

## ANNEXE

### DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPLICATION DU RIFSEEP

#### A MARTINIQUE TRANSPORT

---

#### ARTICLE 1 : STRUCTURE DU RIFSEEP

Le RIFSEEP, instauré dans la Fonction Publique de l'État, est transposable à la Fonction Publique Territoriale. Il se compose de deux volets :

- Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- Un complément indemnitaire annuel (CIA), prenant en compte l'engagement professionnel et la manière de servir, évalués notamment lors de l'entretien professionnel annuel.

#### *LES BENEFICIAIRES*

Le RIFSEEP a vocation à s'appliquer à la 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 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,
- Adjointes administratifs territoriaux,

#### **Filière technique**

- Ingénieurs en chef,
- Ingénieurs,
- Techniciens,
- Agents de maîtrise territoriaux,
- Adjointes techniques territoriaux.

#### **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 du CGFP.

## ARTICLE 2 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP A MARTINIQUE TRANSPORT

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

*Cette organisation par fonction tient compte de l'existant au sein de MARTINIQUE TRANSPORT, notamment en termes de fonctions occupées et tend à être réagencée au regard des évolutions de fonctions et des besoins de l'établissement.*

## **2.2. 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 hiérarchique
- La technicité du poste
- La complexité du poste
- L'exposition aux risques / pénibilité / travail posté
- Formalisation et exécution budgétaire
- L'initiative
- L'autonomie
- La qualification

## 2.3. GRILLE D'ANALYSE DES CRITERES DE L'IFSE

LES FONCTIONS	Critère 1 : Le management 10 POINTS	Critère 2 : Le niveau de responsabilité hiérarchique 10 POINTS	Critère 3 : La technicité du poste 15 POINTS	Critère 4 : La complexité des activités/conduite de projets 15 POINTS	Critère 5 : L'exposition aux risques / Pénibilité / Travail Posté 10 POINTS	Critère 6 : Formalisation et gestion financière 10 POINTS	Critère 7 : L'initiative 10 POINTS	Critère 8 : L'autonomie 10 POINTS	Critère 9 : La Qualification 10 POINTS
-Assistante de direction			X			X	X	X	X
-Assistant(es) de gestion -Assistant(es) administrative -Assistant(es) Technique -Assistant(es) chef de service			X			X	X	X	X
-Instructeurs			X				X	X	X
-Chefs d'équipes	X	X	X		X		X	X	X
-Adjointes chefs d'équipe	X	X	X		X		X	X	X
-Directeurs	X	X	X	X	X	X	X	X	X
-Chargés de ...(administratifs) -Contrôleurs de gestion			X	X	X	X	X	X	X
Chefs/Responsables de service	X	X	X	X	X	X	X	X	X
-Gestionnaires/...			X		X	X	X	X	X
-Agents exécution FBC			X			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 / de pôle	X	X	X		X	X	X	X	X
-Techniciens chargé de...(techniques)			X		X		X	X	X

*Cette organisation par fonction tient compte de l'existant au sein de MARTINIQUE TRANSPORT, notamment en termes de fonctions occupées et tend à être réagencée au regard des évolutions de fonctions et des besoins de l'établissement.*

## 2.4. CRITERES DETAILLES DE L'IFSE ET LA COTATION

- **CRITERE 1 Le management** : nombre d'agent à encadrer – [10 points]
  - Sans objet* : pas d'agent à manager [0 point]
  - Faible* : 1 à 2 agents à manager [3 points]
  - Modéré* : 3 à 5 agents 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 hiérarchique** – [10 points]
  - Faible* : aucun niveau de responsabilité
  - Modéré* : Chefs d'équipe et Adjoints/ Responsables secteur/Responsables d'unité/de pôle [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 complexité des activités** : diversité, transversalités, capacités à gérer l'imprévu – [15 points]
  - Faible* : activités répétitives [3 points]
  - Modéré* : polyvalence ou participation à des groupes de travail en internes [ 8 points]
  - Fort* : coordination multi-acteurs ou animation d'équipes ou réseaux externes [12 points]
  - Déterminant* : Pilotage de projets complexes ou coopération externe interinstitutionnelle/multipartenaires externes [15 points]
  
- **CRITERE 5 L'exposition** : Niveau d'exposition aux risques, pénibilité, travail posté contraignant physiquement/responsabilités juridiques – [10 points]
  - Peu exposé* : faible exposition aux risques d'agressions, chutes... [5 points]
  - Modérément exposé* : risques d'agressions, chutes, etc... [7 points]
  - Fortement exposé* : Responsabilités pénales engagées, risques pouvant entraîner de lourdes conséquences, assermentation [10 points]
  
- **CRITERE 6 Formalisation et exécution budgétaire** – [10 points]
  - Sans objet* : Aucune gestion financière [0 point]
  - Modéré* : Gestion avec application encadrée [6 points]
  - Fort* : Gestion avec autonomie de décision [8 points]
  - Déterminant* : arbitrage [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, 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.

## 2.5. MONTANTS PLAFONDS FIXES 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'Etats, ainsi qu'il suit :

Cat	Code Groupe	Groupes Fonctions par cadre d'emplois	Cadre d'emplois	IFSE		
				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 €	3 522 €
A	ICHC-G1	Groupe 1	Ingénieur en chef hors classe	57 120 €	4 760 €	3 522 €
A	ICH-G1	Groupe 1	Ingénieur en chef	57 120 €	4 760 €	3 522 €
A	IG-G2	Groupe 2	Ingénieur général	49 980 €	4 165 €	3 165 €
A	ICHC-G2	Groupe 2	Ingénieur en chef hors classe	49 980 €	4 165 €	3 165 €
A	ICH-G2	Groupe 2	Ingénieur en chef	49 980 €	4 165 €	3 165 €
A	IG-G3	Groupe 3	Ingénieur général	46 920 €	3 910 €	2 737 €
A	ICHC-G3	Groupe 3	Ingénieur en chef hors classe	46 920 €	3 910 €	2 737 €
A	ICH-G3	Groupe 3	Ingénieur en chef	46 920 €	3 910 €	2 737 €
A	IG-G4	Groupe 4	Ingénieur général	42 330 €	3 528 €	2 575 €
A	ICHC-G4	Groupe 4	Ingénieur en chef hors classe	42 330 €	3 528 €	2 575 €
A	ICH-G4	Groupe 4	Ingénieur en chef	42 330 €	3 528 €	2 575 €
A	IHC-G1	Groupe 1	Ingénieur Hors Classe	46 920 €	3 910 €	3 128 €
A	IP-G1	Groupe 1	Ingénieur Principal	46 920 €	3 910 €	3 128 €
A	IN-G1	Groupe 1	Ingénieur	46 920 €	3 910 €	3 128 €
A	IHC-G2	Groupe 2	Ingénieur Hors Classe	40 290 €	3 358 €	2 854 €
A	IP-G2	Groupe 2	Ingénieur Principal	40 290 €	3 358 €	2 854 €
A	IN-G2	Groupe 2	Ingénieur	40 290 €	3 358 €	2 854 €
A	IHC-G3	Groupe 3	Ingénieur Hors Classe	36 000 €	3 000 €	2 700 €
A	IP-G3	Groupe 3	Ingénieur Principal	36 000 €	3 000 €	2 700 €
A	IN-G3	Groupe 3	Ingénieur	36 000 €	3 000 €	2 700 €
A	IHC-G4	Groupe 4	Ingénieur Hors Classe	31 450 €	2 621 €	2 568 €
A	IP-G4	Groupe 4	Ingénieur Principal	31 450 €	2 621 €	2 568 €
A	IN-G4	Groupe 4	Ingénieur	31 450 €	2 621 €	2 568 €
A	ADG-G1	Groupe 1	Administrateurs Général	63 000 €	5 250 €	3 465 €
A	ADH-G1	Groupe 1	Administrateurs Hors Classe	63 000 €	5 250 €	3 465 €
A	ADA-G1	Groupe 1	Administrateurs	63 000 €	5 250 €	3 465 €
A	ADG-G2	Groupe 2	Administrateurs Général	57 200 €	4 767 €	2 860 €
A	ADH-G2	Groupe 2	Administrateurs Hors Classe	57 200 €	4 767 €	2 860 €
A	ADA-G2	Groupe 2	Administrateurs	57 200 €	4 767 €	2 860 €
A	ADG-G3	Groupe 3	Administrateurs Général	51 200 €	4 267 €	2 688 €
A	ADH-G3	Groupe 3	Administrateurs Hors Classe	51 200 €	4 267 €	2 688 €
A	ADA-G3	Groupe 3	Administrateurs	51 200 €	4 267 €	2 688 €
A	ADG-G4	Groupe 4	Administrateurs Général	45 400 €	3 783 €	2 384 €
A	ADH-G4	Groupe 4	Administrateurs Hors Classe	45 400 €	3 783 €	2 384 €
A	ADA-G4	Groupe 4	Administrateurs	45 400 €	3 783 €	2 384 €
A	A1-DI	Groupe 1	Directeur/Attaché hors classe	36 210 €	3 018 €	2 414 €
A	A1-AP	Groupe 1	Attaché Principal	36 210 €	3 018 €	2 414 €
A	A1-AT	Groupe 1	Attachés territoriaux	36 210 €	3 018 €	2 414 €
A	A2-DI	Groupe 2	Directeur/Attaché hors classe	32 130 €	2 678 €	2 276 €
A	A2-AP	Groupe 2	Attaché Principal	32 130 €	2 678 €	2 276 €
A	A2-AT	Groupe 2	Attachés territoriaux	32 130 €	2 678 €	2 276 €
A	A3-DI	Groupe 3	Directeur/attaché hors classe	25 500 €	2 125 €	1 913 €
A	A3-AP	Groupe 3	Attaché Principal	25 500 €	2 125 €	1 913 €
A	A3-AT	Groupe 3	Attachés territoriaux	25 500 €	2 125 €	1 913 €
A	A4-DI	Groupe 4	Directeur/Attaché hors classe	20 400 €	1 700 €	1 705 €
A	A4-AP	Groupe 4	Attaché Principal	20 400 €	1 700 €	1 705 €
A	A4-AT	Groupe 4	Attachés territoriaux	20 400 €	1 700 €	1 705 €
B	BT1-P1	Groupe 1	Technicien principal de 1ere classe	19 660 €	1 638 €	1 475 €
B	BT1-P2	Groupe 1	Technicien principal de 2ème classe	19 660 €	1 638 €	1 475 €
B	BT1-P3	Groupe 1	Technicien territoriaux	19 660 €	1 638 €	1 475 €
B	BT2-P1	Groupe 2	Technicien principal de 1ere classe	18 580 €	1 548 €	1 316 €
B	BT2-P2	Groupe 2	Technicien principal de 2ème classe	18 580 €	1 548 €	1 316 €
B	BT2-P3	Groupe 2	Techniciens territoriaux	18 580 €	1 548 €	1 316 €
B	BT3-P1	Groupe 3	Technicien principal de 1ere classe	17 500 €	1 458 €	1 094 €
B	BT3-P2	Groupe 3	Technicien principal de 2ème classe	17 500 €	1 458 €	1 094 €
B	BT3-P3	Groupe 3	Techniciens territoriaux	17 500 €	1 458 €	1 094 €
B	BG1-P1	Groupe 1	Rédacteur principal de 1ere classe	17 480 €	1 457 €	1 361 €
B	BG1-P2	Groupe 1	Rédacteur principal de 2ème classe	17 480 €	1 457 €	1 361 €
B	BG1-P3	Groupe 1	Rédacteurs territoriaux	17 480 €	1 457 €	1 361 €
B	BG2-P1	Groupe 2	Rédacteur principal de 1ere classe	16 015 €	1 335 €	1 160 €
B	BG2-P2	Groupe 2	Rédacteur principal de 2ème classe	16 015 €	1 335 €	1 160 €
B	BG2-P3	Groupe 2	Rédacteurs territoriaux	16 015 €	1 335 €	1 160 €
B	BG3-P1	Groupe 3	Rédacteur principal de 1ere classe	14 650 €	1 221 €	920 €
B	BG3-P2	Groupe 3	Rédacteur principal de 2ème classe	14 650 €	1 221 €	920 €
B	BG3-P3	Groupe 3	Rédacteurs territoriaux	14 650 €	1 221 €	920 €
C	CM1-P1	Groupe 1	Agents de maitrise Principal	11 340 €	945 €	756 €
C	CM1-P2	Groupe 1	Agents de maitrise territoriaux	11 340 €	945 €	756 €
C	CM2-P1	Groupe 2	Agents de maitrise Principal	10 800 €	900 €	720 €
C	CM2-P2	Groupe 2	Agents de maitrise territoriaux	10 800 €	900 €	720 €
C	CG1-P1	Groupe 1	Adjoint administratif territorial princ	11 340 €	945 €	620 €
C	CG1-P2	Groupe 1	Adjoint administratif territorial princ	11 340 €	945 €	620 €
C	CG1-P3	Groupe 1	Adjoint administratif	11 340 €	945 €	620 €
C	CG2-P1	Groupe 2	Adjoint administratif territorial princ	10 800 €	900 €	585 €
C	CG2-P2	Groupe 2	Adjoint administratif territorial princ	10 800 €	900 €	585 €
C	CG2-P3	Groupe 2	Adjoint administratif	10 800 €	900 €	585 €
C	CT1-P1	Groupe 1	Adjoint technique territorial principal	11 340 €	945 €	620 €
C	CT1-P2	Groupe 1	Adjoint technique territorial principal	11 340 €	945 €	620 €
C	CT1-P3	Groupe 1	Adjoint technique	11 340 €	945 €	620 €
C	CT2-P1	Groupe 2	Adjoint technique territorial principal	10 800 €	900 €	585 €
C	CT2-P2	Groupe 2	Adjoint technique territorial principal	10 800 €	900 €	585 €
C	CT3-P3	Groupe 2	Adjoint technique	10 800 €	900 €	585 €

## 2.6. LES MODALITES 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.

En outre, lors du recrutement d'un agent, l'autorité territoriale fixe les modalités d'attribution de l'indemnité liée aux fonctions exercées. Cette indemnité peut être versée en une seule fois ou faire l'objet d'un échelonnement.