

ASSEMBLEE DE CORSE

4 EME SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2022

REUNION DES 28 ET 29 JUILLET 2022

RAPPORT DE MONSIEUR
LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

**RIMESSA CULLETTIVA DI GRAZIA IN QUANTU À E
SOMME INDEBITE TOCCHÈ À TITULU DI NOVA
BUNIFICAZIONE INDIZIARIA DA L'AGENTI DI A
CULLETTIVITÀ DI CORSICA**

**REMISE GRACIEUSE COLLECTIVE RELATIVE AUX
SOMMES INDÛMENT PERÇUES EN MATIÈRE DE
NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI) PAR LES
AGENTS DE LA COLLECTIVITÉ DE CORSE**

RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

Lors du comité technique (CT) du 11 juillet 2022, un rapport relatif au règlement d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour les personnels de la Collectivité, en adéquation avec le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 dit « NBI Durafour », a été présenté pour avis du CT.

Il est ici rappelé que la NBI est un élément obligatoire de la rémunération pour les fonctionnaires, accordé de droit en fonction des missions exercées.

Il appartient à chaque collectivité de déterminer parmi ses postes de travail ceux d'entre eux qui remplissent les conditions d'attribution. Cette NBI doit être retirée et cesser d'être versée dès lors que l'agent n'exerce plus effectivement les fonctions y ouvrant droit.

En 2018, suite à la fusion, la collectivité de Corse a engagé un lourd travail afin de répertorier l'ensemble des postes, emplois et métiers des agents. Cette tâche, rendue difficile notamment par l'absence de système informatisé de gestion des postes au sein des ex-collectivités, a nécessité deux ans de travail.

En effet, l'ordonnance 2016-1562 du 21 novembre 2016 portant diverses mesures institutionnelles relatives à la collectivité de Corse avait posé l'obligation d'harmoniser l'ensemble des conditions d'emploi des agents au plus tard au 1^{er} juillet 2019. Ces travaux d'analyse des fonctions lors de la mise en place du régime indemnitaire (RIFSEEP), la mise en place du Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) commun et l'élaboration du répertoire des métiers ont constitué les supports préalables indispensables à l'élaboration du règlement de la NBI.

Une autre difficulté dans la détermination des règles d'attribution de la NBI était liée à l'hétérogénéité des modalités d'octroi dans les trois ex-collectivités. En effet, un état des lieux mené par le pôle ressources humaines a fait ressortir des disparités parmi les bénéficiaires de la NBI lié à un mode d'organisation et d'attribution différent entre chaque ex-collectivité.

De plus, et de façon parfois récurrente, des attributions de NBI se faisaient de façon non équitable, des personnels se trouvant dans des situations identiques étant traités de façon différente.

Enfin, si les décrets relatifs à la fonction publique territoriale (décret dit « Durafour » et le décret Quartiers Prioritaires) font état de près de 76 motifs d'attribution, les interprétations dans les modalités d'octroi sont nombreuses.

En tenant compte d'une jurisprudence parfois abondante selon les motifs d'attribution, la Collectivité a dû mener une réflexion globale sur l'application de ces décrets eu égard à ses spécificités, notamment en termes d'organisation.

C'est dans ces conditions que la réflexion et l'action sur l'harmonisation des conditions d'attribution de la NBI au sein de notre collectivité ont été engagées.

Et c'est à compter de janvier 2020 qu'il a été techniquement possible d'avoir une vision globale et précise des emplois et métiers et d'identifier les postes occupés par les agents.

Concernant les principes guidant celles-ci, il était impératif d'instaurer des règles claires d'attribution communes à tous les agents afin de permettre transparence, équité et égalité dans les modalités d'attribution.

Ce projet relatif aux modalités d'attribution de la NBI, qui constituait une étape essentielle, est venu compléter et finaliser les travaux relatifs à l'harmonisation du RIFSEEP.

Dans ce cadre, des ateliers de travail ont été organisés avec les organisations syndicales afin d'aboutir sur un règlement d'attribution.

La réflexion a porté, dans un premier temps, sur les conditions d'application du décret dit « Durafour » uniquement.

Le second décret en la matière, dit « NBI ville » correspondant au décret n° 2006-780 du 3 juillet 2006, concerne les modalités d'attribution de la NBI aux agents travaillant au sein des quartiers prioritaires.

Il fera l'objet d'un groupe de travail à compter de septembre 2022, en lien avec la DGA en charge des affaires sociales et sanitaires afin de proposer un règlement spécifique.

Un travail d'analyse du décret dit « Durafour » et des jurisprudences en la matière a donc été effectué afin de proposer un règlement d'attribution de la NBI permettant de prendre en compte l'ensemble des situations des agents.

Les enjeux du projet d'harmonisation de la NBI sont :

- Un enjeu d'égalité de traitement et d'équité entre les agents exerçant des fonctions identiques.
- Un enjeu de reconnaissance : il s'agit de valoriser et reconnaître les fonctions particulièrement exposées à des sujétions.
- Un enjeu de cohérence : il s'agit de considérer tous les motifs d'octroi, d'analyser leurs interactions et de construire un système cohérent dans son ensemble. Les motifs ne peuvent être analysés indépendamment les uns et des autres. Il s'agit de proposer un système cohérent notamment entre les encadrants de proximité.

Le règlement a donc été établi dans le respect des principes suivants :

- Le principe d'égalité : les agents occupant effectivement des fonctions comportant la même responsabilité ou la même technicité particulière bénéficient du même motif.
- Le principe de cessation des fonctions : le bénéfice de la NBI ne constitue pas un avantage statutaire et comporte un caractère temporaire qui s'interrompt avec la cessation des fonctions ouvrant droit.
- Le principe de non-cumul : un agent exerçant deux fonctions éligibles à la NBI ne peut se voir attribuer une double NBI car le cumul de deux NBI pour un même emploi n'est pas possible. Exception faite pour les cumuls de fonctions ou d'emplois, par exemple un agent à temps non complet sur plusieurs emplois.
- Le principe de rétroactivité : Lorsque l'autorité territoriale constate qu'elle a omis de verser la NBI à un agent sur une période donnée, il est possible de la lui verser sous forme de rappel sur salaire avec un effet rétroactif sur une période de 4 ans en plus de l'année en cours (article 1 de la loi n° 68-1250 du 31 décembre 1968).

Ainsi, il s'agit de considérer de manière égale des agents exerçant des fonctions similaires et de garantir l'égalité et l'équité entre les agents occupant des postes identiques.

Grâce à la mise en place de ce règlement chaque poste sera à l'avenir identifié, avant même son occupation effective, comme ouvrant droit ou pas à la NBI.

Comme c'est déjà le cas en matière de régime indemnitaire, toute mobilité aura des conséquences sur l'octroi de la NBI. Cette mention portée à la fiche de poste dès la publication permettra aux agents de se positionner à la mobilité en toute connaissance de cause.

Depuis l'adoption de ce règlement, les fichiers d'attribution et de retrait sont préparés pour une mise en œuvre dans les meilleurs délais. Les agents affectés sur un poste ouvrant droit à la NBI pourront bénéficier d'une attribution rétroactive à compter de la date d'affectation sur le poste considéré, dans la limite de la prescription quadriennale.

Les demandes d'attribution seront instruites au regard du répertoire des métiers et une réponse systématique sera apportée à l'agent. De même, l'analyse des fichiers permettra une mise à jour pour les agents n'exerçant plus des fonctions ouvrant droit à la NBI. Ces situations feront également l'objet d'un examen au cas par cas et les recours seront présentés devant une commission dédiée.

Ainsi, ce règlement va permettre d'attribuer, dès le mois de septembre prochain, et de manière rétroactive dans la limite de la prescription quadriennale, la NBI aux agents remplissant les conditions d'octroi.

A contrario, la collectivité cessera de verser cette indemnité aux agents n'occupant pas un poste ouvrant droit à la NBI.

Le souci d'équité conduit, en effet, à devoir appliquer les textes en la matière.

Il convient de rappeler que le principe de retrait est déjà appliqué régulièrement pour certains motifs, notamment celui de « maître d'apprentissage » qui cesse d'être versé lorsque le contrat d'apprentissage prend fin, ou celui de « responsable ouvrier en fonction dans les établissements publics locaux d'enseignement ».

Actuellement, au sein de la Collectivité de Corse, 1607 agents perçoivent une NBI pour des motifs allant de 10 à 80 points, soit 416 agents de catégorie A, 262 agents de catégorie B et 929 agents de catégorie C, ce qui représente un coût de 644 000 € sur les 6 premiers mois de l'année 2022. La NBI représentait un coût global de 1 312 000 € en 2020, 1 340 000 € en 2021.

Avec l'application du règlement, ce sont 374 agents qui bénéficieront soit d'une nouvelle attribution, soit d'une revalorisation de points induite par un changement de motif.

Par ailleurs, environ 700 agents verront soit le montant de la NBI indûment perçue leur être retirée, soit leur nombre de points diminués. Ainsi, cette suppression impactera 483 agents relevant de la catégorie C, 107 agents de la catégorie B et 109 de la catégorie A.

A titre d'exemple, ce retrait correspond à un montant de 48,50 € pour un motif d'attribution correspondant à 10 points, 121,25 € pour un motif d'attribution correspondant à 25 points (Calcul : nombre de points x point d'indice 4,85).

La décision de retirer la NBI aux agents en ayant bénéficié indûment jusqu'à ce jour a fait l'objet d'un vote négatif des organisations syndicales lors du CT du 11 juillet 2022.

L'argument principal soulevé pour justifier ce vote négatif est que la diminution de revenus liée à cette décision de retrait est difficilement supportable, principalement pour les agents de catégorie C.

En conséquence, certaines organisations syndicales ont par exemple préconisé d'intégrer à l'IFSE les sommes correspondantes à la perte de la NBI.

L'autorité territoriale est bien sûr consciente du caractère difficile de la situation.

Pour autant, et sur le principe, le maintien d'un élément de rémunération versé dans des conditions illégales n'est pas envisageable.

En outre, verser à certains personnels une rémunération non due est constitutif d'une double rupture d'équité et d'égalité :

- D'une part vis-à-vis des personnels qui, placés dans la même situation, ne toucheraient pas cette rémunération ;
- D'autre part vis-à-vis de ceux qui, ayant fait le choix d'aller vers un poste

ouvrant droit à NBI, ne bénéficieraient pas de l'avantage comparatif induit au plan salarial par cette décision ;

Enfin, la proposition de transformer la NBI induite en éléments intégrés au RIFSEEP est tout aussi inenvisageable : une telle décision reviendrait à pérenniser à vie des inégalités de traitement au bénéfice d'agents ayant perçu un élément de rémunération indûment versés, tout en dévalorisant les emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière qui ouvrent droit à cette bonification.

De plus, cette option viendrait remettre en cause le système du RIFSEEP, basé notamment sur le principe d'égalité, à travers le traitement identique des agents dont les conditions statutaires et professionnelles sont identiques, et le principe d'équité et de transparence des règles collectives de mise en œuvre du régime indemnitaire.

Pour mémoire, l'harmonisation des trois piliers majeurs de l'organisation interne de notre Collectivité que sont le temps de travail, l'action sociale et le régime indemnitaire ont fait l'objet de délibérations – cadre, fondées sur l'égalité, l'équité, la transparence et la justice sociale.

En ce qui concerne le régime indemnitaire, le principe d'un socle par grade et par agent a été concrétisé avec la garantie d'une valeur médiane plancher et, au 1^{er} septembre 2019, la majorité des agents de la Collectivité ont vu leur régime indemnitaire augmenter, parfois substantiellement.

A titre de comparaison et pour illustrer son engagement envers ses agents depuis la fusion, la Collectivité verse aujourd'hui un salaire mensuel brut moyen de 2708 € à un agent titulaire relevant de la catégorie C, contre 2218 € au niveau national. Pour un agent titulaire relevant de la catégorie B, la Collectivité verse un salaire mensuel brut moyen de 3568 € contre 2907 € au niveau national, et enfin, concernant les agents relevant de la catégorie A, 4456 € versés par la Collectivité contre 4152 € au niveau national.

Cependant, compte tenu du contexte économique actuel, et comme acté lors du comité technique du 11 juillet dernier, la Collectivité ne souhaite pas, a contrario de ce que prévoit les textes en la matière, demander le remboursement des sommes indûment perçues pour les agents ayant bénéficié de la NBI durant les deux dernières années.

En effet, à l'heure où la baisse du pouvoir d'achat est une des préoccupations de chacun cette mesure serait de nature à fragiliser certaines situations personnelles, et reviendrait à faire supporter le coût directement aux agents, qui ne sont en aucun cas responsables de la situation créée.

En conséquence, il est proposé à votre Assemblée de procéder à une remise gracieuse collective des sommes indûment perçues en matière de NBI depuis l'année 2020.

Enfin, en complément de cette remise gracieuse, il est précisé qu'à la mise en œuvre de ce règlement sera adossé l'accompagnement individuel nécessaire des agents concernés par le retrait, et particulièrement ceux dont la situation sociale serait sensible ou par trop fragilisée.

Ainsi, la politique d'ensemble concernant la gestion d'ensemble de l'attribution des NBI dites DURAFOUR est résumée comme suit :

- Période antérieure à janvier 2020 (absence de visibilité d'ensemble sur le système d'attribution mis en place par chacune des trois collectivités avant la fusion du 1^{er} janvier 2018 et non-stabilisation du nouveau système applicable au sein de la Collectivité de Corse) : non remise en cause des situations existantes ;
- Période courant à partir de janvier 2020 (possibilité d'avoir des certitudes sur chaque situation individuelle aux fins de savoir si elle ouvre droit ou non à la NBI) : renoncement de la Collectivité à demander la restitution du versement non causé (objet du présent rapport) et versement rétroactif des NBI dues à chaque agent par application du décret ;

Enfin, et au plan social, il a été indiqué en Comité Technique que l'autorité territoriale restait attentive aux demandes qui pourraient être exprimées par les organisations syndicales, relatives à l'amélioration des situations des catégories d'agents de la Collectivité de Corse les plus exposés aux difficultés économiques et sociales, et que ces demandes seraient traitées dans le cadre général qui s'impose à notre Collectivité, en les intégrant dans l'ensemble de la politique sociale et de gestion des ressources humaines mise en œuvre et en tenant compte des efforts réalisés et à venir, de la trajectoire budgétaire à respecter en matière de dépenses de fonctionnement, et des possibilités budgétaires qui sont les nôtres.

Je vous serais obligé de bien vouloir en délibérer.