

# **ASSEMBLEE DE CORSE**

**6 EME SESSION EXTRA-ORDINAIRE DE 2018**

**26 ET 27 JUILLET 2018**

**RAPPORT DE MONSIEUR  
LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE**

**HARMONISATION DES REGLES DE GESTION DU  
PERSONNEL DANS LE CADRE DE LA CREATION DE LA  
COLLECTIVITE DE CORSE : LE REGIME INDEMNITAIRE**

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

## **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 ».

La Collectivité de Corse a opté pour une démarche de construction progressive du nouveau régime indemnitaire unifié de ses personnels.

Une analyse approfondie des dispositifs indemnitaires applicables au sein des trois collectivités ayant fusionné a en effet permis de souligner des points de concordance.

Mais elle a également confirmé le caractère globalement très hétérogène des régimes indemnitaires préexistants, notamment concernant les éléments suivants :

- dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et l'engagement professionnel (RIFSEEP), les référentiels métiers issus des cotations de poste correspondent à l'organisation propre à chaque ancienne collectivité, avec un nombre et une consistance des groupes de fonctions différents. Malgré des philosophies et des modes de déploiement globalement similaires, la référence aux critères cités dans le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 pour la cotation des postes, les méthodologies de cotation ont différé ;
- le périmètre des agents bénéficiaires du RIFSEEP au regard des cadres d'emplois notamment varie selon les anciennes collectivités ;
- sur les montants susceptibles d'être versés par groupes de fonctions, les anciennes collectivités ont fait référence aux montants plafonds réglementaires applicables à la fonction publique d'Etat (départements de la Corse-du-Sud et de la Haute-Corse) ou à des montants planchers et plafonds propres déterminés au regard de l'existant et avec la définition de montants paliers intermédiaires (Collectivité territoriale de Corse) ;
- les anciennes collectivités ont adopté le principe de mise en œuvre du complément indemnitaire annuel (CIA) mais l'ont instauré selon des modalités différentes.

Ainsi les régimes indemnitaires des trois collectivités ayant fusionné ont été construits selon des logiques différentes et liés de manière étroite aux évolutions et à la trajectoire propre de chacune d'entre elle.

Aussi, indépendamment même des obligations découlant de l'ordonnance et du contexte de la fusion, la Collectivité de Corse doit s'engager dans la construction de son propre régime indemnitaire.

Faisant partie intrinsèquement des conditions de travail de tous les agents, cette question est par nature sensible importante, et doit donc être envisagée dans toutes ses composantes.

Aux fins de mener à bien cette entreprise, la collectivité devra s'appuyer sur une organisation stabilisée et un référentiel harmonisé pour structurer ce nouveau régime.

Ainsi, dans l'attente de la constitution du référentiel harmonisé et du régime indemnitaire définitif, est posé le principe selon lequel les anciens régimes restent applicables aux agents issus des anciennes collectivités.

Par ailleurs, au-delà du périmètre de la Collectivité de Corse et de la fusion, le sujet du régime indemnitaire s'inscrit dans un contexte d'évolution réglementaire et de déploiement national du RIFSEEP. Ce dispositif a vocation à être déployé au fur et à mesure de la publication des textes aux cadres d'emplois non concernés à ce jour.

## **1 La mise en place du régime indemnitaire transitoire : dispositions générales**

Au titre du maintien des dispositifs antérieurement applicables en matière de régime indemnitaire, les modalités de versement du RIFSEEP telles que figurant dans l'ensemble des délibérations en vigueur prises en amont de la fusion en matière de régime indemnitaire sont maintenues.

Par ailleurs, pour les agents susceptibles d'être recrutés et en l'absence d'organigramme définitif et de détermination précise des fonctions, il est proposé de se référer à l'application du principe posé par l'article 11 de l'ordonnance n° 2016-1562 du 21 novembre 2016 qui énonce que : « 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 ».

Ainsi pour les agents dont le cadre d'emplois est inclus dans le périmètre d'application du RIFSEEP et au titre de l'Indemnité de fonction, sujétion et expertise (IFSE), ceux-ci sont positionnés au sein d'un groupe de fonctions du référentiel indemnitaire de l'emploi d'affectation et ce au regard du niveau de responsabilité, de technicité et de sujétions de l'emploi confié.

Ce rattachement et la ventilation des fonctions au sein des groupes du référentiel métier feront l'objet d'une redéfinition dans le cadre du régime indemnitaire définitif qui interviendra à l'horizon du mois de juillet 2019.

Le montant de régime indemnitaire est proratisé selon la quotité de temps de travail dans les mêmes conditions que le traitement pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Conformément aux dispositions de l'ordonnance du 19 janvier 2017 relative au compte personnel de formation, à la formation et à la santé et la sécurité au travail, le régime indemnitaire est calculé au prorata du temps de travail effectif pour les agents placés en temps partiel thérapeutique. Si un agent est ensuite placé en congé de longue maladie ou congé de longue durée, les modalités de prise en compte du congé priment sur les modalités de prise en compte du temps partiel thérapeutique. Ces dispositions concernent le montant d'IFSE pour les agents concernés par le RIFSEEP et le montant des autres primes pour les agents exclus du dispositif.

Pour ce qui concerne le CIA, dans l'attente de l'adoption du régime indemnitaire définitif, les anciens régimes restent applicables aux agents issus des trois anciennes collectivités.

Ainsi, pour l'année 2018, pour les agents de l'ex Collectivité Territoriale de Corse et du département de la Corse-du-Sud, il est proposé à titre transitoire de reconduire le dispositif existant. Il est également proposé de mettre fin au versement du CIA à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, dans l'attente du régime indemnitaire définitif.

## **2 Le régime indemnitaire définitif**

### **a) Les principes et fondements**

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019, au travers de l'IFSE, le système indemnitaire sera défini et structuré pour prendre en compte les critères suivants, fixés par le décret du 20 mai 2014 à savoir la reconnaissance des :

1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception,
2. Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Ainsi, le rattachement aux anciens régimes indemnitaires des trois anciennes collectivités sera abandonné au profit d'un système indemnitaire commun fondé sur les principes suivants :

- 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 délibérante 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, 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.

Pour répondre à ces axes majeurs, il sera proposé au titre de l'IFSE :

- en premier lieu de mettre en œuvre un système de cotation des emplois par groupe de fonctions et cadre d'emplois et d'introduire au titre du 2° du décret de 2014 ci-dessus la notion de grade ;
- en second lieu, sous réserve de faisabilité technique, sera instituée une valeur plancher pour chaque grade dans le calcul de l'IFSE ;
- en troisième lieu, à grade, fonctions et sujétions équivalents, les agents doivent disposer d'un montant commun garanti ;
- cette valeur pourra varier compte tenu notamment des critères évoqués plus hauts dans la limite des plafonds réglementaires.

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. La mise en œuvre du CIA au sein de la Collectivité de Corse n'est pas exclue et sera évoquée lors des travaux futurs sur le régime indemnitaire définitif.

Enfin, le régime indemnitaire des agents non inclus dans le périmètre du RIFSEEP sera instauré selon les mêmes principes fondateurs de parité, d'égalité, d'équité et de transparence énoncés plus haut. Ainsi sous réserve de faisabilité technique, les textes étant particulièrement hétérogènes en ce domaine, un système plancher par grade sera également instauré dans l'attente de la généralisation, le cas échéant, du RIFSEEP.

b) Les bénéficiaires du régime indemnitaire définitif  
Seront bénéficiaires du régime indemnitaire définitif les agents en activité suivants :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- Les agents contractuels de droit public recrutés sur emploi permanent, en vertu des articles suivants de la loi du 26 janvier 1984 :

- 3-1 : remplacement temporaire d'un agent à temps partiel ou indisponible,
- 3-2 : vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire,
- 3-3 1° : absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,
- 38 : Recrutement de personnes en situation de handicap pour une durée de 12 mois, renouvelable une fois, avec vocation de titularisation,
- 47 : Emplois de direction générale et de direction générale adjointe des services ;

- Les agents contractuels de droit public recrutés sur emploi non permanent, en vertu des articles suivants de la loi du 26 janvier 1984 peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire:

- 3 1° (accroissement temporaire d'activité),
- 3 2° (accroissement saisonnier d'activité) ;

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 agents recrutés en vertu des articles 110 : emplois de collaborateurs de cabinet et 110-1 emplois de collaborateurs de groupes d'élus de la loi du 26 janvier 1984 ;
- Les assistants familiaux.

### **3 Exclusivité du RIFSEEP**

L'IFSE est exclusive de toute autre indemnité liée aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables notamment :

- L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires ;
- L'indemnité compensant le travail de nuit, dimanche et jours fériés ;
- L'indemnité d'astreinte, d'intervention et de permanence ;
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, de formation, etc...) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ;
- La prime de responsabilité versée aux agents sur un emploi fonctionnel ;
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;

L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avance et de recettes est intégrée au RIFSEEP, les montants individuels d'IFSE feront l'objet d'une majoration si la situation de l'agent ouvre droit à cette indemnité au regard des missions et responsabilités exercées. L'équivalent du montant de cette indemnité sera versé

selon un rythme mensuel, à raison d'une fraction égale à un douzième du montant annuel.

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

Les montants individuels d'IFSE seront également majorés le cas échéant de l'équivalent du montant de l'indemnité pour travaux insalubres, dangereux, incommodes ou salissants auquel l'agent peut prétendre au regard de ses conditions de travaux et des risques professionnels liés à l'exercice de ses fonctions.

#### **4 Les modalités de versement du régime indemnitaire en cas d'absence ou d'éloignement du service**

Les abattements et suspension de régime indemnitaire sont applicables sur le montant d'IFSE pour les agents concernés par le RIFSEEP et sur les montants de primes susceptibles d'être soumis à une telle modulation pour les agents exclus du dispositif.

Les modalités antérieures de versement du régime indemnitaire en cas d'absence telles que figurant dans l'ensemble des délibérations en vigueur prise en amont de la fusion en ce domaine sont maintenues. Elles feront l'objet d'une redéfinition dans le cadre du dispositif définitif.

Je vous rappelle que les crédits sont inscrits au budget de la collectivité (programme N6161).

Je vous remercie de bien vouloir en délibérer.