

**RAPPORT
N° 2017/E3/153**

ASSEMBLEE DE CORSE

3^{EME} SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2017

29 ET 30 JUIN

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

**NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE DES PERSONNELS DE LA CTC
« REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS,
DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL » RIFSEEP**



**MISE EN ŒUVRE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS,
DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
(RIFSEEP) POUR LES PERSONNELS
DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE DE CORSE**

Rapport du Président du Conseil Exécutif de Corse

Raportu di u Presidente di u Cunsigliu Esecutivu di Corsica

La Collectivité Territoriale de Corse a, conformément à la réglementation et à ses engagements, mené, en collaboration avec l'ensemble des organisations syndicales, une réflexion visant à adopter le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Ce dossier a été soumis à l'avis du Comité Technique le 20 juin 2017.

La démarche de simplification du paysage indemnitaire, initié ces dernières années, vise à réduire le nombre de régimes indemnitaires mis en œuvre dans la fonction publique de l'Etat.

L'élaboration du RIFSEEP s'inscrit dans ce cadre. Il a vocation, à ce titre, à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence applicable, comme le mentionne l'article 1^{er} du décret du 20 mai 2014, à tous « *les fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984* ».

Cette nouvelle prime a vocation à remplacer une grande partie des primes existantes.

Au nom du principe de parité découlant de l'article 88 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 modifiée, les cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale sont concernés dès que le Corps de référence de l'Etat a été rendu éligible au nouveau régime indemnitaire.

En l'état actuel de la parution des décrets d'application, il est proposé de mettre en place ce régime indemnitaire à compter du 1^{er} juillet 2017 pour les cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux,
- Rédacteurs territoriaux,
- Adjointes administratifs territoriaux,
- Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives,
- animateurs territoriaux,
- Adjointes territoriaux d'animation,
- Adjointes territoriaux de patrimoine.

Ce régime indemnitaire sera étendu aux autres cadres d'emplois en fonction de la parution des décrets attendus.

Il convient de noter que cette réforme implique pour la CTC (qui n'avait pas mis en œuvre la Prime de Fonction et de Résultats), un bouleversement important lié au passage d'une logique de grade, de cadres d'emplois et d'ancienneté, à une logique de performance et de positionnement dont les deux principales composantes sont d'une part le poste occupé et d'autre part la manière d'occuper le poste.

Le nouveau régime indemnitaire est constitué de deux parts :

- l'**indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise** (IFSE) versée mensuellement, liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Elle tient compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

- le **complément indemnitaire annuel** (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

1. L'IFSE :

L'IFSE permet de valoriser le parcours professionnel des agents en intégrant à l'accroissement de responsabilités, l'approfondissement des compétences techniques, la diversification des connaissances et la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel. Son montant est déterminé selon le niveau de responsabilités et d'expertise requis. Elle repose ainsi sur 2 socles :

a. Une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions :

Pour chaque cadre d'emploi est déterminé un nombre limité de **groupes de fonctions**, déconnectés du grade.

Chaque poste doit être réparti au sein des groupes de fonctions selon les **critères professionnels** suivants, explicités par la circulaire :

- Critère 1 : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Critère 2 : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Critère 3 : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (ex : fonctions itinérantes, exposition physique...).

Pour la CTC, il est proposé de structurer le nouveau régime indemnitaire sur la base de :

- 3 groupes en catégorie A,
- 2 groupes en catégorie B,
- 2 groupes en catégorie C.

Ces groupes de fonctions sont présentés ci-après :

CATEGORIE A		
CADRE D'EMPLOI	REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI	
	GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS
Attachés territoriaux	Groupe 1	Directeur, Directeur adjoint, autres fonctions équivalentes ...
	Groupe 2	Chef de service ou chargé de mission, adjoint au chef de service, autres fonctions équivalentes ...
	Groupe 3	Gestionnaires, experts, autres fonctions équivalentes ...

CATEGORIE B		
CADRE D'EMPLOI	REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI	
	GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS
Rédacteurs territoriaux	Groupe 1	Chef de service, chargé de mission, autres fonctions équivalentes ...
	Groupe 2	Gestionnaires, experts, autres fonctions équivalentes...
Educateurs territoriaux des APS	Groupe 1	Chef de service, chargé de mission, autres fonctions équivalentes...
	Groupe 2	Gestionnaires, experts, autres fonctions équivalentes ...
Animateurs territoriaux	Groupe 1	Chef de service, chargé de mission, autres fonctions équivalentes ...
	Groupe 2	Gestionnaires, experts, autres fonctions équivalentes ...

CATEGORIE C		
CADRE D'EMPLOI	REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI	
	GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS
Adjoints administratifs territoriaux	Groupe 1	Responsable, Chef de secteur, responsable adjoint, expert avec technicité particulière (gestionnaire comptable, RH,...), fonctions complexes,....
	Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil et autres fonctions équivalentes...
Adjoints territoriaux de patrimoine	Groupe 1	Responsable, chef de secteur, responsable adjoint, expert avec technicité particulière (gestionnaire comptable, ...), fonctions complexes,....
	Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil et autres fonctions équivalentes....
Adjoints territoriaux d'animation	Groupe 1	Responsable, chef de secteur, responsable adjoint, expert avec technicité particulière (gestionnaire comptable, ...), fonctions complexes,....
	Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil et autres fonctions équivalentes...

L'IFSE correspond à un montant de base modulable individuellement dans la limite des plafonds fixés par arrêtés ministériels, comme suit :

Cat A	GROUPES DE FONCTIONS	MONTANTS ANNUELS MAXI IFSE
	Groupe 1	36210
	Groupe 2	32130
	Groupe 3	25500

GROUPES DE FONCTIONS	GROUPES DE FONCTIONS	MONTANTS ANNUELS MAXI IFSE
	Groupe 1	17480
	Groupe 2	16015

Cat C	GROUPES DE FONCTIONS	MONTANTS ANNUELS MAXI IFSE
	Groupe 1	11340
	Groupe 2	10800

Dans un souci de transparence et d'équité dans l'application du dispositif, un système de cotation des postes détaillé ci-dessous est proposé.

Une première cotation de l'ensemble des postes a été établie par la DRH. Elle représente une base de travail qui devra être vérifiée et éventuellement corrigée par les supérieurs hiérarchiques des agents concernés au regard de leur fiche de poste et de leurs fonctions. La cotation des postes ainsi révisée par la hiérarchie sera enfin étudiée par une commission d'harmonisation composée du DGS et des DGA.

Les critères de cotation des postes d'encadrement :

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

Critères	Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
Encadrement	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme.	Directeur	8
			Adjoint au directeur	6
			Chef de service	5
			Adjoint au chef de service	3
			Chargé de mission, chef de projet	2
			Chef d'équipe, responsable de pôle	2
	Nombre de collaborateurs (encadrés directement)	Agents directement sous sa responsabilité	50 et plus	5
			21 à 50	4
			11 à 20	3
			6 à 10	2
			1 à 5	1
			0	0
Projets / activités	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)		Très fort	6
			Fort	4
			Modéré	2
			Faible	1
	Transversalité managériale	Dialogue et communication avec les autres managers de la structure de façon à optimiser la coopération des acteurs	OUI	2
			NON	0

	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature ?	OUI	2
			NON	0
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini	OUI	2
			NON	0
	Préparation et/ou animation de réunion	Savoir organiser et conduire une réunion.	OUI	1
			NON	0
	Savoir communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe	OUI	1
			NON	0
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques	OUI	1
			NON	0

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

Critères	Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
Technicité	Technicité / Niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste	Arbitrage	3
			Conseil / interprétation	2
			Mise en œuvre	1
	Pratique et maîtrise d'un outil métier ou d'une langue étrangère, ou de la langue Corse)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère ou Corse dans le cadre de ses activités.	OUI	2
			NON	0
Expertise	Valorisation de l'expertise	Métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : gestionnaire RH, commande publique, finances...)	OUI	2
			NON	0

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

Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)	Elus	1
		Administrés	1
		Partenaires extérieurs	1
Itinérance/déplacements	Nécessité à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.	OUI	1
		NON	0
Obligation d'assister aux instances		Récurrente	2
		Ponctuelle	1
		Rare	0
Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité à engager, seul, la responsabilité de la structure publique territoriale	Elevé	3
		Modéré	2
		Faible	1
		Sans objet	0
Engagement de la responsabilité juridique	Capacité à engager, seul, la responsabilité de la structure publique territoriale	Elevé	3
		Modéré	2
		Faible	1

Les critères de cotation des postes sans fonction d'encadrement :

Critère 1 : Fonctions de coordination, de pilotage ou de conception

Critères	Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
Niveau de responsabilité	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme.	Responsabilité particulière	4
			Maîtrise d'une compétence rare	3
			Fonctions opérationnelles, d'exécution	2
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service	OUI	1
			NON	0
Projets / activités	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine,		Fort	3
			Modéré	2
			Faible	1

	financière, juridique, politique...)			
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un projet de politique publique.	OUI	2
			NON	0
	Préparation et/ou animation de réunion	Savoir organiser et conduire une réunion.	OUI	1
			NON	0
	Savoir communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe	OUI	1
NON			0	

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

Critères	Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
Technicité	Technicité / Niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste	Conseil / interprétation	2
			exécution	1
	Champ d'application / polyvalence	Si le poste correspond à un seul métier existant dans le répertoire CNPT, alors « monométier ». Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors « plurimétiers ».	Plurimétier	2
			Monométier	1
	Pratique et maîtrise d'un outil métier ou d'une langue étrangère, ou de la langue Corse	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère ou Corse dans le cadre de ses activités.	OUI	2
			NON	0
Qualification	Habilitation/ Certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et/ou une certification ? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite,...)	OUI	1
			NON	0
Expertise	Valorisation de l'expertise	Métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi	OUI	2
			NON	0

	<i>Autonomie</i>	<i>Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini.</i>	Large	3
			Encadrée	2
			Restreinte	1

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

Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.	OUI	1
		NON	0
Obligation d'assister aux instances		Récurrente	2
		Ponctuelle	1
		Rare	0
Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)		OUI	2
		NON	0
Acteur de prévention	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail	OUI	1
		NON	0
Sujétions horaires	Travail le week-end/ dimanche et jours fériés/ la nuit	OUI	1
		NON	0
Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement.	OUI	1
		NON	0
Risques et conditions d'exercice		Elevé	3
		Faible	2
		Modéré	1

b. **La prise en compte de l'expérience professionnelle des agents** :

L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique.

Elle doit être différenciée :

- de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon,
- de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

Afin de prendre en compte l'expérience professionnelle acquise par l'agent, l'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou d'une nomination suite à la réussite à un concours.
- tous les 3 ans en l'absence de changement de poste.

2. Le CIA :

Le CIA est un complément indemnitaire annuel (versé en 1 ou 2 fractions) visant à tenir compte de l'engagement professionnel et de **la manière de servir de l'agent**.

Le versement de ce complément indemnitaire est facultatif.

Il ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total applicable à un cadre d'emploi.

Les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonction indiqués ci-dessous. Par ailleurs, les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre.

La part de CIA sera fonction de l'enveloppe budgétaire annuelle allouée.

Cat A	GROUPES DE FONCTIONS	MONTANTS ANNUELS MAXI REGLEMENTAIRES
		CIA
	Groupe 1	6390
	Groupe 2	5670
	Groupe 3	4500

Cat B	GROUPES DE FONCTIONS	MONTANTS ANNUELS MAXI REGLEMENTAIRES
		CIA
	Groupe 1	2380
Groupe 2	2185	

Cat C	GROUPES DE FONCTIONS	MONTANTS ANNUELS MAXI REGLEMENTAIRES
		CIA
	Groupe 1	1260
Groupe 2	1200	

Le versement du CIA sera lié à l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N.

Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail.

Pour l'année 2017, l'application du nouveau régime indemnitaire devra tenir compte des capacités financières de la Collectivité Territoriale de Corse.

Le coût de mise en œuvre de cette mesure est estimé à 342 000 euros pour l'année 2017 (de juillet à décembre) et concerne 437 agents à ce jour.

Enfin, la méthodologie de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire proposée à votre approbation pourra être utilisée sur le périmètre plus large de la Collectivité de Corse, dans le cadre des travaux d'harmonisation qui devront faire l'objet d'une négociation globale.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

ASSEMBLEE DE CORSE

DELIBERATION N° 17/ AC DE L'ASSEMBLEE DE CORSE
PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT
COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE
ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)
POUR LES PERSONNELS DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE DE CORSE

SEANCE DU

L'An deux mille dix-sept et le , l'Assemblée de Corse, régulièrement convoquée s'est réunie au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de M. Jean-Guy TALAMONI, Président de l'Assemblée de Corse.

ETAIENT PRESENTS : Mmes et MM.

ETAIENT ABSENTS ET AVAIENT DONNE POUVOIR :

ETAIENT ABSENTS : Mmes et MM.

L'ASSEMBLEE DE CORSE

- VU** le Code Général des Collectivités Territoriales, Titre II - Livre IV - IVème 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, et notamment son article 88,
- VU** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- 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** la circulaire NOR : RDFF1427139C 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** l'avis du Comité Technique de la Collectivité Territoriale de Corse en date du 20 juin 2017,
- SUR** rapport du Président du Conseil Exécutif de Corse,
- SUR** rapport de la Commission des Finances et de la Planification,

APRES EN AVOIR DELIBERE

ARTICLE PREMIER :

INSTAURE le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel pour les cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux,
- Rédacteurs territoriaux,
- Adjoints administratifs territoriaux,
- Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives,
- animateurs territoriaux,
- Adjoints territoriaux d'animation,
- Adjoints territoriaux de patrimoine.

Ce régime indemnitaire est attribué aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles applicables aux titulaires des grades de référence si cela est prévu dans leur contrat. Il est composé de deux parts distinctes :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Elle tient compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.
- le complément indemnitaire annuel (CIA), lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

L'attribution de ce régime indemnitaire fait l'objet d'un arrêté individuel du Président du Conseil Exécutif de Corse notifié à l'agent.

ARTICLE 2 :

DIT que le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'**indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise** (IFSE), liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Elle tient compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.
- le **complément indemnitaire annuel** (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

ARTICLE 3 :

PRECISE que les différents groupes de fonctions prévus par le décret sont déterminés au vu des critères professionnels suivants :

- Critère 1 : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Critère 2 : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Critère 3 : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (ex : fonctions itinérantes, exposition physique...).

ARTICLE 4 :

FIXE les groupes de fonction ainsi que les montants maximum annuels de chacune des parts du RIFSEEP, pour chaque catégorie d'emploi concernée de la manière suivante :

CATEGORIE A					
CADRE D'EMPLOI	REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI		MONTANTS ANNUELS MAXI IFSE		MONTANTS ANNUELS MAXI CIA
	GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
Attachés territoriaux	Groupe 1	Directeur, Directeur adjoint, autres fonctions équivalentes ...	36210	22310	6390
	Groupe 2	Chef de service ou chargé de mission, adjoint au chef de service, autres fonctions équivalentes ...	32130	17205	5670
	Groupe 3	Gestionnaires, experts, autres fonctions équivalentes ...	25500	14320	4500

CATEGORIE B					
CADRE D'EMPLOI	REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI		MONTANTS ANNUELS MAXI IFSE		MONTANTS ANNUELS MAXI CIA
	GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
Rédacteurs territoriaux	Groupe 1	Chef de service, chargé de mission, autres fonctions équivalentes ...	17480	8030	2380
	Groupe 2	Gestionnaires, experts, autres fonctions équivalentes...	16015	7220	2185
Educateurs territoriaux des APS	Groupe 1	Chef de service, chargé de mission, autres fonctions équivalentes...	17480	8030	2380
	Groupe 2	Gestionnaires, experts, autres fonctions équivalentes ...	16015	7220	2185
Animateurs territoriaux	Groupe 1	Chef de service, chargé de mission, autres fonctions équivalentes ...	17480	8030	2380
	Groupe 2	Gestionnaires, experts, autres fonctions équivalentes ...	16015	7220	2185

CATEGORIE C					
CADRE D'EMPLOI	REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI		MONTANTS ANNUELS MAXI IFSE		MONTANTS ANNUELS MAXI CIA
	GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
Adjoints administratifs territoriaux	Groupe 1	Responsable, Chef de secteur, responsable adjoint, expert avec technicité particulière (gestionnaire comptable, RH,...), fonctions complexes,....	11340	7090	1260

	Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil et autres fonctions équivalentes...	10800	6750	1200
Adjoints territoriaux de patrimoine	Groupe 1	Responsable, chef de secteur, responsable adjoint, expert avec technicité particulière (gestionnaire comptable, ...), fonctions complexes,....	11340	7090	1260
	Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil et autres fonctions équivalentes....	10800	6750	1200
Adjoints territoriaux d'animation	Groupe 1	Responsable, chef de secteur, responsable adjoint, expert avec technicité particulière (gestionnaire comptable, ...), fonctions complexes,....	11340	7090	1260
	Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil et autres fonctions équivalentes...	10800	6750	1200

ARTICLE 5 :

PRECISE que les montants de l'IFSE versés individuellement feront l'objet d'un **réexamen** :

- tous les 3 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- en cas de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou d'une nomination suite à la réussite à un concours.

Lors de la première application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 2.

Les montants de référence évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

ARTICLE 6 :

PRECISE que le versement du Complément Indemnitaire est facultatif et n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre. Il est lié à l'engagement professionnel et la manière de servir des agents appréciés au regard des critères de l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N, qui,

conformément à l'article 4 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014, portent notamment sur :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles,
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Ces critères sont fixés et peuvent être révisés après avis du comité technique.

Le montant individuel de ce complément peut être compris entre 0 et 100 % du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions.

ARTICLE 7 :

PRECISE qu'en cas d'absence pour :

- **congé de maladie ordinaire** : le régime indemnitaire est réduit de 15 % du 16^{ème} jour au 30^{ème} jour d'absence (sur l'année civile) et de 30 % à partir du 31^{ème} jour jusqu'à 90 jours d'absence pour maladie. Au-delà le régime indemnitaire suit le sort du traitement soit demi-traitement,
- **congé de longue maladie, longue durée ou grave maladie** : le régime indemnitaire suit le sort du traitement donc 100 % pendant la durée du plein traitement et 50% dès que l'agent est placé à demi-traitement,
- **maladie professionnelle, accident de service, congé de maternité ou de paternité** : le régime indemnitaire est maintenu.

ARTICLE 8 :

PRECISE que le versement de l'IFSE est effectué mensuellement et celui du CIA est, le cas échéant, effectué annuellement. Ces versements se font au prorata du temps de travail, en cas de service à temps partiel ou à temps non complet.

ARTICLE 9 :

STIPULE que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est prévu règlementairement.

ARTICLE 10 :

DIT que les dispositions de la présente délibération prendront effet au

ARTICLE 11 :

PRECISE que les dépenses correspondantes seront imputées au Budget de la Collectivité Territoriale de Corse, (chapitre 930, fonction 0201).

ARTICLE 12 :

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

AIACCIU, le

Le Président de l'Assemblée de Corse,

Jean-Guy TALAMONI