormais être prise en compte, c'est-à-dire, l'instauration d'un régime indemnitaire spécifique pour les emplois fonctionnels administratifs.

La réforme de l'encadrement supérieur est désormais transposée à la fonction publique territoriale (FPT). Entrée en vigueur le 1er juillet 2026, elle a pour objectif de renforcer l'attractivité des emplois de direction de la FPT, de moderniser les conditions de carrière, de rémunération et d'exercice des emplois de direction et d'harmoniser le statut des administrateurs territoriaux afin de le rapprocher de celui des administrateurs de l'État.

Cette réforme résulte de cinq décrets du 10 juin 2026, publiés au Journal officiel du 12 juin 2026 :

- Décret n° 2026-483 du 10 juin 2026 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.

- Décret n° 2026-484 du 10 juin 2026 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales.

- Décret n° 2026-485 du 10 juin 2026 modifiant l'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux.

- Décret n° 2026-486 du 10 juin 2026 relatif à l'échelonnement indiciaire des

emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés.

- Décret n° 2026-487 du 10 juin 2026 relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs de la FPT.

Ces nouveaux décrets procèdent à la restructuration des grades du cadre d'emploi des administrateurs territoriaux ainsi qu'à l'évolution des règles relatives à l'avancement, à la promotion et à la mobilité. Ils modifient la rémunération en instaurant une nouvelle grille indiciaire et une revalorisation des indices.

Par ailleurs, le décret n° 2026-487 du 10 juin 2026 instaure un régime indemnitaire spécifique pour les emplois fonctionnels administratifs, structuré autour des deux composantes du RIFSEEP (IFSE et CIA). Sont concernés les fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés.

L'arrêté du 3 juillet 2026 classe ces emplois administratifs supérieurs en quatre groupes de niveaux, en fonction des responsabilité exercées, du champ d'action, du degré d'expertise exigé et de la technicité de l'emploi.

Concernant ces emplois, le décret procède en outre à la suppression de la NBI et de la prime de responsabilité. Ces deux éléments de rémunération sont désormais intégrés dans le nouveau régime indemnitaire afin de simplifier et d'harmoniser la rémunération des cadres dirigeants.

Pour la Collectivité de Corse, les emplois administratifs supérieurs sont répartis sur les deux niveaux suivants :

Niveau des emplois	**Emplois concernés**
Deuxième niveau	Directeur général des services des Collectivités de Corse, Guyane, Martinique et Mayotte
Troisième niveau	Directeur général adjoint des services des Collectivités de Corse, Guyane, Martinique et Mayotte Expert de haut niveau et directeur de projet (groupe II)

Cette classification permet de déterminer le niveau indemnitaire applicable par référence à l'arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application du décret 2014-513 du 20 mai 2014 (RIFSEEP).

Les plafonds annuels correspondants sont les suivants :

Groupes de fonctions	**Emplois administratifs supérieurs territoriaux**	**IFSE** Montant maximal annuel (En euros)	**CIA** Montant maximal annuel (individuel, facultatif et variable) (En euros)
Deuxième niveau	DGS de la Collectivité de Corse	101 000	44 000
Troisième	DGAS de la Collectivité de		

niveau	Corse Expert de haut niveau et directeur de projet (groupe II)	77 000	33 000

Il appartient à l'organe délibérant d'adopter ces montants plafonds des deux parts du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la limite du plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat nommés dans des emplois supérieurs équivalents conformément au respect du principe de parité avec la fonction publique de l'État.

Si les plafonds règlementaires déterminent les montants maximums de l'indemnité de fonction de suggestion et d'expertise (IFSE), les situations individuelles seront examinées en tenant compte de l'expérience professionnelle de chaque cadre dirigeant et du poste qu'il occupe, en valorisant l'exercice des fonctions, que ce soit l'encadrement, la coordination, la conception, la technicité, l'expertise, l'expérience, les conditions de travail, etc.

En ce qui concerne le CIA, il est également proposé de moduler le versement qui demeure facultatif et individuel, tenant notamment compte de la valeur professionnelle de l'agent, de la maîtrise des compétences requise, de la manière de servir et l'atteinte des objectifs fixés.

Le montant est fixé par référence aux critères appréciés lors de l'entretien professionnel annuel et fait l'objet d'un arrêté individuel d'attribution. Il n'ouvre pas de droit à reconduction tacite d'une année sur l'autre et peut être versé annuellement.

Sont pris en compte, comme critères d'appréciation, les sujétions liées au postes concernés et les résultats réalisés par les intéressés :

Les critères d'appréciation sont les suivants :

- Atteinte des objectifs et résultats : efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs
- Pilotage stratégique et conduite des politiques publiques : force de proposition et de réalisation
- Investissement personnel dans l'exercice des fonctions : capacité à s'adapter aux exigences du poste
- Qualités relationnelles : management, animation des équipes et contribution au collectif de travail

Il convient, en outre, de cesser le versement de la NBI et de la prime de responsabilité aux emplois fonctionnels administratifs bénéficiaires de ce nouveau régime indemnitaire.

La nécessité de transposition, outre la mise en conformité légale, permet de renforcer l'attractivité des fonctions de cadres dirigeants au sein de la Collectivité de Corse, essentielle à l'aune d'un statut d'autonomie. La réorganisation de notre administration a conduit à une réduction du nombre de DGA et s'est concomitamment accompagnée d'un élargissement des périmètres d'intervention et de responsabilité. Les emplois fonctionnels, déjà impactés par la réforme de la responsabilité des gestionnaires publics, répondent dorénavant à une logique

d’exigence et disposent, en contrepartie, de conditions de rémunération adaptées.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.