



Envoyé en préfecture le 12/02/2026

Reçu en préfecture le 13/02/2026

Publié le 12/02/2026

ID : 971-259710218-20260209-08_02_2026-DE



Département de la Guadeloupe
Syndicat Mixte des Transports
Du Petit Cul de Sac Marin

SEANCE DU LUNDI 09 FÉVRIER 2026

Délibération du Comité Syndical

1^{ère} séance ordinaire de l'année

N°08-02-2026

Mise à jour de la délibération n°15-07-2020

Portant sur le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le lundi 09 février 2026, à 10h00, le Comité Syndical, dûment convoqué le mardi 03 février 2026, s'est réuni en session ordinaire, au siège du SMT, Centre les Acacias – Belcourt, 97122 BAIE-MAHAULT, dans le nombre prescrit par la loi pour délibérer valablement sous la présidence de Monsieur Georges DAUBIN, Président ;

	PRÉNOM	NOM	FONCTION	PRÉSENT(E)	ABSENT(E)	OBSERVATIONS
1	Georges	DAUBIN	Président	X		
2	Alix	NABAJOTH	1er Vice-Président	X		
3	Elodie	CLARAC	2e Vice-Présidente	X		
4	Jules	FRAIR	3e Vice-Président	X		
5	Nadia	CELINI	4e Vice-Présidente	X		
6	Harry	DURIMEL	5e Vice-Président		X	
7	Jacques	KANCEL	Délégué titulaire		X	
8	Teddy	FOULE	Délégué suppléant	X		Remplaçant de Mr Dominique BIRAS
9	Denis	BERNADOTTE	Délégué titulaire	X		
10	Fulbert	HENRY	Délégué titulaire	X		
11	Nadiah	SURVILLE-PERAFIDE	Déléguée titulaire		X	
12	Danila	BAZILE-CHALUS	Déléguée titulaire	X		
13	Jean-Luc	CELIGNY	Délégué titulaire	X		
14	Hugues	CHATEAUBON	Délégué titulaire		X	
15	Liliane	MONTOUT	Déléguée titulaire		X	
16	Ary	CHALUS	Délégué suppléant		X	
17	Philippe	DEZAC	Délégué titulaire	X		

Nombre de délégués en exercice : 17

Délégués présents : 11

Votants : 11

Assistaient également à la séance : Patrick RILCY (DGS); Karim CYRILLE (Karu'velo); Jerrold DAUBIN (Service Informatique); Endrick ERAVILLE (Responsable RH); Steffy KORUTOS (Chargée de mission DGS); Korra LANNEAU (Chargée de Communication); Luidgy LEFEBRE (Régie); Sandrine DELVERT (Responsable animation); Tatiana DIDON (Assistante de direction); Aline GAYDU (Responsable commande publique)

Secrétaire de séance : Mme BAZILE CHALUS Danila a été désignée pour remplir les fonctions de secrétaire de séance à l'unanimité (article L2121-15 du CGCT).

Le RIFSEEP a été institué en 2014, le régime indemnitaire est une composante distincte de la rémunération des fonctionnaires complémentaire au traitement. Dans la fonction publique territoriale (FPT), il obéit au principe de parité avec la fonction publique de l'Etat (FPE).

Certains cadres d'emplois bénéficient néanmoins d'un régime indemnitaire spécifique fixé par dérogation à ce principe. La quasi-totalité des cadres d'emplois de la FPT sont aujourd'hui éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Il est composé de deux parties :

1°) L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle ;

2°) Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le Syndicat Mixte des Transports a engagé une réflexion visant à réviser les modalités d'applications et d'attributions du RIFSEEP afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la position dans l'organigramme et le niveau d'encadrement,
- Reconnaître et valoriser l'exercice et les spécificités de certains postes,
- Susciter l'engagement des collaborateurs et reconnaître leur valeur, niveau de formation et expérience professionnelle.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

En revanche, l'IFSE est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement, de représentation),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : indemnité compensatrice, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (astreintes, permanences, interventions),
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- L'indemnité de vie chère dite prime de 40%,
- La nouvelle bonification indemnitaire (NBI)

Depuis le 1^{er} septembre 2024, de nouvelles dispositions en matière de maintien des primes en cas de congé de longue maladie (CLM) ou de grave maladie (CGM) sont parues au Journal Officiel.

En effet, le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de maintien de l'Etat est venu modifier le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État.

Désormais, en cas de CLM ou CGM, les agents de l'Etat bénéficient du maintien de l'IFSE à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années.

En application du principe de parité, les collectivités territoriales, peuvent délibérer en ce sens. Il est donc proposé à l'assemblée de maintenir l'IFSE des agents du SMT en cas de CLM ou CGM dans les mêmes conditions que celles applicables aux agents de l'Etat.

Le Comité Syndical

Vu le code général des collectivités territoriales

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée 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 le Décret n°88-631 du 06 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour application de l'article L. 714-4 établit des équivalences entre les cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale et certains corps de la fonction publique de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes,

Vu le décret n° 2014-513 du 16 décembre 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 la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu 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 (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale

Vu le décret n°2020-182 du 27 Février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale

Vu la délibération n°15-07-2020 en date du 20 Juillet 2020 portant sur la mise à jour de la mise en place du RIFSEEP

FAQ de la DGCL du 3 octobre 2019 - Mise en œuvre dans les collectivités territoriales du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé d'instituer un régime indemnitaire composée de deux parts, selon les modalités ci-après.

Après avoir délibéré

Résultats :

Pour : 11

Contre : 11

Abstention : X

DECIDE

Article 1 : Bénéficiaires

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- ✓ Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- ✓ Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- ✓ Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

Article 2 : L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Définition des groupes

Le montant de l'IFSE d'un agent est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice de ses fonctions.

Pour ce faire, le SMT répartit les postes par groupes de fonctions en se référant à l'organigramme et aux fiches de poste.

GROUPE DE FONCTIONS		
Catégorie	Niveau	Fonctions/emplois
A	1	Directeur Général des Services
	2	Directeur de pôle,
	3	Responsable de service
	4	Autres fonctions
B	1	Responsable de service
	2	Poste de coordinateur, d'adjoint
	3	Toutes les autres fonctions
C	1	Chef d'équipe, coordination d'équipe, poste nécessitant une technicité particulière (commande publique, ressources humaines, informatique, finance)
	2	Toutes les autres fonctions

Attribution

Le montant individuel de l'IFSE de chaque agent est déterminé par l'autorité territoriale en tenant compte du groupe de fonction auquel est rattaché l'emploi qu'il occupe.

L'IFSE est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les traitements indiciaires notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, demi-traitement...

Conditions de réexamen

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- ✓ En cas de changement de fonctions nécessitant un changement de groupe de fonction,
- ✓ En cas de changement de groupe de fonction,
- ✓ A minima tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Point d'attention :

Il pourra donc éventuellement faire l'objet d'une diminution notamment en cas de changement de groupe de fonction, de niveau hiérarchique du poste, ...

Le sort de l'IFSE

Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pour les congés suivants :

Type de congés / périodes	Sort de l'IFSE
• Congé de maladie ordinaire, • Temps partiel pour raison thérapeutique, • Période de préparation au reclassement, • Congés liés aux responsabilités parentales (Congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant).	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
• Congés longue maladie (CLM), • Congé de grave maladie (CGM).	Maintien à hauteur de : • 33% la première année, • 60% les deuxième et troisième années. <u>Dérogation</u> : En cas de requalification d'un congé de maladie ordinaire (CMO) en CLM ou CGM, l'agent conserve le bénéfice des primes et indemnités qui lui ont été versées avant la requalification.
• Congé de longue durée (CLD)	Suspension <u>Dérogation</u> : En cas de requalification d'un congé de maladie ordinaire (CMO) en CLD, l'agent conserve le bénéfice des primes et indemnités qui lui ont été versées avant la requalification.

Article 3 : Le Complément Indemnitare Annuel (CIA)

Un complément indemnitaire annuel (CIA) peut être versé aux fonctionnaires et agents contractuels relevant des cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le montant maximal du CIA est fixé par arrêté ministériel, par groupe individuel qui peut être versé à l'agent se situe alors entre 0 et 100% de ce montant.

La circulaire préconise que le montant maximal du CIA n'excède pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires et contractuels de catégorie A ;
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires et contractuels de catégorie B ;
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires et contractuels de catégorie C.

En vertu de l'article L. 714-5 du Code général de la fonction publique, les collectivités territoriales demeurent ainsi libres de fixer les plafonds applicables à la part CIA, sous la seule réserve que la somme ne dépasse pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

Critère de versement

Le CIA est versé en prenant en compte l'engagement professionnel et la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel. La circulaire ministérielle précise que seront appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- son investissement personnel ;
- son sens du service public ;
- sa capacité à travailler en équipe ;
- la connaissance de son domaine d'intervention ;
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste ;
- son implication dans un projet.

Sa reconduction d'une année à l'autre n'est donc pas systématique.

Son montant peut donc varier à la hausse, à la baisse voire être nul.

Le montant individuel du CIA est calculé en application du pourcentage attribué par l'autorité territoriale, sur proposition du Directeur Général des Services.

Le pourcentage provisoire proposé par le supérieur hiérarchique est établi sur la base d'une grille d'appréciation.

Le versement du CIA se fait en une fois sur la paie de décembre pour les agents présent au 31 décembre N.

Le sort du CIA

Si l'IFSE a vocation à suivre le traitement, ce n'est pas automatiquement le cas pour le CIA.

Le montant global du complément indemnitaire est :

- ✓ Réduit de 1/12^{ème} à chaque fraction de 30 jours d'absence dans la même année civile (sont pris en compte les CMO, CLM, CLD, CGM),
- ✓ Calculé selon la quotité de travail de l'agent sur l'année de référence.

Article 4 : Montant du RIFSEEP applicable par cadre d'emploi

ID : 971-259710218-20260209-08_02_2026-DE

Groupe de fonction	MONTANT RIFSEEP ANNUEL FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE FILIERE ADMINISTRATIVE		
	IFSE	CIA	RIFSEEP
	100 %	100 %	
A1	36 210,00 €	6 390,00 €	42 600,00 €
A2	32 130,00 €	5 670,00 €	37 800,00 €
A3	25 500,00 €	4 500,00 €	30 000,00 €
A4	20 400,00 €	3 600,00 €	24 000,00 €
B1	17 480,00 €	2 380,00 €	19 860,00 €
B2	16 015,00 €	2 185,00 €	18 200,00 €
B3	14 650,00 €	1 995,00 €	16 645,00 €
C1	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €
C2	10 800,00 €	1 200,00 €	12 000,00 €

Groupe de fonction	MONTANT RIFSEEP ANNUEL FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE FILIERE TECHNIQUE		
	IFSE	CIA	RIFSEEP
	100 %	100 %	
A1	46 920,00 €	8 280,00 €	55 200,00 €
A2	40 290,00 €	7 710,00 €	48 000,00 €
A3	36 000,00 €	6 350,00 €	42 350,00 €
A4	31 450,00 €	5 550,00 €	37 000,00 €
B1	17 480,00 €	2 380,00 €	19 860,00 €
B2	16 015,00 €	2 185,00 €	18 200,00 €
B3	14 650,00 €	1 995,00 €	16 645,00 €
C1	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €
C2	10 800,00 €	1 200,00 €	1 200,00 €

Article 5 : IFSE Complémentaires

Les agents assurant une mission complémentaire en lien ou non avec leur fonction percevront une IFSE mensuelle complémentaire dans la limite du plafond.

Le versement sera acté par un arrêté nominatif.

- ✓ Référents => 50.00€ / mois
- ✓ Directeur de pôle => 300.00€ / mois
- ✓ Régisseurs et mandataires suppléants :

	Régie traitant moins de 50 000€ /an			Régie traitant entre 50 000€ et 100 000€ /an			Régie traitant plus de 100 000€ /an		
	Avances	recettes	Avances/ recettes	Avances	recettes	Avances/ recettes	Avances	recettes	Avances/ recettes
Régisseur	50,00 €	100,00 €	150,00 €	150,00 €	200,00 €	250,00 €	250,00 €	300,00 €	350,00 €
Mandataire suppléant	16,67 €	33,33 €	50,00 €	50,00 €	66,67 €	83,33 €	83,33 €	100,00 €	116,67 €

Point d'attention :

L'agent cessera de percevoir le complément d'IFSE dès lors que la mission ne sera plus exercée.

Aucune compensation ne sera proposée.

Article 10 : Cumul du RIFSEEP avec les autres primes et indemnités

La part fixe (I.F.S.E) est cumulable, le cas échéant, avec :

- ✓ L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- ✓ Les dispositifs d'intéressement collectif,
- ✓ Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (astreintes, permanences...),
- ✓ La prime de responsabilité liée à l'occupation d'un emploi fonctionnel,
- ✓ L'indemnité de maniement de fonds.

Article 11 : La prime de responsabilité

Pour le cadre d'emploi de Directeur Général des Services (emploi fonctionnel), la prime de responsabilité versée est fixée jusqu'à 15% du traitement soumis à retenue pour pension (traitement indiciaire + NBI le cas échéant) du bénéficiaire. Le versement de celle-ci est mensuel.

Article 14 : Clause de révision

Les primes et indemnités susvisées feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Article 15 : Publicité

La présente délibération fera l'objet d'un affichage et sera publiée au recueil des actes administratifs du Syndicat Mixte des Transports du Petit Cul de Sac Marin.

Article 16 : Décision

L'organe délibérant décide d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du 1^{er} avril 2026

Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité ou de l'établissement.

Article 17 : Recours

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Basse-Terre dans un délai de deux mois à compter de la date de sa publication et de sa transmission au représentant de l'Etat.

Fait à Baie-Mahault, le 09/02/2026

Le Président,

Georges DAUBIN

