



Administrateurs en exercice : 14	
Administrateurs présents :	9
- Dont Administrateurs représentés :	3
Administrateurs absents :	8
Suffrages exprimés	9
Vote :	
· Pour :	9
· Contre :	0
· Abstentions :	0
Date de la convocation : 18 février 2020	

**EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DU
CONSEIL D'ADMINISTRATION
DELIBERATION N° 20-27.02/012**

**Portant mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des
Sujétions, d'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)
à MARTINIQUE TRANSPORT**

Le 27 février 2020 à 15H00, le Conseil d'Administration de MARTINIQUE TRANSPORT s'est réuni en son siège, Rue Gaston Defferre Plateau Roy-Cluny 97201 Fort-de-France, sur convocation de son Président, Monsieur Alfred MARIE-JEANNE, effectuée conformément à l'article 6.1.7 des statuts.

Etaient présents :

Pour la CTM :

- Monsieur Alfred MARIE-JEANNE, Président du Conseil d'Administration ;
- Monsieur Louis BOUTRIN ;
- Monsieur Johnny HAJJAR ;
- Madame Lucie LEBRAVE ;

Pour la CAESM :

- Monsieur José MIRANDE ;

Pour CAP Nord :

- Monsieur Alfred MONTHIEUX, 3^e Vice-Président.

Etaient absents :

Pour la CTM :

- Monsieur Lucien ADENET ;
- Madame Sylvia SAITHSOOTHANE ;
- Monsieur Jean-Philippe NILOR ;
- Monsieur Charles-Henri MENCE ;

Pour la CAESM :

- Monsieur Eugène LARCHER, 2^e Vice-Président ;

Pour CAP Nord :

- Monsieur Belfort BIROTA ;

Pour la CACEM :

- Monsieur Athanase JEANNE-ROSE, 4^e Vice-Président ;
- Monsieur Didier LAGUERRE.

Etaient absents et représentés :

- Monsieur Lucien ADENET, pouvoir donné à Monsieur Alfred MARIE-JEANNE ;
- Monsieur Didier LAGUERRE, pouvoir donné à, Monsieur Johnny HAJJAR ;
- Monsieur Eugène LARCHER, pouvoir donné à Monsieur José MIRANDE.

Etait invité et présent : le Comptable Public, Monsieur Georges-Alain MORAVIE.

Assistaient également à la séance les membres de l'administration de MARTINIQUE TRANSPORT.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code général des Collectivités Territoriales ;

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 : R D F F 1427139C 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 n°14-2161-2 du Conseil Régional de la Martinique en date du 18 décembre 2014, portant instauration d'une autorité organisatrice du transport unique et d'un périmètre unique des transports, publiée au Journal Officiel de la République française le 21 janvier 2015 sous la référence NOR CTRR 1521616X ;

Vu la délibération n°15-1072-1 du 23 juin 2015 portant création d'une commission *ad hoc* publiée au Journal Officiel de la République Française le 6 septembre 2015 sous la référence NOR : CTRR1520803X ;

Vu la délibération n° 16-36-1 du 29 mars 2016 portant demande de prorogation de droit de l'habilitation législative en matière de transports intérieurs de passagers de marchandises, terrestres et maritimes publiée au Journal Officiel 13 mai 2016 sous le numéro NOR : CTRR1611758X ;

Vu la délibération du Conseil Général de Martinique n° CG/9494-15 en date du 29 octobre 2015 ;

Vu la délibération de la Communauté d'Agglomération du Centre de la Martinique (CACEM) N° 07.00096 2015 en date du 07 octobre 2015 ;

Vu la délibération de la Communauté d'Agglomération de l'Espace Sud Martinique (CAESM) N° 52/2016 en date du 22 juillet 2016 ;

Vu la délibération de la Communauté d'Agglomération du Pays Nord Martinique (CAP NORD) N° CC-22-072016/114 en date du 22 juillet 2016 ;

Vu la délibération n°16-228-1 de l'Assemblée de Martinique en date du 4 octobre 2016, portant règles constitutives, compétences et régime financier de Martinique Transport, publiée au Journal Officiel de la République Française le 20 novembre 2016 sous la référence NOR : CTRX1632510X ;

Vu la délibération n°16-229-1 de l'Assemblée de Martinique en date du 4 octobre 2016, portant transfert de charges à Martinique Transport, publiée au Journal Officiel de la République Française le 20 novembre 2016 sous la référence NOR : CTRX1632505X ;

Vu la délibération n°16-231-1 de l'Assemblée de Martinique en date du 13 octobre 2016 ;

Vu la délibération n° 97/2016 du 14 novembre 2016 de la Communauté d'Agglomération de l'Espace Sud de Martinique ;

Vu la délibération n°08.0112/2016 du 1^{er} décembre 2016 de la Communauté d'Agglomération du Centre de la Martinique ;

Vu la délibération du Conseil Communautaire de CAP NORD réuni en sa séance du 22 novembre 2016 ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration de MARTINIQUE TRANSPORT en date du 12 décembre 2016 approuvant l'avis de la commission ad hoc en date du 14 novembre 2016 sur l'inventaire relatif notamment à la liste des engagements, personnels et contrats transférés par les autorités organisatrices de transport existantes à MARTINIQUE TRANSPORT en vue de l'exercice de la compétence organisation du transport par cette dernière ;

Vu le procès-verbal contradictoire de transfert par la CACEM à MARTINIQUE TRANSPORT du personnel affecté à la compétence « organisation du transport » en date du 12 décembre 2016 ;

Vu la délibération n° 131/2017 du 28 décembre 2017 de la Communauté d'Agglomération de l'Espace Sud approuvant le transfert du personnel à MARTINIQUE TRANSPORT ;

Vu la délibération du Conseil communautaire de Cap Nord Martinique en date du 8 décembre 2017 portant transfert des personnels de CAP NORD affectés à la compétence transport ;

Vu la délibération portant création d'un régime indemnitaire de MARTINIQUE TRANSPORT en date du 13/03/2018 ;

Vu les statuts de MARTINIQUE TRANSPORT déposés en Préfecture le 30 décembre 2016, modifiés par les statuts déposés en Préfecture le 10 août 2018 ;

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 ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 27 février 2020 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de MARTINIQUE TRANSPORT ;

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 Indemnitaires 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 DELIBERATION 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 Indemnitaires 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.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP à MARTINIQUE TRANSPORT sont :

Filière administrative

- Administrateurs territoriaux,
- Attachés territoriaux,
- Rédacteurs territoriaux,

- Adjoints administratifs territoriaux,

Filière technique

- Ingénieurs en chef,
- Agents de maîtrise territoriaux,
- Adjoints techniques territoriaux.

Les cadres d'emplois des Techniciens et Ingénieurs territoriaux ne sont pas concernés par ce dispositif, en attendant la parution des arrêtés relatifs aux corps des Techniciens et Ingénieurs de l'Etat.

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 A MARTINIQUE TRANSPORT

1. DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS

Le groupe de fonctions est la colonne vertébrale du nouveau dispositif indemnitaire : il s'agit de la définition de l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent.

A chaque groupe de fonctions correspond un plafond annuel de primes.

Le nombre de groupes de fonctions est déterminé au regard de la variété des missions propres à chaque cadre d'emplois. Il est toutefois limité, pour favoriser la lisibilité du dispositif.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le Groupe 1 devant être réservé aux postes les plus lourds.

La répartition par groupe de fonctions se réfère à l'organigramme de l'Etablissement Public et à l'ensemble des fiches de poste. Elle se fait sans distinction de grades et de filières.

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Catégorie A	<ul style="list-style-type: none"> ▪ DG ▪ DGA 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Directeurs 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chefs de service / Responsables de service / ▪ Adjoints directeur(trice) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chargés de.... ▪ Responsables d'unité
Catégorie B	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chefs de service ▪ Responsables de service 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chargés de ... / Contrôleurs de gestion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Techniciens ▪ Instructeurs 	
Catégorie C	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Techniciens ▪ Responsables de secteur ▪ Chefs d'équipe / Adjoints chefs d'équipes ▪ Chargés de ... ▪ Assistant(e)s de direction 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assistant(e)s de gestion administrative ▪ Gestionnaires / Agents d'exécution FBC ▪ Enquêteurs et Contrôleurs 		

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

2.1 GRILLE D'ANALYSE DES CRITERES DE L'IFSE

LES FONCTIONS	Critère 1 : Le management	Critère 2 : Le niveau de responsabilité	Critère 3 : La technicité du poste	Critère 4 : La complexité	Critère 5 : L'exposition aux risques / Pénibilité / Travail Posté	Critère 6 : La responsabilité financière	Critère 7 : L'initiative	Critère 8 : L'autonomie	Critère 9 : La Qualification
Assistante de direction			X				X	X	X
Assistant(es) de gestion Assistant(es) administrative Assistant(es) Technique Assistant(es) chef de service			X				X	X	X
Instructeurs			X				X	X	X
Chefs d'équipes	X	X	X		X		X	X	X
Adjoints chefs d'équipe	X	X	X		X		X	X	X
Directeurs	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Chargés de ... Contrôleurs de gestion			X			X	X	X	X
Chefs / Responsables de service	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Gestionnaires/ ... Agents exécution FBC			X				X	X	X
DGS	X	X	X	X	X	X	X	X	X
DGA	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Enquêteurs & Contrôleurs			X		X		X	X	X
Responsables d'unité / secteurs	X	X	X		X	X	X	X	X
Techniciens			X		X		X	X	X

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 Adjoints/ 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 y compris UE ou Caraïbes [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 :

Cat	Code Group	Groupes Fonctions par cadre d'emplois	A B C			IFSE		
			Cadre d'emplois			Montant Max brut annuel Réglementaire	Montant max brut mensuel Réglementaire	Montant Max brut mensuel MT
A	IG-G1	Groupe 1	Ingénieur général		57 120 €	4 760 €	3 035 €	
A	IHC-G1	Groupe 1	Ingénieur en chef hors classe		57 120 €	4 760 €	3 035 €	
A	ICH-G1	Groupe 1	Ingénieur en chef		57 120 €	4 760 €	3 035 €	
A	IG-G2	Groupe 2	Ingénieur général		49 980 €	4 165 €	2 735 €	
A	IHC-G2	Groupe 2	Ingénieur en chef hors classe		49 980 €	4 165 €	2 735 €	
A	ICH-G2	Groupe 2	Ingénieur en chef		49 980 €	4 165 €	2 735 €	
A	IG-G3	Groupe 3	Ingénieur général		46 920 €	3 910 €	2 335 €	
A	IHC-G3	Groupe 3	Ingénieur en chef hors classe		46 920 €	3 910 €	2 335 €	
A	ICH-G3	Groupe 3	Ingénieur en chef		46 920 €	3 910 €	2 335 €	
A	IG-G4	Groupe 4	Ingénieur général		42 330 €	3 528 €	2 230 €	
A	IHC-G4	Groupe 4	Ingénieur en chef hors classe		42 330 €	3 528 €	2 230 €	
A	ICH-G4	Groupe 4	Ingénieur en chef		42 330 €	3 528 €	2 230 €	
A	IHC-G1	Groupe 1	Ingénieur Hors Classe					
A	IP-G1	Groupe 1	Ingénieur Principal					
A	IN-G1	Groupe 1	Ingénieur					
A	IHC-G2	Groupe 2	Ingénieur Hors Classe					
A	IP-G2	Groupe 2	Ingénieur Principal					
A	IN-G2	Groupe 2	Ingénieur					
A	IHC-G3	Groupe 3	Ingénieur Hors Classe					
A	IP-G3	Groupe 3	Ingénieur Principal					
A	IN-G3	Groupe 3	Ingénieur					
A	IHC-G4	Groupe 4	Ingénieur Hors Classe					
A	IP-G4	Groupe 4	Ingénieur Principal					
A	IN-G4	Groupe 4	Ingénieur					
A	ADG-G1	Groupe 1	Administrateurs Général		49 980 €	4 165 €	2 735 €	
A	ADH-G1	Groupe 1	Administrateurs Hors Classe		49 980 €	4 165 €	2 735 €	
A	ADA-G1	Groupe 1	Administrateurs		49 980 €	4 165 €	2 735 €	
A	ADG-G2	Groupe 2	Administrateurs Général		46 920 €	3 910 €	2 335 €	
A	ADH-G2	Groupe 2	Administrateurs Hors Classe		46 920 €	3 910 €	2 335 €	
A	ADA-G2	Groupe 2	Administrateurs		46 920 €	3 910 €	2 335 €	
A	ADG-G3	Groupe 3	Administrateurs Général		42 330 €	3 528 €	2 230 €	
A	ADH-G3	Groupe 3	Administrateurs Hors Classe		42 330 €	3 528 €	2 230 €	
A	ADA-G3	Groupe 3	Administrateurs		42 330 €	3 528 €	2 230 €	
A	A1-DI	Groupe 1	Directeur / Attaché Hors Classe		36 210 €	3 018 €	2 185 €	
A	A1-AP	Groupe 1	Attaché Principal		36 210 €	3 018 €	2 185 €	
A	A1-AT	Groupe 1	Attachés territoriaux		36 210 €	3 018 €	2 185 €	
A	A2-DI	Groupe 2	Directeur / Attaché Hors Classe		32 130 €	2 678 €	1 935 €	
A	A2-AP	Groupe 2	Attaché Principal		32 130 €	2 678 €	1 935 €	
A	A2-AT	Groupe 2	Attachés territoriaux		32 130 €	2 678 €	1 935 €	
A	A3-DI	Groupe 3	Directeur / Attaché Hors Classe		25 500 €	2 125 €	1 770 €	
A	A3-AP	Groupe 3	Attaché Principal		25 500 €	2 125 €	1 770 €	
A	A3-AT	Groupe 3	Attachés territoriaux		25 500 €	2 125 €	1 770 €	
A	A4-DI	Groupe 4	Directeur / Attaché Hors Classe		20 400 €	1 700 €	1 655 €	
A	A4-AP	Groupe 4	Attaché Principal		20 400 €	1 700 €	1 655 €	
A	A4-AT	Groupe 4	Attachés territoriaux		20 400 €	1 700 €	1 655 €	
B	BT1-P1	Groupe 1	Technicien principal de 1ere classe					
B	BT1-P2	Groupe 1	Technicien principal de 2ème classe					
B	BT1-P3	Groupe 1	Technicien territoriaux					
B	BT2-P1	Groupe 2	Technicien principal de 1ere classe					
B	BT2-P2	Groupe 2	Technicien principal de 2ème classe					
B	BT2-P3	Groupe 2	Techniciens territoriaux					
B	BT3-P1	Groupe 3	Technicien principal de 1ere classe					
B	BT3-P2	Groupe 3	Technicien principal de 2ème classe					
B	BT3-P3	Groupe 3	Techniciens territoriaux					
B	BG1-P1	Groupe 1	Rédacteur principal de 1ere classe		17 480 €	1 457 €	1 415 €	
B	BG1-P2	Groupe 1	Rédacteur principal de 2ème classe		17 480 €	1 457 €	1 415 €	
B	BG1-P3	Groupe 1	Rédacteurs territoriaux		17 480 €	1 457 €	1 415 €	
B	BG2-P1	Groupe 2	Rédacteur principal de 1ere classe		16 015 €	1 335 €	1 110 €	
B	BG2-P2	Groupe 2	Rédacteur principal de 2ème classe		16 015 €	1 335 €	1 110 €	
B	BG2-P3	Groupe 2	Rédacteurs territoriaux		16 015 €	1 335 €	1 110 €	
B	BG3-P1	Groupe 3	Rédacteur principal de 1ere classe		14 550 €	1 221 €	870 €	
B	BG3-P2	Groupe 3	Rédacteur principal de 2ème classe		14 550 €	1 221 €	870 €	
B	BG3-P3	Groupe 3	Rédacteurs territoriaux		14 550 €	1 221 €	870 €	
C	CM1-P1	Groupe 1	Agents de maîtrise Principal		11 340 €	945 €	695 €	
C	CM1-P2	Groupe 1	Agents de maîtrise territoriaux		11 340 €	945 €	695 €	
C	CM2-P1	Groupe 2	Agents de maîtrise Principal		10 800 €	900 €	665 €	
C	CM2-P2	Groupe 2	Agents de maîtrise territoriaux		10 800 €	900 €	665 €	
C	CG1-P1	Groupe 1	Adjoint administratif territorial principal de 1ère classe		11 340 €	945 €	570 €	
C	CG1-P2	Groupe 1	Adjoint administratif territorial principal de 2ème classe		11 340 €	945 €	570 €	
C	CG1-P3	Groupe 1	Adjoint administratif		11 340 €	945 €	570 €	
C	CG2-P1	Groupe 2	Adjoint administratif territorial principal de 1ère classe		10 800 €	900 €	515 €	
C	CG2-P2	Groupe 2	Adjoint administratif territorial principal de 2ème classe		10 800 €	900 €	515 €	
C	CG2-P3	Groupe 2	Adjoint administratif		10 800 €	900 €	515 €	
C	CT1-P1	Groupe 1	Adjoint technique territorial principal de 1ere classe		11 340 €	945 €	570 €	
C	CT1-P2	Groupe 1	Adjoint technique territorial principal de 2ème classe		11 340 €	945 €	570 €	
C	CT1-P3	Groupe 1	Adjoint technique		11 340 €	945 €	570 €	
C	CT2-P1	Groupe 2	Adjoint technique territorial principal de 1ere classe		10 800 €	900 €	515 €	
C	CT2-P2	Groupe 2	Adjoint technique territorial principal de 2ème classe		10 800 €	900 €	515 €	
C	CT3-P3	Groupe 2	Adjoint technique		10 800 €	900 €	515 €	

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.

Dans l'éventualité que le montant individuel calculé pour l'IFSE soit supérieur à l'ancien régime indemnitaire perçu par l'agent, le réajustement au cas par cas sera opéré de manière progressive, sur un lissage échelonné d'au moins 3 ans, tenant compte de la situation financière de l'Etablissement, et soumis à la validation du Président du Conseil d'Administration.

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.

A ce titre, pour justifier ou moduler le versement du CIA, tout ou partie des critères utilisés pour l'entretien professionnel seront retenus.

Pour rappel, les critères contribuant à apprécier la valeur professionnelle lors des entretiens annuels d'évaluation des agents portent 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 de niveau supérieur.

Cette analyse de l'entretien professionnel sera opérée en instaurant un barème en correspondance avec les indicateurs retenus. Le nombre de points obtenus pourra ensuite être décliné en montant de CIA, dans le respect des montants maximum retenus par l'assemblée délibérante, et dans la limite des plafonds fixés pour les agents de l'Etat.

D'autres critères professionnels permettant de mesurer l'engagement professionnel et la manière de servir seront appliqués à MARTINIQUE TRANSPORT. Ici, proposition est faite d'intégrer le critère de l'assiduité, ainsi que les notions de Performance, d'Excellence et/ou d'Innovation, formalisées par une « fiche PEI/objectif SMART ».

L'attribution du CIA, prime rattachée à la notion d'excellence et d'engagement professionnel ne sera pas systématiquement reconductible d'une année à l'autre, mais réexaminée annuellement. L'enveloppe

dédiée au CIA peut donc varier dans la présente délibération à la hausse ou à la baisse, ou être portée à zéro euro.

Par ailleurs, un seuil d'éligibilité de 75%, pour l'atteinte des résultats sur l'ensemble des critères du CIA, est fixé pour son éventuelle attribution.

3.1 LES CRITÈRES ET COTATION DU CIA

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants

- ❖ Les critères traditionnels (70 points) :
 - Compétences techniques (10 points)
 - Compétences professionnelles (20 points)
 - Qualités d'encadrement (10 points)
 - Qualités relationnelles (10 points)
 - Atteinte des objectifs (20 points)

- ❖ Le critère d'assiduité (10 points) :
 - Absences injustifiées, arrêts maladie ordinaire

- ❖ Le critère Performance Excellence Innovation – P.E.I. (20 points)

En complément et indépendamment du dispositif d'entretien professionnel, l'agent peut prétendre à une optimisation de la valeur de son complément indemnitaire annuel.

La fixation d'un objectif de performance, d'excellence et/ou d'optimisation est réalisée sur une fiche dédiée, renseignée par le supérieur hiérarchique direct en concertation avec son collaborateur. Cet objectif doit être impérativement validé par le DGA (pôle Exploitation), et/ou la DGS avant la période de réalisation.

Répartition des Points	Valeur monétaire des points (€) Plafond MT	Critères d'appréciation professionnelle	Appréciation professionnelle	Cotation (Points)			
				Expert	Maîtrisé	A antérieur	Non satisfaisant
10 points	X €/sur plafond MT	Compétences techniques	Maîtrise du cadre réglementaire et ou connaissance du domaine d'activité	2,5 pts	1,5 pts	0,5 pt	0 pt
			Connaissance technique du poste	2,5 pts	1,5 pts	0,5 pt	0 pt
			Maîtrise des outils, logiciels et techniques nécessaires au poste ou au domaine d'activité	2,5 pts	1,5 pts	0,5 pt	0 pt
			Maîtrise de l'expression écrite et orale	2,5 pts	1,5 pts	0,5 pt	0 pt
20 points	X €/sur plafond MT	Compétences professionnelles	Utilisation des connaissances de manière efficace dans le travail	3 pts	2 pts	0,75 pt	0 pt
			Capacité à prendre des initiatives	3 pts	2 pts	0,75 pt	0 pt
			Capacité à identifier et hiérarchiser les priorités	3 pts	2 pts	0,75 pt	0 pt
			Capacités à anticiper et organiser son travail	3 pts	2 pts	0,75 pt	0 pt
			Respect des délais de procédures et soins dans l'exécution des tâches	3 pts	2 pts	0,75 pt	0 pt
			Autonomie dans le travail	3 pts	2 pts	0,75 pt	0 pt
			Capacité à comprendre, à exécuter	2 pts	1 pt	0,5 pt	0 pt
10 points	X €/sur plafond MT	Qualités d'encadrement	Capacités à fixer des objectifs et des priorités aux collaborateurs	1,5 pts	0,75 pt	0,25 pt	0 pt
			Capacité d'organisation et de pilotage des actions	1,5 pts	0,75 pt	0,25 pt	0 pt
			Sens des responsabilités et capacités de décision	1,5 pts	0,75 pt	0,25 pt	0 pt
			Capacité à animer et générer une dynamique dans l'équipe et à valoriser les compétences individuelles et collectives	1,5 pts	0,75 pt	0,25 pt	0 pt
			Capacité à déléguer et à contrôler l'exécution des missions et l'organisation du travail	1,5 pts	0,75 pt	0,25 pt	0 pt
			Capacité de médiation et de gestion des conflits	1,5 pts	0,75 pt	0,25 pt	0 pt
			Disponibilité	1 pt	0,75 pt	0,25 pt	0 pt
10 points	X €/sur plafond MT	Qualités relationnelles	Ponctualité et assiduité	2 pts	1,5 pts	0,5 pt	0 pt
			Implication – motivation et engagement	2 pts	1,5 pts	0,5 pt	0 pt
			Qualité relationnelle	2 pts	1,5 pts	0,5 pt	0 pt
			Sens du service public	2 pts	1,5 pts	0,5 pt	0 pt
			Reserve de discrétion et secret professionnel	2 pts	1,5 pts	0,5 pt	0 pt
20 points	X €/sur plafond MT	Atteinte les objectifs	3 objectifs sur 3	20 points			
			2 objectifs sur 3	10 points			
			1 objectif sur 3	5 points			
			0 objectif sur 3	0 points			
10 points	X €/sur plafond MT	Absentéisme sur les 12 derniers mois	< 30 jours d'absence	10 points			
			Entre 30 et 59 jours d'absence	5 points			
			Entre 60 et 90 jours d'absence	2 points			
			> 90 jours d'absence	0 points			
20 points	X €/sur plafond MT	P E I (Objectif SMART)	Non atteint ou Refus de l'objectif SMART	0 points			
			Atteinte de l'objectif 30 %	5 points			
			Atteinte de l'objectif 50 %	10 points			
			Atteinte de l'objectif 70 %	15 points			
			Atteinte de l'objectif 100 %	20 points			
100 pts	TOTAL PLAFOND MT = X €		TOTAL DES POINTS =				

3.2 DÉTERMINATION DES PLAFONDS DU CIA

Les plafonds du CIA applicables au sein de MARTINIQUE TRANSPORT sont fixés de la manière suivante :

Catégorie A : 25% du plafond du CIA de l'Etat

Catégorie B : 35% du plafond du CIA de l'Etat

Catégorie C : 45% du plafond du CIA de l'Etat

Cat	Code Group	Groupes Fonctions par cadre d'emplois	A B C			Montant max CIA réglementaire	Montant max CIA MT
			Cadre d'emplois				
A	IG-G1	Groupe 1	Ingénieur général			10 080 €	2 520 €
A	ICHC-G1	Groupe 1	Ingénieur en chef hors classe			10 080 €	2 520 €
A	ICH-G1	Groupe 1	Ingénieur en chef			10 080 €	2 520 €
A	IG-G2	Groupe 2	Ingénieur général			8 820 €	2 205 €
A	ICHC-G2	Groupe 2	Ingénieur en chef hors classe			8 820 €	2 205 €
A	ICH-G2	Groupe 2	Ingénieur en chef			8 820 €	2 205 €
A	IG-G3	Groupe 3	Ingénieur général			8 280 €	2 070 €
A	ICHC-G3	Groupe 3	Ingénieur en chef hors classe			8 280 €	2 070 €
A	ICH-G3	Groupe 3	Ingénieur en chef			8 280 €	2 070 €
A	IG-G4	Groupe 4	Ingénieur général			7 470 €	1 868 €
A	ICHC-G4	Groupe 4	Ingénieur en chef hors classe			7 470 €	1 868 €
A	ICH-G4	Groupe 4	Ingénieur en chef			7 470 €	1 868 €
A	IHC-G1	Groupe 1	Ingénieur Hors Classe				0 €
A	IP-G1	Groupe 1	Ingénieur Principal				0 €
A	IN-G1	Groupe 1	Ingénieur				0 €
A	IHC-G2	Groupe 2	Ingénieur Hors Classe				0 €
A	IP-G2	Groupe 2	Ingénieur Principal				0 €
A	IN-G2	Groupe 2	Ingénieur				0 €
A	IHC-G3	Groupe 3	Ingénieur Hors Classe				0 €
A	IP-G3	Groupe 3	Ingénieur Principal				0 €
A	IN-G3	Groupe 3	Ingénieur				0 €
A	IHC-G4	Groupe 4	Ingénieur Hors Classe				0 €
A	IP-G4	Groupe 4	Ingénieur Principal				0 €
A	IN-G4	Groupe 4	Ingénieur				0 €
A	ADG-G1	Groupe 1	Administrateurs Général			8 820 €	2 205 €
A	ADH-G1	Groupe 1	Administrateurs Hors Classe			8 820 €	2 205 €
A	ADA-G1	Groupe 1	Administrateurs			8 820 €	2 205 €
A	ADG-G2	Groupe 2	Administrateurs Général			8 280 €	2 070 €
A	ADH-G2	Groupe 2	Administrateurs Hors Classe			8 280 €	2 070 €
A	ADA-G2	Groupe 2	Administrateurs			8 280 €	2 070 €
A	ADG-G3	Groupe 3	Administrateurs Général			7 470 €	1 868 €
A	ADH-G3	Groupe 3	Administrateurs Hors Classe			7 470 €	1 868 €
A	ADA-G3	Groupe 3	Administrateurs			7 470 €	1 868 €
A	A1-DI	Groupe 1	Directeur / Attaché Hors Classe			6 390 €	1 598 €
A	A1-AP	Groupe 1	Attaché Principal			6 390 €	1 598 €
A	A1-AT	Groupe 1	Attachés territoriaux			6 390 €	1 598 €
A	A2-DI	Groupe 2	Directeur / Attaché Hors Classe			5 670 €	1 418 €
A	A2-AP	Groupe 2	Attaché Principal			5 670 €	1 418 €
A	A2-AT	Groupe 2	Attachés territoriaux			5 670 €	1 418 €
A	A3-DI	Groupe 3	Directeur / Attaché Hors Classe			4 500 €	1 125 €
A	A3-AP	Groupe 3	Attaché Principal			4 500 €	1 125 €
A	A3-AT	Groupe 3	Attachés territoriaux			4 500 €	1 125 €
A	A4-DI	Groupe 4	Directeur / Attaché Hors Classe			3 600 €	900 €
A	A4-AP	Groupe 4	Attaché Principal			3 600 €	900 €
A	A4-AT	Groupe 4	Attachés territoriaux			3 600 €	900 €
B	BT1-P1	Groupe 1	Technicien principal de 1ere classe				0 €
B	BT1-P2	Groupe 1	Technicien principal de 2ème classe				0 €
B	BT1-P3	Groupe 1	Technicien territoriaux				0 €
B	BT2-P1	Groupe 2	Technicien principal de 1ere classe				0 €
B	BT2-P2	Groupe 2	Technicien principal de 2ème classe				0 €
B	BT2-P3	Groupe 2	Techniciens territoriaux				0 €
B	BT3-P1	Groupe 3	Technicien principal de 1ere classe				0 €
B	BT3-P2	Groupe 3	Technicien principal de 2ème classe				0 €
B	BT3-P3	Groupe 3	Techniciens territoriaux				0 €
B	BG1-P1	Groupe 1	Rédacteur principal de 1ere classe			2 380 €	833 €
B	BG1-P2	Groupe 1	Rédacteur principal de 2ème classe			2 380 €	833 €
B	BG1-P3	Groupe 1	Rédacteurs territoriaux			2 380 €	833 €
B	BG2-P1	Groupe 2	Rédacteur principal de 1ere classe			2 185 €	765 €
B	BG2-P2	Groupe 2	Rédacteur principal de 2ème classe			2 185 €	765 €
B	BG2-P3	Groupe 2	Rédacteurs territoriaux			2 185 €	765 €
B	BG3-P1	Groupe 3	Rédacteur principal de 1ere classe			1 995 €	693 €
B	BG3-P2	Groupe 3	Rédacteur principal de 2ème classe			1 995 €	693 €
B	BG3-P3	Groupe 3	Rédacteurs territoriaux			1 995 €	693 €
C	CM1-P1	Groupe 1	Agents de maîtrise Principal			1 260 €	567 €
C	CM1-P2	Groupe 1	Agents de maîtrise territoriaux			1 260 €	567 €
C	CM2-P1	Groupe 2	Agents de maîtrise Principal			1 200 €	540 €
C	CM2-P2	Groupe 2	Agents de maîtrise territoriaux			1 200 €	540 €
C	CG1-P1	Groupe 1	Adjoint administratif territorial principal de 1ère classe			1 260 €	567 €
C	CG1-P2	Groupe 1	Adjoint administratif territorial principal de 2ème classe			1 260 €	567 €
C	CG1-P3	Groupe 1	Adjoint administratif			1 260 €	567 €
C	CG2-P1	Groupe 2	Adjoint administratif territorial principal de 1ère classe			1 200 €	540 €
C	CG2-P2	Groupe 2	Adjoint administratif territorial principal de 2ème classe			1 200 €	540 €
C	CG2-P3	Groupe 2	Adjoint administratif			1 200 €	540 €
C	CT1-P1	Groupe 1	Adjoint technique territorial principal de 1ere classe			1 260 €	567 €
C	CT1-P2	Groupe 1	Adjoint technique territorial principal de 2ème classe			1 260 €	567 €
C	CT1-P3	Groupe 1	Adjoint technique			1 260 €	567 €
C	CT2-P1	Groupe 2	Adjoint technique territorial principal de 1ere classe			1 200 €	540 €
C	CT2-P2	Groupe 2	Adjoint technique territorial principal de 2ème classe			1 200 €	540 €
C	CT3-P3	Groupe 2	Adjoint technique			1 200 €	540 €

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 MARTINIQUE TRANSPORT 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^{ème} année pour le versement de l'IFSE et de la 3^{ème} 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 MARTINIQUE TRANSPORT, 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 : 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 MARTINIQUE TRANSPORT.

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 selon le calendrier suivant :

- Mise en œuvre de l'IFSE : avril 2020
- Mise en œuvre du CIA : décembre 2020

Les crédits correspondants seront inscrits dans le budget.

Ainsi délibéré et adopté le Conseil d'Administration, à l'unanimité de ses membres, avec neuf (9) voix pour, en sa séance du 27 février 2020.

**Pour extrait certifié conforme,
Fort-de-France, le 09 MARS 2020**

Le Président du Conseil d'Administration
de Martinique Transport

Alfred MARIE-JEANNE

