

**DELIBERATION N° 19/270 AC DE L'ASSEMBLEE DE CORSE  
APPROUVANT L'INSTAURATION DU REGIME INDEMNITAIRE  
DE LA COLLECTIVITE DE CORSE**

**SEANCE DU 26 JUILLET 2019**

L'an deux mille dix neuf, le vingt six juillet, l'Assemblée de Corse, convoquée le 11 juillet 2019, s'est réunie au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Mme Mattea CASALTA, Vice-Présidente de l'Assemblée de Corse.

**ETAIENT PRESENTS : Mmes et MM.**

Vannina ANGELINI-BURESI, Véronique ARRIGHI, Pascal CARLOTTI, Jean-François CASALTA, Catherine COGNETTI-TURCHINI, Romain COLONNA, Christelle COMBETTE, Frédérique DENSARI, Santa DUVAL, Muriel FAGNI, Pierre-José FILIPPETTI, Pierre GHIONGA, Fabienne GIOVANNINI, Francis GIUDICI, Xavier LACOMBE, Paul LEONETTI, Jean-Jacques LUCCHINI, Pierre-Jean LUCIANI, Paul MINICONI, Jean-Martin MONDOLONI, Paola MOSCA, François ORLANDI, Jean-Charles ORSUCCI, Marie-Hélène PADOVANI, Julien PAOLINI, Paulu Santu PARIGI, Chantal PEDINIELLI, Marie-Anne PIERI, Antoine POLI, Pierre POLI, Louis POZZO DI BORGO, Rosa PROSPERI, Joseph PUCCI, Catherine RIERA, Marie SIMEONI, Petr'Antone TOMASI, Hyacinthe VANNI

**ETAIENT ABSENTS ET AVAIENT DONNE POUVOIR :**

Mme Danielle ANTONINI à Mme Véronique ARRIGHI  
M. Guy ARMANET à M. Hyacinthe VANNI  
M. François BENEDETTI à M. Petr'Antone TOMASI  
M. François BERNARDI à Mme Mattea CASALTA  
Mme Valérie BOZZI à M. Pierre GHIONGA  
Mme Marie-Hélène CASANOVA-SERVAS à M. Louis POZZO DI BORGO  
M. Marcel CESARI à M. Paulu Santu PARIGI  
M. Jean-Louis DELPOUX à Mme Marie-Anne PIERI  
Mme Isabelle FELICIAGGI à M. Pierre-Jean LUCIANI  
Mme Laura FURIOLI à M. Pierre-José FILIPPETTI  
M. Michel GIRASCHI à Mme Marie SIMEONI  
Mme Julie GUISEPPI à M. Paul LEONETTI  
Mme Marie-Thérèse MARIOTTI à Mme Christelle COMBETTE  
Mme Nadine NIVAGGIONI à Mme Fabienne GIOVANNINI  
Mme Laura Maria POLI à Mme Vannina ANGELINI-BURESI  
Mme Juliette PONZEVERA à Mme Paola MOSCA  
M. Camille de ROCCA SERRA à Mme Chantal PEDINIELLI  
Mme Anne-Laure SANTUCCI à Mme Frédérique DENSARI  
Mme Pascale SIMONI à Mme Rosa PROSPERI  
Mme Jeanne STROMBONI à M. Paul MINICONI  
M. Jean-Guy TALAMONI à M. Jean-François CASALTA  
Mme Julia TIBERI à M. Pascal CARLOTTI

Mme Anne TOMASI à M. Pierre POLI

**ETAIENT ABSENTS : Mmes et MM.**

François-Xavier CECCOLI, Stéphanie GRIMALDI

**L'ASSEMBLEE DE CORSE**

- VU** le Code général des collectivités territoriales, titre II, livre IV, IV<sup>ème</sup> partie,
- VU** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
- VU** la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,
- VU** le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,
- VU** l'ordonnance n° 2016-1562 du 21 novembre 2016 portant diverses mesures institutionnelles relatives à la Collectivité de Corse,
- VU** le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- VU** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- VU** le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
- VU** le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- VU** le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- VU** les arrêtés pris pour application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel aux corps de la Fonction Publique d'Etat pour lesquels il existe un cadre d'emplois équivalent au sein de la Collectivité de Corse,

- VU** la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
- VU** les délibérations du Département de la Corse-du-Sud en vigueur sur le régime indemnitaire,
- VU** les délibérations du Département de la Haute-Corse en vigueur sur le régime indemnitaire,
- VU** les délibérations de la Collectivité Territoriale de Corse en vigueur sur le régime indemnitaire,
- VU** les avis du Comité Technique en date des 18 et 26 juillet 2019,
- VU** le tableau des effectifs,
- SUR** rapport du Président du Conseil Exécutif de Corse, amendé,
- SUR** rapport de la Commission des Finances et de la Fiscalité,

**APRES EN AVOIR DELIBERE**

A l'unanimité,

**ARTICLE PREMIER :**

**APPROUVE** l'ensemble des dispositions contenues dans le rapport du Président du Conseil Exécutif de Corse sur l'instauration du régime indemnitaire de la Collectivité de Corse, ainsi que l'annexe à la présente délibération.

**ARTICLE 2 :**

**AUTORISE** le Président du Conseil Exécutif de Corse à signer tous les actes et documents à intervenir.

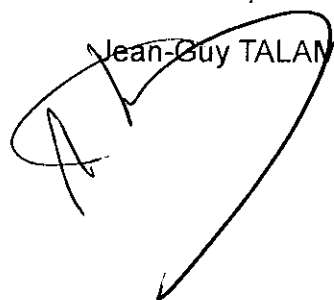
**ARTICLE 3 :**

La présente délibération fera l'objet d'une publication au recueil des actes administratifs de la Collectivité de Corse.

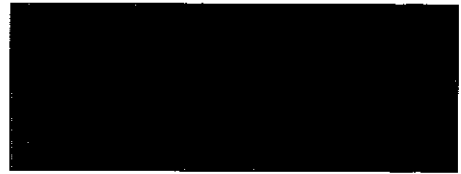
Aiacciu, le 26 juillet 2019

Le Président de l'Assemblée de Corse,

Jean-Guy TALAMONI



COLLECTIVITE DE CORSE



# 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



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 1<sup>er</sup> 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-crédation, 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-crédation 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.

## **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 :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et de façon transitoire, le régime indemnitaire sera versé aux agents comme suit en matière de congé de maladie ordinaire :

- versement intégral du 1<sup>er</sup> au 15<sup>ème</sup> jour d'absence (année civile de référence) ;
- versement de 85 % du régime indemnitaire du 16<sup>ème</sup> jour jusqu'au 30<sup>ème</sup> jour d'absence ;
- versement de 70 % du régime indemnitaire du 31<sup>ème</sup> jour jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour d'absence ;
- versement de 50 % du régime indemnitaire au-delà du 90<sup>ème</sup> jour d'absence.

Le régime indemnitaire est versé intégralement lorsque l'agent est placé en congé de maternité paternité adoption ainsi qu'en cas de congé pour accident de service ou maladie professionnelle. Pour ce qui concerne les autres congés pour indisponibilités physiques assimilés à de l'activité le régime indemnitaire suit le sort du traitement jusqu'à épuisement des droits statutaires.

Par ailleurs, une autorisation spéciale d'absence de 15 jours par an pour hospitalisation de l'agent est instaurée.

Des mesures de lutte contre l'absentéisme seront mises en œuvre avec notamment instauration de contrôles médicaux individuels.

Les indicateurs de suivi et de pilotage des données en matière d'absentéisme seront renforcés et présentés en Comité Technique afin de permettre l'évaluation, dès sa première année de mise en œuvre, du dispositif proposé ci-dessus et si nécessaire de procéder à sa modification eu égard à cette analyse.

### **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 là-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**

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

Encadrement Lié à l'organigramme	Technicité Lié au niveau de connaissance / qualification requis et à l'initiative	Sujétions particulières
-------------------------------------	---	----------------------------

<b>A</b>	<b>A1</b>	Encadrement stratégique	Encadrement stratégique
	<b>A2</b>	1 <sup>er</sup> niveau d'encadrement	1 <sup>er</sup> niveau d'encadrement
	<b>A3</b>	2 <sup>nd</sup> niveau d'encadrement Ou métier rare	2 <sup>nd</sup> niveau d'encadrement Ou Métier rare demandant une formation spécifique dans un domaine d'intervention atypique
	<b>A4</b>	Encadrement de proximité ou Absence d'encadrement avec technicité d'un niveau modéré à élevé	3 <sup>ème</sup> Niveau d'encadrement  OU <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 <u>ou</u> Mission supposant l'acquisition de savoirs théoriques et techniques complexes et variés conjugués à une expérience diversifiée de plusieurs années.</li> <li>• 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 <u>ou</u> Les actions à mener découlent d'une réflexion poussée sur les actions prioritaires pour atteindre les objectifs généraux de la structure.</li> <li>• Le niveau d'expertise peut constituer un appui ressources pour la structure.</li> <li>• Sujétions ou contraintes modérées voire importantes</li> </ul>



		Encadrement Lié à l'organigramme	Technicité Lié au niveau de connaissance / qualification requis et à l'initiative	Sujétions particulières
<b>B</b>	<b>B1</b>	2 <sup>nd</sup> niveau d'encadrement	2 <sup>nd</sup> niveau d'encadrement	
	<b>B2</b>	Encadrement de proximité, et/ ou niveau de technicité élevé	3 <sup>ème</sup> niveau d'encadrement OU <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• 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</li> <li>• Sujétions ou contraintes importantes</li> </ul>	
	<b>B3</b>	Absence d'encadrement, et niveau de technicité modéré	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Les activités liées au poste sont simples mais supposent une réflexion et une adaptation des méthodes de travail pour atteindre le but poursuivi</li> <li>• Absence de sujétions ou contraintes ou sujétions ou contraintes modérées</li> </ul>	

		Encadrement Lié à l'organigramme	Technicité Lié au niveau de connaissance / qualification requis et à l'initiative	Sujétions particulières
<b>C</b>	<b>C1</b>	Encadrement intermédiaire	3 <sup>ème</sup> Niveau d'encadrement	
	<b>C2</b>	Encadrement de proximité ou niveau de technicité de modéré à élevé	4 <sup>ème</sup> niveau d'encadrement OU <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• 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</li> <li>• Sujétions ou contraintes importantes</li> </ul>	
	<b>C3</b>	Réalisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Les activités liées au poste sont simples et clairement définies, les solutions à apporter découlent des connaissances ou des procédures existantes.</li> <li>• Pas de sujétion importante ni de contraintes particulières ou sujétions et contraintes modérées</li> </ul>	



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. Prévues 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 Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	4 Expérience professionnelle
<b>A</b>	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>B</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 %
<b>C</b>	Groupe de fonction C1	30 %	30 %	35 %	5 %
	Groupe de fonction C2	20 %	40 %	35 %	5 %
	Groupe de fonction C3	0 %	25 %	70 %	5 %



## 1. CRITERES DE COTATION DES EMPLOIS

S'agissant des critères de cotation des emplois et compte tenu de la politique menée par la collectivité en matière de développement de la langue corse le document annexé au rapport est modifié comme suit afin de valoriser l'usage de la langue corse dans les pratiques professionnelles :

### Catégorie A

1	2	3	4
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>	<b>Expérience professionnelle</b>
<b>Niveau hiérarchique</b> Niveau du poste dans l'organigramme <i>Sur 8 points</i>	<b>Entretien et développement des compétences</b> <i>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</i>	<b>Disponibilité et mobilisation</b> <i>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</i> <i>Sur 8 points</i>	<b>Expérience dans le domaine d'activité</b> Nombre d'années d'expérience sur le poste ou dans un poste similaire (niveau, domaine) <i>Sur 8 points</i>
<b>Responsabilité d'encadrement direct</b> Nombre d'agents directement sous la responsabilité de l'agent en poste ou interim <i>Sur 6 points</i>	<b>Niveau de technicité</b> <i>Le poste nécessite un niveau de technicité élevé voire une expertise dans le domaine d'activité</i> <i>Sur 3 points</i>	<b>Responsabilité juridique, financière</b> <i>Capacité à engager, la responsabilité de la structure publique territoriale</i> <i>Sur 8 points</i>	<b>Expérience dans d'autres domaines</b> Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt <i>Sur 6 points</i>
<b>Responsabilité d'encadrement indirect</b> Nombre d'agents total de l'entité <i>Sur 6 points</i>	<b>Difficulté et complexité de la tâche</b> <i>Contrôle, suivi, évaluation et coordination de la mise en œuvre du plan d'action ou des mesures opérationnelles</i> <i>Sur 6 points</i>	<b>Implication psychologique forte</b> <i>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?</i> <i>Sur 6 points</i>	<b>Connaissance de l'environnement de travail</b> Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial <i>Sur 3 points</i>
<b>Encadrement direct multi sites</b> Encadrement territorial et/ ou circonscription territoriale multi site <i>Sur 5 points</i>	<b>Adaptabilité et autonomie</b> <i>Capacité à s'adapter à la complexité de l'environnement de travail et à de nouvelles méthodes.</i> <i>Sur 3 points</i>	<b>Multiplicité des interlocuteurs internes et/ ou externes</b> <i>Internes: inter services, partenaires sociaux, CO, CTP, Commissions thématiques, Assemblée de Corse, CESEC, Ch. des Territoires, Agences et Offices</i> <i>Externes: partenaires externes dont services de l'Etat, autres collectivités, associations, etc.</i> <i>De 0 à 4 points</i>	<b>Capacité à exploiter les acquis de l'expérience</b> Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure <i>Sur 6 points</i>
<b>Conduite de projets de la conception à la finalisation</b> <i>Pilotage et conduite de projets: réalisation d'un projet de service ou d'un projet de politique publique</i> <i>Sur 3 points</i>	<b>Pratique et maîtrise d'une langue étrangère avec les partenaires et/ou usagers: 3 points</b> <b>Pratique et maîtrise de la langue Corse avec les partenaires et/ou usagers: 4 points</b>	<b>Responsabilité d'interface avec les élus</b> <i>Fonction qui aide à la préparation des décisions des élus</i> <i>Sur 3 points</i>	
<b>Transversalité des projets</b> <i>Participation fréquente à des projets transverses reconnus en tant que tels et impliquant une multiplicité de parties prenantes extérieures au service d'origine</i> <i>Sur 3 points</i>	<b>Habilitation et certification</b> <i>Nécessité d'habilitation et/ou une certification (permis CACES, habilitation électrique, etc.)</i> <i>Sur 2 points</i>	<b>Exposition soutenue aux risques d'accident, de blessures, de maladie professionnelle</b> <i>3 points</i>	
	<b>Formateur interne/externe</b> <i>Fonction de formateur interne permanent et/ou fonctions de formateur externe pour le compte de la collectivité</i> <i>Sur 2 points</i>		
	<b>Contraintes particulières en matière d'hygiène et de sécurité</b> - Mise en œuvre des procédures garantissant le respect des règles d'hygiène, sécurité et santé au travail ou en être garant <i>Sur 4 points</i>		



## Catégorie B

1	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	3	4
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception		Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Expérience professionnelle
<p>Niveau hiérarchique Niveau du poste dans l'organigramme Sur 8 points</p>	<p><b>Entretien et développement des compétences</b> <i>Le poste nécessite-il l'entretien, le développement des compétences et l'actualisation permanente des connaissances est-il nécessaire, indispensable ou encouragée ? - 3 points</i></p>	<p><b>Disponibilité et mobilisation</b> <i>Le poste nécessite une forte disponibilité et mobilisation de l'agent: amplitude horaire importante, déplacement récurrent(4 par mois à minima) et sur longue distance(plus de 200Km), pics d'activité réguliers</i> Sur 8 points</p>	<p><b>Expérience dans le domaine d'activité</b> Nombre d'années d'expérience sur le poste ou dans un poste similaire (niveau, domaine) Sur 8 points</p>
<p>Responsabilité d'encadrement direct Nombre d'agents directement sous la responsabilité de l'agent en poste Sur 6 points ou interim 3 points</p>	<p><b>Niveau de technicité</b> <i>Le poste nécessite un niveau de technicité élevé voire une expertise dans le domaine d'activité</i> Sur 3 points</p>	<p><b>Responsabilité juridique, financière</b> <i>Capacité à engager, la responsabilité de la structure publique territoriale</i> 8 points</p>	<p><b>Expérience dans d'autres domaines</b> Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt Sur 6 points</p>
<p>Responsabilité d'encadrement indirect Nombre d'agents total de l'entité Sur 6 points</p>	<p><b>Difficulté et complexité de la tâche</b> <i>Contrôle, suivi, évaluation et coordination de la mise en œuvre du plan d'action ou des mesures opérationnelles</i> Sur 3 points</p>	<p><b>Implication psychologique forte</b> <i>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 ?</i> Sur 6 points</p>	<p><b>Connaissance de l'environnement de travail</b> Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial Sur 3 points</p>
<p>Encadrement direct multi sites Encadrement territorial et/ ou circonscription territoriale multi site Sur 5 points</p>	<p><b>Adaptabilité et autonomie</b> <i>Capacité à s'adapter à la complexité de l'environnement de travail et à de nouvelles méthodes.</i> 3 points</p>	<p><b>Multiplicité des interlocuteurs internes et/ ou externes</b> <i>Internes: inter services, partenaires sociaux, CO, CTP, Commissions thématiques, Assemblée de Corse, CESEC, Ch. des Territoires, Agences et Offices</i> <i>Externes: partenaires externes dont services de l'Etat, autres collectivités, associations, etc.</i> De 0 à 4 points</p>	<p><b>Capacité à exploiter les acquis de l'expérience</b> Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure Sur 6 points</p>
<p>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</p>	<p><b>Pratique et maîtrise d'une langue étrangère</b> avec les partenaires et/ou usagers : 3 points <b>Pratique et maîtrise de la langue Corse</b> avec les partenaires et/ou usagers : 4 points</p>	<p><b>Missions d'interface avec les élus</b> <i>Fonction qui aide à la préparation des décisions des élus</i> Sur 3 points</p>	
<p>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</p>	<p><b>Rareté de la qualification</b> <i>Métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi</i> 3 points</p>	<p><b>Exposition soutenue aux risques d'accident, de blessures, de maladie professionnelle</b> 3 points</p>	
	<p><b>Habilitation et certification</b> <i>Nécessité d'habilitation et/ou une certification (permis CACES, habilitation électrique, etc.)</i> 2 points</p>		
	<p><b>Formateur interne/externe</b> <i>Fonction de formateur interne permanent et/ou fonctions de formateur externe pour le compte de la collectivité</i> Sur 2 points</p>		



## Catégorie C

1	2	3	4
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>	<b>Expérience professionnelle</b>
<b>Niveau hiérarchique</b> Niveau du poste dans l'organigramme <i>Sur 6 points</i>	<b>Entretien et développement des compétences</b> <i>Nécessité de l'entretien, du développement des compétences, l'actualisation permanente des connaissances (formation continue obligatoire) ? –</i> <i>Sur 3 points</i>	<b>Disponibilité et mobilisation</b> <i>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</i> <b>Sur 8 points</b>	<b>Expérience dans le domaine d'activité</b> Nombre d'années d'expérience sur le poste ou dans un poste similaire (niveau, domaine) <i>Sur 8 points</i>
<b>Responsabilité d'encadrement direct</b> Nombre d'agents directement sous la responsabilité de l'agent en poste <i>Sur 6 points</i>	<b>Niveau de technicité</b> <i>complexe ou non</i> <i>Sur 3 points</i>	<b>Niveau de délégation</b> <i>Respect des dispositifs réglementaires, juridiques et financiers dont constatation de services faits- 3 points</i>	<b>Expérience dans d'autres domaines</b> Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt <i>Sur 6 points</i>
<b>Responsabilité d'encadrement indirect</b> Nombre d'agents total de l'entité <i>Sur 6 points</i>	<b>Adaptabilité et autonomie</b> <i>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 ?</i> <i>3 points</i>	<b>Multiplicité des interlocuteurs internes et/ou externes</b> <i>Internes: inter services, partenaires sociaux, CO, CTP, Commissions thématiques, Assemblée de Corse, CESEC, Ch. des Territoires, Agences et Offices</i> <i>Externes: partenaires externes dont services de l'Etat, autres collectivités, associations, etc.</i> <b>De 0 à 4 points</b>	<b>Connaissance de l'environnement de travail</b> Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial <i>Sur 3 points</i>
	<b>Polyvalence (diversité des tâches)</b> <i>La fonction est-elle monométier ou plurimétier ?</i> <i>Sur 2 points</i>	<b>Missions d'interface avec les élus</b> <i>Fonction qui aide à la préparation des décisions des élus</i> <i>Sur 5 points</i>	<b>Capacité à exploiter les acquis de l'expérience</b> Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure <i>Sur 6 points</i>
	<b>Pratique et maîtrise d'une langue étrangère</b> avec les partenaires et/ou usagers : <b>3 points</b> <b>Pratique et maîtrise de la langue Corse</b> avec les partenaires et/ou usagers : <b>4 points</b>	<b>Contact avec les usagers (ex. publics difficiles)</b> <i>Le poste nécessite-il un contact fréquent avec des usagers ou avec des publics difficiles ?</i> <i>3 points</i>	
	<b>Rareté de la qualification</b> <i>Métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi</i> <i>3 points</i>	<b>Travail posté ou en milieu physique difficile</b> <i>Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail ou en milieu difficile – 2 points</i>	
	<b>Habilitation, certification, assermentation</b> <i>Nécessité d'habilitation et/ou une certification (permis CACES, habilitation électrique, etc.)</i> <i>3 points</i>	<b>Contrainte présentielle</b> <i>Le poste présente-t-il des contraintes (hors travail posté) : travail le week-end, dimanche, horaires obligatoires, pose congés etc. ?</i> <i>– 2 points</i>	
	<b>Contraintes particulières en matière d'hygiène et de sécurité</b> - Mise en œuvre ou garantie du respect des règles d'hygiène, sécurité et santé au travail ? - <b>2 points</b>	<b>Exposition soutenue aux risques d'accident, de blessures, de maladie professionnelle</b> <i>Exposition récurrente, ponctuelle ou rare aux risques d'accident, de blessures, de maladie – 2 points</i>	
		<b>Responsabilité pour la sécurité des biens et des personnes</b> <i>2 points</i>	



<b>Prise en compte de l'expérience professionnelle</b>				
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 <i>(transmission des savoirs et formulation de propositions)</i>	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 réglementation 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 entraînent 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 entraînant 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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.

## Tableaux récapitulatifs des montants mensuels de l'IFSE

Les tableaux ci-dessous récapitulent par filière et cadre d'emplois les montants minimaux mensuels garantis aux agents.

Ils rappellent également les plafonds réglementaires applicables à chaque cadre d'emplois.

Les montants ci-dessous sont proratisés en fonction de la quotité de temps de travail de chaque agent.

### FILIERE ADMINISTRATIVE

<b>Administrateurs : IFSE</b>					
	Administrateur	Administrateur hors classe	Administrateur général	Montant maximum réglementaire (en € mensuels)	
	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Agent non logé	Agent logé à titre gratuit
A4	2 400	3 000	3 375	3 527	3 527
A3	2 500	3 100	3 475	3 527	3 527
A2	2 600	3 225	3 600	3 910	3 910
A1	3 400	3 700	4 000	4 165	4 165

<b>Attaché : IFSE</b>						
	Attaché	Attaché principal	Directeur	Attaché hors classe	Montant maximum réglementaire (en € mensuels)	
	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Agent non logé	Agent logé à titre gratuit
A4	1 064	1 329	1 600	1 700	2 125	1 193
A3	1 164	1 429	1 700	1 800	2 125	1 193
A2	1 450	1 700	1 900	2 100	2 677	1 433
A1	1 900	2 000	2 350	2 650	3 017	1 859

<b>Rédacteur IFSE</b>					
	Rédacteur	Rédacteur Principal de 2 <sup>ème</sup> classe	Rédacteur Principal de 1 <sup>ère</sup> classe	Montant maximum réglementaire (en € mensuels)	
	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Agent non logé	Agent logé à titre gratuit
B3	731	838	923	1 220	555
B2	806	913	998	1 334	601
B1	881	988	1 073	1 456	669

<b>Adjoint administratif : IFSE</b>					
	Adjoint administratif	Adjoint administratif Principal 2 <sup>ème</sup> classe	Adjoint administratif Principal 1 <sup>ère</sup> classe	Montant maximum réglementaire (en € mensuels)	
	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Agent non logé	Agent logé à titre gratuit
C3	550	660	680	900	562
C2	575	685	705	900	562
C1	600	710	730	945	590

**FILIERE ANIMATION**

<b>Animateur : IFSE</b>					
	Animateur	Animateur Principal 2 <sup>ème</sup> classe	Animateur Principal 1 <sup>ère</sup> classe	Montant maximum réglementaire (en € mensuels)	
	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Agent non logé	Agent logé à titre gratuit
B3	745	838	923	1 220	555
B2	820	913	988	1 334	601
B1	895	988	1 073	1 456	669

<b>Adjoint d'animation : IFSE</b>					
	Adjoint d'animation	Adjoint d'animation Principal 2 <sup>ème</sup> classe	Adjoint d'animation Principal 1 <sup>ère</sup> classe	Montant maximum réglementaire (en € mensuels)	
	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Agent non logé	Agent logé à titre gratuit
C3	550	671	680	900	562
C2	575	696	705	900	562
C1	600	721	730	945	590



**FILIERE CULTURELLE**

<b>Conservateur du patrimoine : IFSE</b>				
	<b>Conservateur</b>	<b>Conservateur en chef</b>	<b>Montant maximum réglementaire (en € mensuels)</b>	
	<b>Montant minimum mensuel (€)</b>	<b>Montant minimum mensuel (€)</b>	<b>Agent non logé</b>	<b>Agent logé à titre gratuit</b>
A4	2 400	2 500	2 620	1 441
A3	2 500	2 700	2 870	1 579
A2	2 600	3 000	3 357	1 846
A4	3 200	3 500	3 910	2 150

<b>Attaché de conservation patrimoine : IFSE</b>				
	<b>Attaché</b>	<b>Attaché Principal</b>	<b>Montant maximum réglementaire (en € mensuels)</b>	
	<b>Montant minimum mensuel (€)</b>	<b>Montant minimum mensuel (€)</b>	<b>Agent non logé</b>	<b>Agent logé à titre gratuit</b>
A4	1 064	1 338	2 266	2 266
A3	1 164	1 438	2 266	2 266
A2	1 450	1 700	2 479	2 479
A1	1 900	2 000	2 479	2 479

<b>Bibliothécaire : IFSE</b>				
	<b>Bibliothécaire</b>	<b>Bibliothécaire Principal</b>	<b>Montant maximum réglementaire (en € mensuels)</b>	
	<b>Montant minimum mensuel (€)</b>	<b>Montant minimum mensuel (€)</b>	<b>Agent non logé</b>	<b>Agent logé à titre gratuit</b>
A4	1 064	1 338	2 266	2 266
A3	1 164	1 438	2 266	2 266
A2	1 450	1 700	2 479	2 479
A1	1 900	2 000	2 479	2 479



<b>Assistant conservation patrimoine &amp; bibliothèques : IFSE</b>					
	Assistant	Assistant Principal 2 <sup>ème</sup> classe	Assistant Principal 1 <sup>ère</sup> classe	Montant maximum réglementaire (en € mensuels)	
	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Agent non logé	Agent logé à titre gratuit
B3	731	838	923	1 246	1 246
B2	806	913	998	1 246	1 246
B1	881	988	1 073	1 393	1 393

<b>Adjoint du patrimoine : IFSE</b>					
	Adjoint du patrimoine	Adjoint du patrimoine Principal 2 <sup>ème</sup> classe	Adjoint du patrimoine Principal 1 <sup>ère</sup> classe	Montant maximum réglementaire (en € mensuels)	
	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Agent non logé	Agent logé à titre gratuit
C3	598	671	696	900	562
C2	623	696	721	900	562
C1	648	721	746	945	590

**FILIERE MEDICO SOCIALE**

<b>Biologiste Vétérinaire pharmacien : IFSE</b>					
	Classe normale	Hors classe	Classe exceptionnelle	Montant maximum réglementaire (en € mensuels)	
	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Agent non logé	Agent logé à titre gratuit
A4	1 600	1 744	1 900	3 527	3 527
A3	1 700	1 844	2 044	3 527	3 527
A2	1 800	2 000	2 200	3 910	3 910
A1	2 000	2 200	2 450	4 165	4 165

<b>Médecin</b>					
	Médecin 2 <sup>ème</sup> classe	Médecin 1 <sup>ère</sup> classe	Médecin Hors classe	Montant maximum réglementaire (en € mensuels)	
	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Agent non logé	Agent logé à titre gratuit
A4	1 329	1 600	1 700	2 457	2 457
A3	1 429	1 700	1 800	2 457	2 457
A2	1 700	1 900	2 100	3 187	3 187
A1	2 000	2 300	2 600	3 598	3 598



<b>Conseiller socio-éducatif</b>					
	Conseiller Socio-éducatif	Conseiller Supérieur Socio-éducatif	Conseiller hors classe Socio-éducatif	Montant maximum réglementaire (en € mensuels)	
	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Agent non logé	Agent logé à titre gratuit
A4	950	1 300	1 350	1 623	1 623
A3	1 050	1 400	1 450	1 623	1 623
A2	1 200	1 525	1 600	1 623	1 623
A1	1 500	1 623	1 623	1 623	1 623

<b>Assistant socio-éducatif : IFSE</b>					
	Assistant socio- éducatif de 2 <sup>ème</sup> classe	Assistant socio- éducatif de 1 <sup>ère</sup> classe	Assistant socio-éducatif de Classe exceptionnelle	Montant maximum réglementaire (en € mensuels)	
	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Agent non logé	Agent logé à titre gratuit
A4	850	900	940	997	997
A3	900	950	970	997	997
A2	997	997	997	997	997
A1	997	997	997	997	997

<b>Agent Spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) : IFSE</b>				
	ATSEM Principal 2 <sup>ème</sup> classe	ATSEM Principal 1 <sup>ère</sup> classe	Montant maximum réglementaire (en € mensuels)	
	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Agent non logé	Agent logé à titre gratuit
C3	630	680	900	562
C2	655	705	900	562
C1	680	730	945	590



<b>Agent social : IFSE</b>					
	Agent social	Agent social Principal 2 <sup>ème</sup> classe	Agent social Principal 1 <sup>ère</sup> classe	Montant maximum réglementaire (en € mensuels)	
	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Agent non logé	Agent logé à titre gratuit
C3	550	628	653	900	562
C2	575	653	678	900	562
C1	600	678	728	945	590

**FILIERE TECHNIQUE**

<b>Ingénieur en chef : IFSE</b>					
	Ingénieur en chef	Ingénieur en chef Hors Classe	Ingénieur général	Montant maximum réglementaire (en € mensuels)	
	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Agent non logé	Agent logé à titre gratuit
A4	2 122	2 900	3 000	3 527	2 645
A3	2 222	3 000	3 125	3 910	2 932
A2	2 447	3 225	3 375	4 165	3 124
A1	2 700	3 600	3 900	4 760	3 570

<b>Adjoint technique : IFSE</b>					
	Adjoint technique	Adjoint technique Principal 2 <sup>ème</sup> classe	Adjoint technique Principal 1 <sup>ère</sup> classe	Montant maximum réglementaire (en € mensuels)	
	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Agent non logé	Agent logé à titre gratuit
C3	550	570	606	900	562
C2	575	595	631	900	562
C1	600	620	656	945	590



Agent de maîtrise				
	Agent de maîtrise	Agent de maîtrise principal	Montant maximum réglementaire (en € mensuels)	
	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Agent non logé	Agent logé à titre gratuit
C3	647	666	900	562
C2	672	691	900	562
C1	697	716	945	590

### FILIERE SPORTIVE

Educateur des activités physiques et sportives : IFSE					
	Educateur	Educateur Principal de 2 <sup>ème</sup> classe	Educateur Principal de 1 <sup>ère</sup> classe	Montant maximum réglementaire (en € mensuels)	
	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Agent non logé	Agent logé à titre gratuit
B3	700	830	907	1 220	555
B2	775	905	982	1 334	601
B1	848	980	1 057	1 456	669

Opérateur des activités physiques et sportives: IFSE					
	Opérateur des activités physiques et sportives	Opérateur des activités physiques et sportives qualifié	Opérateur des activités physiques et sportives principal	Montant maximum réglementaire (en € mensuels)	
	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Montant minimum mensuel (€)	Agent non logé	Agent logé à titre gratuit
C3	550	660	680	900	562
C2	575	685	705	900	562
C1	600	710	730	945	590

**Accusé de réception**

<b>Objet</b>	INSTAURATION DU REGIME INDEMNITAIRE DE LA COLLECTIVITE DE CORSE
<b>Identifiant acte</b>	02A-200076958-20190726-043972-DE
<b>Identifiant interne</b>	043972
<b>Date de réception par la préfecture</b>	5 août 2019
<b>Nombre d'annexes</b>	0
<b>Date de l'acte</b>	26 juillet 2019
<b>Code nature de l'acte</b>	1
<b>Classification</b>	4.5

[Fermer](#)