COLLECTIVITE DE CORSE

RAPPORT
N° 2019/E3/233

ASSEMBLEE DE CORSE

3 EME SESSION EXTRA-ORDINAIRE DE 2019

25 ET 26 JUILLET 2019

RAPPORT DE MONSIEUR
LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

INSTAURATION DU REGIME INDEMNITAIRE DE LA COLLECTIVITE 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

L'article 11 de l'ordonnance n° 2016-1562 du 21 novembre 2016 précise que « dans un délai de six mois à compter de la date de sa première installation, l'Assemblée de Corse délibère sur le régime indemnitaire et les conditions d'emploi qui s'appliqueront à l'ensemble des personnels au plus tard au 1er juillet 2019, sans préjudice de l'article L. 5111-7 du Code général des collectivités territoriales […]. Cette délibération détermine également les modalités de mise en œuvre de ce dispositif. Dans l'attente de l'entrée en vigueur de cette délibération, les agents nouvellement recrutés bénéficient du régime indemnitaire et des conditions d'emploi qui étaient applicables à l'emploi auquel ils sont affectés. »

Aujourd'hui, il s'agit d'instaurer ce régime indemnitaire en prenant en compte la complexité de la question indemnitaire dans toutes ses composantes.

Partie intégrante des conditions d'emplois des agents, la construction de ce régime indemnitaire s'inscrit dans un contexte d'évolution réglementaire permanente et de déploiement progressif du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Pour répondre à cette obligation dans le contexte de sa fusion-création, la collectivité de Corse a opté depuis 2018 pour une démarche de construction progressive, afin de se donner le temps de construire son organisation et un référentiel des emplois et métiers stabilisé, éléments essentiels pour inventer le régime indemnitaire de la Collectivité de Corse.

Une première analyse approfondie des dispositifs indemnitaires applicables au sein des trois anciennes collectivités a fait émerger des 2018 des points de divergence, liés notamment à des structures organisationnelles singulières, à des systèmes indemnitaires parfois très anciens, à des structurations hétérogènes des groupes de fonctions et à des périmètres de versement du RIFSEEP différents au sein de ces trois ex entités.

Aussi, il a été décidé de repenser les architectures indemnitaires préexistantes, en concevant un nouveau système lisible et cohérent, afin qu'il puisse être reconnu par l'ensemble des différentes parties prenantes de la Collectivité de Corse.

Comme suite au diagnostic évoqué plus haut, une méthodologie ad-hoc a été imaginée pour concevoir un régime indemnitaire adapté aux objectifs d'harmonisation, de standardisation et d'intégration liés à la fusion-création de notre collectivité, respectant la réglementation en vigueur, dans un contexte financier contraint.

Une démarche participative de construction du nouveau système indemnitaire a donc été engagée : neuf ateliers mobilisant les encadrants de la collectivité et neuf autres ateliers de travail animés en présence des organisations syndicales ont ainsi été organisés pour définir les principes généraux et modalités de mise en œuvre qui sont proposés ci-dessous.

Au travers de ce nouvel outil indemnitaire de référence, et afin d'anticiper la parution au fil de l'eau des décrets de transposition du RIFSEEP à la fonction publique territoriale, il a été décidé d'adopter des principes communs pour tous les agents, y compris pour ceux dont les cadres d'emplois ne sont pas éligibles à ce jour au RIFSEEP, sous réserve des possibilités offertes par les textes actuellement en vigueur.

LES PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE DU REGIME INDEMNITAIRE DE LA COLLECTIVITE DE CORSE

A compter de la délibération du mois de juillet 2019, le système indemnitaire de la Collectivité de Corse sera défini et structuré pour mettre en œuvre les principes posés par la délibération-cadre n° 18/293 AC du 27 juillet 2018 à savoir :

- le principe de parité ;
- le principe d'égalité ;
- le principe d'équité ;
- le principe de transparence.

Le principe de parité renvoie à un parallélisme des régimes entre la Fonction publique d'Etat et la Fonction publique territoriale. Si l'Assemblée de Corse peut instaurer un régime indemnitaire au profit de ses agents en vertu du principe de libre administration, par principe les agents territoriaux ne peuvent percevoir un montant global de primes supérieur à celui auquel peuvent prétendre les fonctionnaires d'Etat, de corps équivalent au cadre d'emplois concerné.

Le principe d'égalité de traitement doit quant à lui conduire à définir les règles applicables à l'ensemble des agents, et par voie de conséquence à un traitement identique des agents dont les conditions statutaires et professionnelles sont identiques.

Le principe d'équité garantit une prise en compte différenciée des situations professionnelles des agents, en assurant une progressivité sur la base de critères objectifs et partagés, pour tenir compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et l'engagement professionnel de tous.

Le principe de transparence implique quant à lui, de porter à la connaissance de tous les agents, les règles collectives de mise en œuvre du régime indemnitaire.

En l'absence de décrets de transposition du RIFSEEP, ces principes et la méthodologie exposée ci-après seront repris et adaptés en fonction des textes applicables et des maximums règlementaires. Dans cette attente, les délibérations relatives aux grades non éligibles au RIFSEEP en vigueur actuellement sont maintenues et applicables aux agents de la Collectivité de Corse.

Ainsi, à l'avenir, le principe sera que chaque agent bénéficiera du régime indemnitaire correspondant au cadre d'emplois, grade et fonction qu'il occupe, dans la limite du plafond déterminé pour les dits cadres d'emplois, grades et fonctions, tels que définis en application des dispositions du nouveau régime indemnitaire de la Collectivité de Corse qui vous est présenté aujourd'hui.

Par exception, dans le cadre d'un recrutement, le régime appliqué pourra s'inscrire dans les limites du corpus réglementaire régissant les régimes indemnitaires de chaque cadres d'emplois, sous réserve de l'intérêt du service et pour tenir compte d'expertises, de compétences particulières ou de l'expérience professionnelle de l'agent dont le recrutement est envisagé.

Par ailleurs, l'autorité territoriale se réserve le droit de procéder, d'ici au 30 juin 2020 au plus tard, à l'étude des situations antérieures à la création de la Collectivité de Corse ne respectant pas les principes fondateurs du régime indemnitaire de celle-ci, et s'en éloignant dans des proportions constitutives d'un manquement caractérisé aux principes d'équité et d'égalité qu'il promeut.
Une mise en cohérence de ces situations avec les valeurs de référence qui vous sont présentées plus bas pourra être décidée par l'Administration, par application de critères objectifs et dans le respect des procédures en vigueur.

Les critères conduisant l'autorité territoriale à estimer qu'une situation doit faire l'objet d'une mise en cohérence du fait qu'elle s'éloigne des plafonds institués par le régime indemnitaire dans des proportions constitutives d'un manquement caractérisé aux principes d'équité et d'égalité promus par le nouveau régime indemnitaire feront l'objet d'une présentation devant le comité technique et les commissions administratives paritaires.

LES BENEFICIAIRES DU REGIME INDEMNITAIRE

Sont bénéficiaires du régime indemnitaire les agents en activité suivants :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- Les agents contractuels de droit public recrutés sur emploi permanent, à l'exception des agents recrutés sur le fondement de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (remplacement maladie), sans que l'application du système indemnitaire présenté ci-dessous puisse remettre en cause l'économie générale du contrat et modifier substantiellement celui-ci.

Les agents contractuels de droit public recrutés sur emploi non permanent en vertu des articles 3 1° (accroissement temporaire d'activité), 3 2° (accroissement saisonnier d'activité) de la loi du 26 janvier 1984 et les agents recrutés sur le fondement de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (remplacement maladie) peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire, si cela est prévu dans leur contrat:

En sont exclus :

- Les agents employés en vertu de contrat de droit privé et les apprentis ;
- Les agents contractuels à durée déterminée ne rentrant pas dans le cadre des dispositions susvisées ;

- Les assistantes familiales.

LES MODALITES DE VERSEMENT

Le régime indemnitaire est versé mensuellement.

Il fait l'objet d'une proratisation en fonction de la quotité de temps de travail.

Pour ce qui concerne le CIA, celui-ci est versé en année n+1 en un versement unique, eu égard au bilan de l'entretien professionnel qui porte sur les résultats réalisés lors de l'année n.

Pour ce qui concerne le versement du régime indemnitaire en cas d'absence pour indisponibilité physique, il est proposé d'adopter un régime de ponctions en cas d'absences pour raisons médicales tel que défini ci-après :

- Absence de 1 à 10 jours par année civile: pas de ponction
- Absence de 11 à 30 jours : 40 % de ponction
- Absence de 31 à 90 jours: 30 % de ponction
- Au-delà de 91 jours et jusqu'à épuisement des droits statutaires : 50 % de ponction ;

Les absences liées aux accidents de service/accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, paternité et adoption sont exclues du dispositif présenté ci-dessus.

LE RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

En matière de RIFSEEP, l'organe délibérant est compétent pour déterminer des critères individuels de modulation après avis du comité technique.

A ce jour, sont éligibles au RIFSEEP au sein de la fonction publique territoriale, les cadres d'emplois suivants :

- Les administrateurs ;
- Les ingénieurs en chef ;
- Les attachés ;
- Les conseillers socio-éducatifs ;
- Les conservateurs du patrimoine ;
- Les conservateurs des bibliothèques ;
- Les attachés de conservation du patrimoine ;
- Les bibliothécaires ;
- Les biologistes, vétérinaires et pharmaciens ;
- Les médecins ;
- Les rédacteurs ;
- Les éducateurs des APS ;
- Les animateurs ;
- Les assistants socio-éducatifs ;
- Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- Les adjoints administratifs ;
- Les agents sociaux ;
- Les ATSEM ;

- Les opérateurs des APS ;
- Les adjoints d'animation ;
- Les adjoints du patrimoine ;
- Les adjoints techniques ;
- Les agents de maîtrise.

Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tenant compte :

- d'une part, du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions ;
- d'autre part, de l'expérience professionnelle de l'agent, c'est-à-dire de la connaissance ; acquise par la pratique, nouveauté majeure du dispositif.

Les tableaux récapitulatifs des montants applicables sont annexés à la délibération.

Le complément indemnitaire annuel (CIA), qui repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent : il est en principe lié à l'évaluation professionnelle.

1° L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise(IFSE)

Le montant de l'IFSE alloué à chaque agent, est déterminé selon le niveau de responsabilité et d'expertise en fonction des critères professionnels ci-dessous :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception, c'est-à-dire la responsabilité plus ou moins importante en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, c'est-à-dire la valorisation des compétences plus ou moins complexes du poste dans le domaine fonctionnel de référence de l'emploi ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, c'est-à-dire de ses contraintes particulières.

Des groupes de fonctions sont hiérarchisés à l'intérieur de chaque catégorie (A, B, C.), les emplois et ainsi les postes de la collectivité y sont distribués selon une méthode globale, les groupes supérieurs devant être réservés aux emplois et postes les plus exigeants.

L'ensemble des emplois de la Collectivité de Corse sont répartis au sein de ces dix groupes de fonctions conformément aux définitions qui en déterminent le périmètre en application des textes en vigueur.

Ainsi, ces groupes de fonctions sont constitués par le regroupement d'emplois et ainsi de postes de même catégorie, correspondant à un niveau similaire de responsabilité.

Ils structurent par la même l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent, par référence au répertoire des métiers de la collectivité.

Liste indicative des 10 groupes de fonctions
correspondant à 10 niveaux de responsabilités identifiés dans la collectivité

A	***Groupe de fonction A1***	Encadrement stratégique
	Groupe de fonction A2	1er niveau d'encadrement
	Groupe de fonction A3	2nd niveau d'encadrement Métiers rares
	Groupe de fonction A4	3ème niveau d'encadrement ou expertise élevée
B	***Groupe de fonction B1***	2nd niveau d'encadrement
	Groupe de fonction B2	3ème niveau d'encadrement et/ ou niveau de technicité élevé
	Groupe de fonction B3	Absence d'encadrement, niveau de technicité modéré
C	***Groupe de fonction C1***	3ème niveau d'encadrement
	Groupe de fonction C2	4ème niveau d'encadrement ou niveau de technicité modéré à élevé
	Groupe de fonction C3	Réalisation

			Encadrement Lié à l'organigramme	Technicité Lié au niveau de connaissance / qualification requis et à l'initiative	Sujétions particulières
A	***A1***	Encadrement stratégique	Encadrement stratégique		
	A2	1er niveau d'encadrement	1er niveau d'encadrement		
	A3	2nd niveau d'encadrement Ou métier rare	2nd niveau d'encadrement Ou Métier rare demandant une formation spécifique dans un domaine d'intervention atypique		
	A4	Encadrement de proximité ou Absence d'encadrement avec technicité d'un niveau modéré à élevé	3ème Niveau d'encadrement OU • Mission nécessitant une expertise technique et/ou théorique, et des connaissances poussées acquises par le biais d'une formation ou par une pratique professionnelle avérée dans le domaine d'intervention ou Mission supposant l'acquisition de savoirs théoriques et techniques complexes et variés conjugués à une expérience diversifiée de plusieurs années. • Les activités liées au poste sont variées et supposent une réflexion et une analyse afin de sélectionner la procédure à appliquer ou au besoin, d'en créer une nouvelle pour atteindre le but poursuivi ou Les actions à mener découlent d'une réflexion poussée sur les actions prioritaires pour atteindre les objectifs généraux de la structure. • Le niveau d'expertise peut constituer un appui ressources pour la structure. • Sujétions ou contraintes modérées voire importantes		

			Encadrement Lié à l'organigramme	Technicité Lié au niveau de connaissance / qualification requis et à l'initiative	Sujétions particulières
B	***B1***	**2nd niveau d'encadrement**	2nd niveau d'encadrement		
	B2	**Encadrement de proximité, et/ ou niveau de technicité élevé**	3ème niveau d'encadrement **ou** • Mission nécessitant une expertise technique et/ou théorique, et des connaissances poussées acquises par le biais d'une formation ou par une pratique professionnelle avérée dans le domaine d'intervention • Les activités liées au poste sont variées et supposent une réflexion et une analyse afin de sélectionner la procédure à appliquer ou au besoin, d'en créer une nouvelle pour atteindre le but poursuivi • Sujétions ou contraintes importantes		
	B3	**Absence d'encadrement, et niveau de technicité modéré**	• Mise en œuvre de savoirs faire supposant un apprentissage préalable au cours d'une formation qualifiante propre à l'exercice d'un métier (formation métier CAP ou BEP ou habilitations requises) ou une expérience de courte durée destinées à l'assimilation de ces savoirs faire. • Les activités liées au poste sont simples mais supposent une réflexion et une adaptation des méthodes de travail pour atteindre le but poursuivi • Absence de sujétions ou contraintes ou sujétions ou contraintes modérées		

			Encadrement Lié à l'organigramme	Technicité Lié au niveau de connaissance / qualification requis et à l'initiative	Sujétions particulières
C	***C1***	**Encadrement intermédiaire**	3ème Niveau d'encadrement		
	C2	**Encadrement de proximité ou niveau de technicité de modéré à élevé**	4ème niveau d'encadrement **ou** • Missions nécessitant de mobiliser des connaissances poussées: Mise en œuvre de savoirs faire supposant un apprentissage préalable au cours d'une formation qualifiante propre à l'exercice d'un métier (formation métier CAP ou BEP, ou habilitations requises) ou par une pratique professionnelle dans le domaine d'intervention • Les activités liées au poste sont variées et supposent une réflexion et une analyse afin de sélectionner la procédure à appliquer ou au besoin, d'en créer une nouvelle pour atteindre le but poursuivi • Sujétions ou contraintes importantes		
	C3	**Réalisation**	• Missions simples ne nécessitant pas de connaissances particulières acquises au-delà de la scolarité obligatoire. Suppose une adaptation simple aux procédures existantes et un apprentissage sur poste à court terme. • Les activités liées au poste sont simples et clairement définies, les solutions à apporter découlent des connaissances ou des procédures existantes. • Pas de sujétion importante ni de contraintes particulières ou sujétions et contraintes modérées		

Dans chaque groupe de fonctions, les postes occupés par les agents sont ensuite distingués et cotés par les responsables hiérarchiques, au regard de leurs caractéristiques propres et selon les critères d'appréciation pondérés que vous pourrez retrouver ci-dessous, permettant ainsi de déterminer l'attribution d'un montant indemnitaire individuel servi aux agents.

Par ailleurs, l'expérience professionnelle acquise par les agents sera également prise en compte. Prévue dans le décret portant création du RIFSEEP, elle doit être distinguée de l'ancienneté, de l'engagement et de la manière de servir des agents.

Elle se caractérise par l'appréciation de la connaissance qu'a l'agent de son environnement de travail, de son expérience dans le domaine d'activité et dans d'autres domaines, sa capacité à exploiter les acquis de l'expérience, à mobiliser les acquis des formations suivies.

Dans le dispositif qui vous est aujourd'hui proposé, l'expérience professionnelle des agents sera prise en compte selon les modalités définies ci-après, ainsi que dans le cadre de chaque réexamen de l'IFSE.

Tableaux des critères pondérés et des sous-critères :

		1 Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	2 Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	3 Sujetions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	4 Expérience professionnelle
A	Groupe de fonction A1	60 %	10 %	25 %	5 %
	Groupe de fonction A2	55 %	20 %	20 %	5 %
	Groupe de fonction A3	50 %	25 %	20 %	5 %
	Groupe de fonction A4	30 %	45 %	20 %	5 %
B	Groupe de fonction B1	50 %	25 %	20 %	5 %
	Groupe de fonction B2	30 %	40 %	25 %	5 %
	Groupe de fonction B3	20 %	25 %	50 %	5 %
C	Groupe de fonction C1	30 %	30 %	35 %	5 %
	Groupe de fonction C2	20 %	40 %	35 %	5 %
	Groupe de fonction C3	0 %	25 %	70 %	5 %

Catégorie A

1 Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Niveau hiérarchique
Niveau du poste dans l'organigramme
Sur 8 points

Responsabilité d'encadrement direct
Nombre d'agents directement sous la responsabilité de l'agent en poste ou interim
Sur 6 points

Responsabilité d'encadrement indirect
Nombre d'agents total de l'entité
Sur 6 points

Encadrement direct multi sites
Encadrement territorial et/ ou circonscription territoriale multi site
Sur 5 points

Conduite de projets de la conception à la finalisation
Pilotage et conduite de projets: réalisation d'un projet de service ou d'un projet de politique publique
Sur 3 points

Transversalité des projets
Participation fréquente à des projets transverses reconnus en tant que tels et impliquant une multiplicité de parties prenantes extérieures au service d'origine
Sur 3 points

2 Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Entretien et développement des compétences
Le poste nécessite-il l'entretien, le développement des compétences et l'actualisation permanente des connaissances est-il nécessaire, indispensable ou encouragée ?– sur 3 points

Niveau de technicité
Le poste nécessite un niveau de technicité élevé voire une expertise dans le domaine d'activité
Sur 3 points

Difficulté et complexité de la tâche
Contrôle, suivi, évaluation et coordination de la mise en œuvre du plan d'action ou des mesures opérationnelles
Sur 6 points

Adaptabilité et autonomie
Capacité à s'adapter à la complexité de l'environnement de travail et à de nouvelles méthodes.
Sur 3 points

Pratique et maitrise d'une langue étrangère, ou de la langue Corse
Pratiquer et maitriser une langue étrangère ou la langue Corse - ***3 points***

Habilitation et certification
Nécessité d'habilitation et/ou une certification (permis CACES, habilitation électrique, etc.)
Sur 2 points

Formateur interne/externe
Fonction de formateur interne permanent et/ou fonctions de formateur externe pour le compte de la collectivité
Sur 2 points

Contraintes particulières en matière d'hygiène et de sécurité -*Mise en œuvre des procédures garantissant le respect des règles d'hygiène, sécurité et santé au travail ou en être garant*
Sur 4 points

3 Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Disponibilité et mobilisation
Le poste nécessite une forte disponibilité et mobilisation de l'agent: amplitude horaire importante, déplacement récurrent(4 par mois a minima) et sur longue distance(plus de 200Km), pics d'activité réguliers
Sur 8 points

Responsabilité juridique, financière
Capacité à engager, la responsabilité de la structure publique territoriale
Sur 8 points

Implication psychologique forte
Poste pouvant être source de tension mentale ou nerveuse par l'importance des enjeux et des défis. Le poste nécessite-il un contact fréquent avec des usagers et/ou avec des publics difficiles ?
Sur 6 points

Multiplicité des interlocuteurs internes et/ ou externes
Internes: inter services, partenaires sociaux, CO, CTP, Commissions thématiques, Assemblée de Corse, CESEC, Ch.des Territoires, Agences et Offices
Externes: partenaires externes dont services de l'Etat, autres collectivités, associations, etc.
De 0 à 4 points

Responsabilité d'interface avec les élus
Fonction qui aide à la préparation des décisions des élus
Sur 3 points

Exposition soutenue aux risques d'accident, de blessures, de maladie professionnelle
3 points

4 Expérience professionnelle

Expérience dans le domaine d'activité
Nombre d'années d'expérience sur le poste ou dans un poste similaire (niveau, domaine)
Sur 8 points

Expérience dans d'autres domaines
Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
Sur 6 points

Connaissance de l'environnement de travail
Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial
Sur 3 points

Capacité à exploiter les acquis de l'expérience
Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure
Sur 6 points

Catégorie B

1 Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Niveau hiérarchique
Niveau du poste dans l'organigramme
Sur 8 points

Responsabilité d'encadrement direct
Nombre d'agents directement sous la responsabilité de l'agent en poste Sur 6 points
ou interim 3 points

Responsabilité d'encadrement indirect
Nombre d'agents total de l'entité
Sur 6 points

Encadrement direct multi sites
Encadrement territorial et/ ou circonscription territoriale multi site
Sur 5 points

Conduite de projets de la conception à la finalisation
Pilotage et conduite de projets: réalisation d'un projet de service ou d'un projet de politique publique
Sur 3 points

Transversalité des projets
Participation fréquente à des projets transverses reconnus en tant que tels et impliquant une multiplicité de parties prenantes extérieures au service d'origine
Sur 3 points

2 Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Entretien et développement des compétences
Le poste nécessite-il l'entretien, le développement des compétences et l'actualisation permanente des connaissances est-il nécessaire, indispensable ou encouragée ?– 3 points

Niveau de technicité
Le poste nécessite un niveau de technicité élevé voire une expertise dans le domaine d'activité
Sur 3 points

Difficulté et complexité de la tâche
Contrôle, suivi, évaluation et coordination de la mise en œuvre du plan d'action ou des mesures opérationnelles Sur 3 points

Adaptabilité et autonomie
Capacité à s'adapter à la complexité de l'environnement de travail et à de nouvelles méthodes.
3 points

Pratique et maitrise d'une langue étrangère, ou de la langue Corse
Pratiquer et maitriser une langue étrangère ou la langue Corse - 3 points

Rareté de la qualification
Métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi
3 points

Habilitation et certification
Nécessité d'habilitation et/ou une certification (permis CACES, habilitation électrique, etc.)
2 points

Formateur interne/externe
Fonction de formateur interne permanent et/ou fonctions de formateur externe pour le compte de la collectivité
Sur 2 points

Contraintes particulières en matière d'hygiène et de sécurité - *Mise en œuvre des procédures garantissant le respect des règles d'hygiène, sécurité et santé au travail ou en être garant*
Sur 4 points

3 Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Disponibilité et mobilisation
Le poste nécessite une forte disponibilité et mobilisation de l'agent: amplitude horaire importante, déplacement récurrent(4 par mois a minima) et sur longue distance(plus de 200Km), pics d'activité réguliers
Sur 8 points

Responsabilité juridique, financière
Capacité à engager, la responsabilité de la structure publique territoriale
8 points

Implication psychologique forte
Poste pouvant être source de tension mentale ou nerveuse par l'importance des enjeux et des défis.
Le poste nécessite-il un contact fréquent avec des usagers et/ou avec des publics difficiles ?
Sur 6 points

Multiplicité des interlocuteurs internes et/ ou externes
Internes: inter services, partenaires sociaux, CO, CTP, Commissions thématiques, Assemblée de Corse, CESEC, Ch.des Territoires, Agences et Offices
Externes: partenaires externes dont services de l'Etat, autres collectivités, associations, etc.
De 0 à 4 points

Missions d'interface avec les élus
Fonction qui aide à la préparation des décisions des élus
Sur 3 points

Exposition soutenue aux risques d'accident, de blessures, de maladie professionnelle
3 points

4 Expérience professionnelle

Expérience dans le domaine d'activité
Nombre d'années d'expérience sur le poste ou dans un poste similaire (niveau, domaine)
Sur 8 points

Expérience dans d'autres domaines
Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
Sur 6 points

Connaissance de l'environnement de travail
Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial
Sur 3 points

Capacité à exploiter les acquis de l'expérience
Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure
Sur 6 points

Catégorie C

1 Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Niveau hiérarchique
Niveau du poste dans l'organigramme
Sur 6 points

Responsabilité d'encadrement direct
Nombre d'agents directement sous la responsabilité de l'agent en poste
Sur 6 points

Responsabilité d'encadrement indirect
Nombre d'agents total de l'entité
Sur 6 points

2 Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Entretien et développement des compétences
Nécessité de l'entretien, du développement des compétences, l'actualisation permanente des connaissances (formation continue obligatoire) ? – Sur 3 points

Niveau de technicité
complexe ou non
Sur 3 points

Adaptabilité et autonomie
Capacité à s'adapter à la complexité de l'environnement de travail et à de nouvelles méthodes. Les évolutions réglementaires impactent-elles de façon significative l'expertise du poste ?
3 points

Polyvalence (diversité des taches)
La fonction est-elle monométier ou plurimétier ?
Sur 2 points

Pratique et maitrise d'une langue étrangère, ou de la langue Corse
Pratiquer et maitriser par nécessité d'emploi une langue étrangère ou la langue Corse - 3 points

Rareté de la qualification
Métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi
3 points

Habilitation, certification, assermentation
Nécessité d'habilitation et/ou une certification (permis CACES, habilitation électrique, etc.)
3 points

Contraintes particulières en matière d'hygiène et de sécurité *-Mise en œuvre ou garantie du respect des règles d'hygiène, sécurité et santé au travail ? - 2 points*

3 Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Disponibilité et mobilisation
Le poste nécessite une forte disponibilité et mobilisation de l'agent: amplitude horaire importante, déplacement récurrent(4 par mois a minima) et sur longue distance(plus de 200Km), pics d'activité réguliers
Sur 8 points

Niveau de délégation
Respect des dispositifs réglementaires, juridiques et financiers dont constatation de services faits- 3 points

Multiplicité des interlocuteurs internes et/ ou externes
Internes: inter services, partenaires sociaux, CO, CTP, Commissions thématiques, Assemblée de Corse, CESEC, Ch.des Territoires, Agences et Offices
Externes: partenaires externes dont services de l'Etat, autres collectivités, associations, etc.
De 0 à 4 points

Missions d'interface avec les élus
Fonction qui aide à la préparation des décisions des élus
Sur 5 points

Contact avec les usagers (ex. publics difficiles)
Le poste nécessite-il un contact fréquent avec des usagers ou avec des publics difficiles ?
3 points

Travail posté ou en milieu physique difficile
Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail ou en milieu difficile – 2 points

Contrainte présentielle
Le poste présente-il des contraintes (hors travail posté) : travail le week-end, dimanche, horaires obligatoires, pose congés etc. ? – 2 points

Exposition soutenue aux risques d'accident, de blessures, de maladie professionnelle
Exposition récurrente, ponctuelle ou rare aux risques d'accident, de blessures, de maladie– 2 points

Responsabilité pour la sécurité des biens et des personnes
2 points

4 Expérience professionnelle

Expérience dans le domaine d'activité
Nombre d'années d'expérience sur le poste ou dans un poste similaire (niveau, domaine)
Sur 8 points

Expérience dans d'autres domaines
Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
Sur 6 points

Connaissance de l'environnement de travail
Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial
Sur 3 points

Capacité à exploiter les acquis de l'expérience
Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure
Sur 6 points

Prise en compte de l'expérience professionnelle

Expérience dans le domaine d'activité	Nombre d'années d'expérience sur le poste ou dans un poste similaire	Pas d'expérience	0 points	De 0 à 8 points
		1 à 3 ans	2 points	
		3 à 6 ans	4 points	
		6 à 10 ans	6 points	
		> 10 ans	8 points	
Expérience dans d'autres domaines	Toute autre expérience professionnelle, salariée ou non, qui peuvent apporter un intérêt sur le poste de travail	faible	2 points	De 0 à 6 points
		diversifiée	4 points	
		diversifiée avec compétences transférables	6 points	
Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décision) ou plus largement l'environnement territorial	basique	1 point	De 0 à 3 points
		courant	2 points	
		approfondi	3 points	
		non évaluable	0 points	
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoir et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieurs	notions	1 point	De 0 à 6 points
		opérationnel	2 points	
		maîtrise	4 points	
		expertise *(transmission des savoirs et formulation de propositions)*	6 points	

2° Le Complément indemnitaire annuel (CIA)

Au travers du Complément indemnitaire annuel (CIA), dont le versement revêt un caractère facultatif à titre individuel, l'engagement professionnel et la manière de servir des agents pourront être reconnus.

Dans la continuité et en complément de la délibération n° 16/049 AC de l'Assemblée de Corse du 25 février 2016, le CIA sera versé au sein des services de la Collectivité de Corse aux membres du groupe de fonctions A1.

Ces emplois dont le recrutement relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale, sont soumis pour les emplois fonctionnels à une règlementation particulière, sans garantie de pérennité et relèvent d'une évaluation permanente, d'un principe de confiance qui les soumet à un fort aléa, qui peut les conduire à une fin anticipée de l'exercice de leurs fonctions. Le complément indemnitaire objet du présent rapport constitue à l'inverse une modalité de reconnaissance des sujétions de ces postes et des résultats réalisés par les intéressés.

De plus, considérant notamment le niveau d'exposition et de responsabilité de ce type d'emplois au sein des services de la Collectivité de Corse, comme dans des collectivités de strate équivalente, ainsi que les difficultés de recrutement pour les emplois de ce type, l'absence de service de ce complément pour ces populations constituerait un frein à l'attractivité de notre collectivité dans ce domaine particulièrement concurrentiel.

Par ailleurs, on doit rappeler que dans le cadre du règlement du temps de travail de la Collectivité de Corse, il a été décidé d'appliquer à ces agents un dispositif spécifique, en matière de temps de travail. A ce titre, ils seront soumis à un forfait horaire sans récupération, ni versement sur le CET, ni compensation du temps de travail effectué au-delà des 40 heures hebdomadaires.

Pour l'application de ce complément indemnitaire, le montant individuel ci-dessous qui pourra être versé à l'agent sera compris entre 0 et 100% de ce montant maximal.

Ce montant est fixé par appréciation des critères ci-dessous déterminés lors de l'entretien professionnel et est établi par un arrêté individuel notifié à l'agent. Il n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre et se fonde sur l'appréciation :

- de la capacité à exercer les activités de ses fonctions ;
- de son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- de ses qualités relationnelles ;
- de sa contribution au collectif de travail.

Groupe de fonctions A1	Plafonds annuels en euros
Cadre d'emplois des Administrateurs	8 820 €
Cadre d'emplois des Attachés	6 390 €

Cadre d'emplois des Ingénieurs en chef	10 080 €

Le CIA fait l'objet d'une proratisation en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent.

Il est versé en année n+1 en un versement unique, en fonction des résultats de l'entretien professionnel de l'année n.

LES INCOMPATIBILITES LIEES AU RIFSEEP

Conformément à l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Ainsi, conformément à la Circulaire Ministère de la décentralisation et de la fonction publique - Ministère des finances et des comptes publics NOR RDFF1427139C, les différentes primes et indemnités ayant vocation à être fondues dans l'assiette du RIFSEEP sont :

- 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 de mission des préfectures ;
- Indemnité de régisseur d'avance et de recettes.

Concernant les indemnités de régisseurs et de régisseurs suppléants d'avances et de recettes, lorsqu'elles sont versées à des agents inclus dans le périmètre du RIFSEEP, elles entrainent une majoration du régime indemnitaire à hauteur du montant de l'indemnité, au regard des missions et responsabilités exercées, sans modification de l'appartenance à un groupe de fonctions.

L'équivalent du montant de ces indemnités sera versé selon un rythme mensuel, à raison d'une fraction égale à un douzième du montant annuel.

Pour les régisseurs suppléants, le montant de l'indemnité de régie est calculé en fonction des absences de l'agent titulaires en année n-1. Ce montant est versé mensuellement en année n+1.

Le montant équivalent est lié à la particularité des missions exercées et prend fin dès que les missions ne seraient plus exercées.

Pour les autres primes spécifiques incompatibles avec l'IFSE, il sera fait application de la même méthode, sans modification du groupe de fonctions auquel est affecté l'emploi et le poste de l'agent dont il s'agit.

Pour ce qui concerne les autres primes et indemnités liées à des sujétions horaires ponctuelles, constituant des modalités d'organisation du service rendu aux usagers, les délibérations en vigueur actuellement sont maintenues et applicables aux agents

de la Collectivité de Corse.

LA REEVALUATION INDIVIDUELLE DU REGIME INDEMNITAIRE

Le montant du régime indemnitaire et notamment de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen individuel:

- en cas de changement de fonctions entrainant un changement de groupe de fonctions ;
- en cas de changement de grade suite à avancement de grade ou promotion de cadre d'emplois ;
- à minima, tous les 3 ans, en l'absence de changement de poste ou, pour les emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement.

Si des gains sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

EVALUATION ET SUIVI DU DEPLOIEMENT DU DISPOSITIF AU SEIN DU COMITE TECHNIQUE

Le Comité technique sera associé annuellement au suivi de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire, dans une logique d'amélioration continue celui-ci fera ainsi l'objet d'une évaluation. Cette politique indemnitaire sera donc régulièrement examinée devant le comité technique afin d'en assurer un suivi de la mise en œuvre.
Ce dialogue social s'articulera notamment autour des questions de choix des groupes de fonctions eu égard aux emplois nouveaux devant adhérer, des critères professionnels entrant en ligne de compte. Pourront également être présentés un bilan au regard des modalités de répartition des emplois entre les différents groupes de fonctions, ainsi que les situations au regard du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Enfin, le comité technique sera systématiquement consulté sur toute nouvelle adhésion aux dispositions du décret RIFSEEP.

CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE

Les dispositions relatives au RIFSEEP contenues dans le présent rapport prendront effet, d'une part à compter du 1er septembre 2019, pour ce qui est des montants-socles par grade, pour les agents qui y ont intérêt et d'autre part à compter du 1er janvier 2020, pour la mise en œuvre de la partie liée à la reconnaissance des fonctions et sujétions des postes, lorsque la cotation des postes sera entièrement réalisée.

Dans l'attente de l'effectivité de ces mesures, les délibérations en vigueur concernant le RIFSEEP sont maintenues, elles seront abrogées par la suite.

Pour l'information de votre assemblée, le coût annuel estimatif de la mise en œuvre du régime indemnitaire de la Collectivité de Corse s'élèverait à 6 900 000 €, selon une hypothèse maximaliste.

Pour l'année 2019, l'enveloppe dédiée à la mise en œuvre des montants socles prévus par le présent rapport est estimée à 1 319 000 €.

Les crédits nécessaires seront inscrits au budget supplémentaire de la collectivité sur les programmes budgétaires dédiés.

Je vous remercie de bien vouloir en délibérer.