

## EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS

### Délibération N° RTM/2020-06.07//007

Portant mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, d'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) à la Régie des Transports de Martinique et éléments de rémunération du Directeur Général

Préfecture Martinique  
Liberté  
REÇU LE

23 JUL. 2020



CONSEIL  
D'ADMINISTRATION  
Séance du 06/07/2020  
à 14H30  
Salle A402

Date de la convocation :  
01 juillet 2020

Date d'envoi :  
01 juillet 2020

Administrateurs en exercice :	7
Administrateurs présents :	6
- Dont représentés :	1
Administrateurs absents :	1
Suffrages exprimés	6
Vote :	
- Pour :	6
- Contre :	0
- Abstentions :	0

Le 6 Juillet 2020 à 14H30, le Conseil d'Administration de l'EPIC Régie des Transports de Martinique s'est réuni en son siège, Rue Gaston Defferre Plateau Roy-Cluny 97201 Fort-de-France selon les dispositions de ses statuts.

#### Présents :

- Monsieur Lucien ADENET (*Président du Conseil d'Administration*) ;
- Monsieur Louis BOUTRIN
- Monsieur Georges CLEON
- Monsieur Didier LAGUERRE
- Monsieur Alfred MONTHIEUX

#### Absents ayant donné pouvoir :

Monsieur José MIRANDE, pouvoir donné à Monsieur Georges CLEON.

#### Absents :

Monsieur Marius NARCISSOT.

#### Assistaient également au Conseil d'Administration :

- Monsieur Alfred MARIE-JEANNE, Président du Conseil d'Administration de MARTINIQUE TRANSPORT ;
- Les membres de l'Administration de MARTINIQUE TRANSPORT.

## **Le Conseil d'Administration,**

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code des transports, notamment ses articles L. 1801-1, L. 1221-3 et suivants et R. 1221-1 et suivants ;

Vu la délibération de MARTINIQUE TRANSPORT n° 20-30.01/002 du 30 janvier 2020 portant création d'une régie de transport et adoption des statuts correspondants ;

Vu la délibération de MARTINIQUE TRANSPORT n° 20-29.06/018 du 29 juin 2020 portant désignation des membres élus au Conseil d'Administration de la Régie des Transports de Martinique ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20 ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

Vu la loi n°2013-1029 du 15 novembre 2013 portant diverses dispositions relatives aux Outre-Mer et notamment son article 37 ;

Vu la loi n°2015-1268 du 14 octobre 2015 d'actualisation du droit des Outre-Mer et notamment son article 45 ;

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'État (JO du 22/05/2015) ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux (JO du 18/12/2014) ;

Vu le décret n° 2018-1119 du 10 décembre 2018 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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'État (JO du 12/12/2018) ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 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'État (JO du 29/12/2016) ;

Vu l'arrêté du 10 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 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'État (JO du 12/12/2018) ;

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale ;

Vu la délibération de MARTINIQUE TRANSPORT n° 20-30.01/002 du 30 janvier 2020 portant création d'une régie de transport et adoption des statuts correspondants ;

Vu la délibération de MARTINIQUE TRANSPORT n° 20-29.06/018 du 29 juin 2020 portant désignation des membres élus au Conseil d'Administration de la Régie des Transports de Martinique ;

Vu que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'État est transposable à la Fonction Publique Territoriale ;

Considérant que la prime peut être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public ;

Considérant que l'Etablissement Public a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- rationaliser des éléments du régime indemnitaire,
- redonner du sens à la rémunération indemnitaire,
- valoriser l'exercice des fonctions,
- renforcer la cohérence entre les filières,
- reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience,
- favoriser les mobilités,
- susciter l'engagement des collaborateurs.

Considérant que le transfert de compétences d'une Collectivité à un Etablissement Public entraîne le transfert du service ou de la partie de service et des personnels chargés de sa mise en œuvre et qu'il a été acté du maintien de leurs droits acquis ;

Considérant que ce régime indemnitaire se compose de deux parts :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent,
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre, puisque lié à l'engagement et à la manière de servir de l'agent ;

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois ;

Considérant que chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par l'autorité territoriale dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 83-53 du 26 janvier 1984.

*« Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat » ;*

Sur présentation du rapport du Président du Conseil d'Administration ;

**Adopte la délibération dont la teneur suit :**

## ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

### LA STRUCTURE DU RIFSEEP

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) comprend deux parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

### LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP a vocation à s'appliquer à la quasi-totalité des cadres d'emplois, dès lors que la publication des arrêtés relatifs aux corps de la Fonction Publique de l'Etat correspondant aux cadres de l'emplois de la fonction publique territoriale est effective.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail),
- aux agents contractuels relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et occupant un emploi au sein de l'Etablissement Public.

Le RIFSEEP n'est donc applicable qu'au Directeur Général de la Régie des Transport de Martinique.

Les cadres d'emplois potentiellement concernés sont :

#### **Filière administrative**

- Administrateurs territoriaux,
- Attachés territoriaux.

#### **Filière technique**

- Ingénieurs en chef.

*La parution des arrêtés relatifs aux corps des Ingénieurs de l'Etat étant intervenus récemment, le cadre d'emplois des Ingénieurs territoriaux n'est pas considéré dans la présente délibération.*

### LES CONDITIONS DE CUMUL

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. La majorité des primes, seront donc transposées dans la part IFSE du RIFSEEP : c'est le cas des primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions ou à l'appartenance à un grade.

Toutefois, certaines indemnités sont cumulables, par exception, avec le RIFSEEP. Elles sont listées de manière exhaustive dans l'arrêté du 27 août 2015 qui sera complété si besoin lorsqu'un corps de l'Etat s'inscrit dans le RIFSEEP.

Par nature, le RIFSEEP pourra être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex: frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectifs,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité différentielle etc.),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée de travail (ex : heures supplémentaires, astreintes, permanences etc.),
- les primes de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- les avantages acquis au titre de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (primes annuelles).

## ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP

### 1. DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS

Le directeur général étant le seul salarié susceptible de disposer d'un contrat de droit public, la cartographie du personnel de la RTM éligible au RIFSEEP ne comprend qu'un seul groupe

	<b>Groupe 1</b>
<b>Catégorie A</b>	Directeur Général

### 2. L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

#### GENERALITES

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE), ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents. Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions occupées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée d'autre part.

L'IFSE s'appuie donc sur la notion de groupe de fonctions préalablement définie, et sur les critères professionnels suivants :

- Le management
- Le niveau de responsabilité
- La technicité du poste
- La complexité du poste
- L'exposition aux risques / pénibilité / travail posté
- La responsabilité financière
- L'initiative
- L'autonomie
- La qualification

## 2.2 Les critères Détaillés DE l'IFSE et la cotation

- **CRITERE 1 Le management : nombre d'agent à encadrer – [10 points]**
  - Sans objet* : pas de personnel à manager [0 point]
  - Faible* : 1 à 2 personnes à manager [3 points]
  - Modéré* : 3 à 5 personnes à manager [6 points]
  - Fort* : 6 à 10 agents à manager [8 points]
  - Déterminant* : plus de 10 agents [10 points]
  
- **CRITERE 2 Le niveau de responsabilité – [10 points]**
  - Sans objet* : Aucun niveau de responsabilité [0 point]
  - Modéré* : Chefs d'équipe et Adjointes/ Responsables secteur/Responsables d'unité [3 points]
  - Modéré à Fort* : Chefs/Responsables de service [7 points]
  - Déterminant* : DG/DGA/Directeurs [10 points]
  
- **CRITERE 3 La technicité du poste : niveau de difficulté du poste – [15 points]**
  - Faible* : Exécution [3 points]
  - Modéré* : Conseil/interprétation [8 points]
  - Fort* : Arbitrage/décision [12 points]
  - Déterminant* : Décisif [15 points]
  
- **CRITERE 4 La complexité : niveau de difficulté des actions ou opérations à mener – [15 points]**
  - Sans objet* : pas de difficulté particulière [0 point]
  - Faible* : Conduite de projet interne [3 points]
  - Modéré* : Mobilisation des instances locales [8 points]
  - Fort* : Mobilisation d'au moins 3 partenaires [12 points]
  - Déterminant* : Mobilisation de 5 partenaires [15 points]
  
- **CRITERE 5 L'exposition : Niveau d'exposition aux risques, pénibilité, travail posté contraignant physiquement – [10 points]**
  - Peu exposé* : Poste offrant toutes les conditions de sécurité [3 points]
  - Modérément exposé* : risques d'agressions, chûtes, etc... [7 points]
  - Fortement exposé* : Responsabilités pénales engagées, risques pouvant entraîner de lourdes conséquences [10 points]
  
- **CRITERE 6 La responsabilité financière : Enveloppe budgétaire calculée sur le budget global de l'Etablissement – [10 points]**
  - Sans objet* : Pas de gestion d'enveloppe budgétaire [0 point]
  - Faible* : moins de 3 000 000 € [3 points]
  - Modéré* : entre 3 000 000 et 50 000 000 € [6 points]
  - Fort* : entre 50 000 000 et 99 000 000 € [8 points]
  - Déterminant* : à partir de 100 000 000 € [10 points]

- **CRITERE 7 Champs d'initiative du poste** : Aptitude à passer des idées aux actes/créativité, prise de risques – [10 points]  
*Faible* : Tâches d'exécution [3 points]  
*Modéré* : Proposition d'actions à sa hiérarchie ou à l'équipe [6 points]  
*Fort* : Réalisation d'actions [8 points]  
*Déterminant* : Actions à portée stratégique [10 points]
  
- **CRITERE 8 L'autonomie** : prise de décisions sans avoir recours à la hiérarchie/exécution et mise en œuvre – [10 points]  
*Sans objet* : [0 point]  
*Faible* : Activités nécessitant une faible autonomie [3 points]  
*Modéré* : Résolution d'un problème simple [6 points]  
*Fort* : Résolution d'un problème complexe sans attente d'instruction [8 points]  
*Déterminant* : Résolution d'un problème à portée stratégique en prenant des décisions/initiatives adaptées. [10 points]
  
- **CRITERE 9 La qualification** : Titres, Certificats, Diplômes (Niveau d'étude) – [10 points]  
*Sans objet* : [0 point]  
*Faible* : CAP ou BEP [3 points]  
*Modéré* : Bac à Bac +2 [6 points]  
*Fort* : Bac +3 à Bac +4 [8 points]  
*Déterminant* : Bac +5 et plus [10 points]

L'ensemble des critères est coté sur un total de 100 points, qui sera traduit en pourcentage pour déterminer le montant d'IFSE à attribuer à chacun des agents, dans le respect des montants maximums retenus par l'assemblée délibérante.

### 2.3 Les montants plafonds fixés pour L'IFSE

Des montants plafonds de l'IFSE sont instaurés à MARTINIQUE TRANSPORT, dans la limite des montants plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat, ainsi qu'il suit :

		Plafonds bruts annuels Fonction Publique d'Etat	Plafonds bruts mensuels Fonction Publique d'Etat	Plafond RTM
Groupe 1	Ingénieur général	57 120 €	4 760 €	4 500 €
	Ingénieur en chef hors classe	57 120 €	4 760 €	4 500 €
	Ingénieur en chef	57 120 €	4 760 €	4 500 €
	Administrateur général	49 980 €	4 165 €	4 000 €
	Administrateur hors classe	49 980 €	4 165 €	4 000 €
	Administrateur principal	49 980 €	4 165 €	4 000 €
	Directeur/Attaché hors classe	36 210 €	3 018 €	3 000 €
	Attaché principal	36 210 €	3 018 €	3 000 €
	Attaché	36 210 €	3 018 €	3 000 €



## 2.4 Les modalités de versement de L'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement et son montant est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans (*au moins*), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP, et ce, jusqu'à la date du prochain changement de fonction de l'agent. Ce montant sera traduit par le versement d'un complément lié au maintien du Régime Indemnitaire.

## 3. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

### Généralités

Il est instauré au profit des agents un Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Le montant du CIA est établi sur la base d'un pourcentage des plafonds ci-dessous, fixés à 40% des plafonds applicables à la fonction publique d'Etat.

		Plafonds bruts annuels Fonction Publique d'Etat	Plafonds RTM
Groupe 1	Ingénieur général	10 080 €	4 032 €
	Ingénieur en chef hors classe	10 080 €	4 032 €
	Ingénieur en chef	10 080 €	4 032 €
	Administrateur général	8 820 €	3 528 €
	Administrateur hors classe	8 820 €	3 528 €
	Administrateur principal	8 820 €	3 528 €
	Directeur/Attaché hors classe	6 390 €	2 556 €
	Attaché principal	6 390 €	2 556 €
	Attaché	6 390 €	2 556 €

Le pourcentage du plafond est établi par l'évaluation de la performance individuelle de l'agent au regard des critères suivants :

- Compétences techniques (10 points)
- Compétences professionnelles (20 points)
- Qualités d'encadrement (10 points)
- Qualités relationnelles (10 points)
- Atteinte des objectifs (20 points)



### 3.3 Modalités de versement du CIA

Le versement de ce complément indemnitaire n'est pas systématique d'une année à l'autre, il est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale, et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Le CIA sera versé une fois dans l'année, entre les mois de novembre et décembre de l'année N.

## **ARTICLE 3 : MODULATION DU RIFSEEP**

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant l'Etablissement public ou recrutés en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire ;
- congés annuels ;
- congé pour invalidité temporaire imputable au service ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption.

En cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou de grave maladie, la Régie des Transports de Martinique ne maintient pas le versement du régime indemnitaire au-delà de la première année de Congé de Longue Maladie (CLM) et Congé de Longue Durée (CLD). Toutefois, l'agent en Congé Maladie Ordinaire (CMO) placé rétroactivement en CLM ou CLD conserve les primes d'ores et déjà versées pendant le CMO.

Le complément indemnitaire annuel (CIA) ne sera pas versé aux agents absents pendant les 12 derniers mois à compter de la date précédant le versement.

Par ailleurs, les contractuels en renfort saisonnier d'activités, notamment pour la campagne d'inscription scolaire, sont exclus du dispositif d'attribution du RIFSEEP ainsi que de la « prime de vie chère » (40%).

Les autres contractuels de droit public ne sont pas éligibles au versement du régime indemnitaire lors de la première année d'embauche, sauf cas particulier dans le cadre de mobilité, portabilité de CDI, etc..., ou à la discrétion de l'édilité.

La situation des contractuels sera réexaminée à partir de la 2<sup>ème</sup> année pour le versement de l'IFSE et de la 3<sup>ème</sup> année pour le CIA, sur la base de la fixation d'objectifs et des critères correspondant à son groupe de fonction.

Les plafonds de L'IFSE et du CIA fixés à la Régie des Transports de Martinique, ainsi que le seuil d'éligibilité pour l'attribution du CIA pourront être révisés par décision du Conseil d'Administration, et feront le cas échéant, l'objet d'une délibération modificative.

#### **ARTICLE 4 : MODALITE D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE**

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

#### **ARTICLE 5 : COMPLEMENT DE REMUNERATION DU DIRECTEUR GENERAL**

Dans le cas où le Directeur Général est un contractuel de droit public ou un fonctionnaire, il perçoit en complément :

- une prime de responsabilité égale à 15% du traitement soumis à retenue pour pension, c'est-à-dire le traitement indiciaire brut plus la NBI
- une indemnité de frais de représentation d'un montant de 500 euros bruts par mois.

#### **ARTICLE 6 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR**

La présente délibération du Conseil d'Administration, qui pourra être diffusée partout où besoin sera, fera l'objet d'une publication dans le Recueil des Actes Administratifs de la Régie des Transports de Martinique.

La présente délibération du Conseil d'Administration entre en vigueur dès qu'il a été procédé à sa publication ou à son affichage, ainsi qu'à sa transmission au Représentant de l'Etat.

Les dispositions de la présente délibération seront mises en œuvre dès que cette dernière sera rendue exécutoire.

Ainsi délibéré et adopté le Conseil d'Administration, à l'unanimité de ses membres, avec six (6) voix pour, en sa séance du 06 juillet 2020.

**Pour extrait certifié conforme,  
Fort-de-France, le 20 JUL. 2020**

Le Président du  
Conseil d'Administration de la  
Régie des Transports de Martinique

*Lucien ADENET*

