



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

971-200014447-20241220-RDG-CS-24-019-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 03/01/2025

DELIBERATION RDG-CS-24-019

Objet : Refonte du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P)

Le Comité Syndical de Routes de Guadeloupe, s'est réuni le vendredi 20 décembre 2024, à 11H30, au siège, sur convocation légale, sous la présidence de Monsieur Guy LOSBAR, Président de Routes de Guadeloupe.

Nombre de membres en exercice : 6

Représentants du Conseil Départemental		Représentants du Conseil Régional	
Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
3	3	3	3

- **Titulaires :** M. Guy LOSBAR, M. Louis GALANTINE, M. Jean-Philippe COURTOIS, M. Ary CHALUS, Mme Gersiane BONDOT-GALAS, M. Camille PELAGE
- **Suppléants :** M. Jean-Claude MAES, Mme Maryse ETZOL, Mme Hélène POLIFONTE, Mme Sylvie VANOUKIA, M. Philippe DEZAC, Mme Sylvie DAGONIA

Date de la convocation : 04/12/2024

Etaient présents :

- **Membres titulaires :** M. Guy LOSBAR, Mme Gersiane BONDOT-GALAS, M. Camille PELAGE
- **Membres suppléants avec voix délibérative :** Mme Sylvie VANOUKIA, M. DEZAC Philippe

Le quorum étant atteint, le Comité Syndical peut délibérer valablement

Nombre de votants : 5

Secrétaire de séance : Mme Sylvie VANOUKIA

Le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été instauré dans la fonction publique d'Etat par le décret 2014-513 du 20/05/2014 ; des arrêtés ministériels sont venus préciser les corps concernés. Il avait pour objectif d'harmoniser et de remplacer les primes de même nature existantes. Par homologie et selon le principe de parité avec la fonction publique d'Etat, les collectivités locales et leurs établissements publics ont pu instituer ce nouveau régime indemnitaire après avis de leurs Comités techniques et délibérations des assemblées.

A Routes de Guadeloupe, le RIFSEEP a été mis en place, après avis du Comité technique (devenu Comité Social Territorial), par deux délibérations RDG-CS-18-017 du 30/11/2018 et RDG-CS-20-029 du 30/11/2020. Après ces premières années de mise en œuvre, il est proposé une refonte du RIFSEEP comportant les éléments suivants : les groupes de fonctions ainsi que les critères d'évolution du régime indemnitaire au sein des groupes et sous-groupes sont revus.

Ce point a été présenté aux membres du CST lors de sa séance du 20/12/2024. Il a recueilli un avis favorable de l'ensemble des membres.

LE COMITE SYNDICAL,

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

971-200014447-20241220-RDG-CS-24-019-DE

Vu les dispositions du Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu les dispositions du Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L. 12,

Accusé certifié exécutoire

712-1, L. 714-1, L. 714-4 à L. 714-

Réception par le préfet : 03/01/2025

Vu le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 modifié relatif à l'attribution de la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

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

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

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 03 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions 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'Etat ;

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 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 26 décembre 2017 modifié pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté préfectoral n°2007-2978 AD/II/4 du 27 novembre 2007 portant création du Syndicat mixte de gestion, d'entretien et d'exploitation des routes de la Guadeloupe,

Vu l'arrêté préfectoral n°2009-492 AD/II/4 du 09 avril 2009 portant modification des statuts du Syndicat mixte de gestion, d'entretien et d'exploitation des routes de la Guadeloupe,

Vu la délibération RDG-CS-08-018 du 17/12/2008 instituant le régime indemnitaire du personnel de Routes de Guadeloupe à compter du 1^{er} janvier 2009,

Vu la délibération RDG-CS-18-017 du 30/11/2018 portant mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à Routes de Guadeloupe,

Vu la délibération RDG-CS-20-029 du 30/11/2020 portant modification de la délibération RDG-CS-18-017 du 30/11/2018 portant mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à Routes de Guadeloupe,

Vu l'avis favorable du CST en date du 20/12/2024,

Vu le tableau des effectifs,

Vu le budget de Routes de Guadeloupe,

Vu le rapport du Président,

Après en avoir délibéré, par :

05 voix POUR

00 voix CONTRE

00 ABSTENTION

DECIDE :

Article 1 :

D'approuver la refonte du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) telle que présentée ci-après.

Article 2 :

Le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se compose de deux parts :

- L'I.F.S.E. : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise : part principale du RIFSEEP, elle a pour objet la valorisation des fonctions, du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Cette part du RIFSEEP est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.
- Le C.I.A. : complément indemnitaire annuel : cette part du RIFSEEP, variable et non reconductible d'une année sur l'autre, est déterminée d'après les résultats obtenus, au regard des objectifs fixés lors de l'entretien professionnel et selon la manière de servir de l'agent.

Le RIFSEEP a vocation à remplacer les autres primes de même nature.

TITRE I : LES BENEFICIAIRES DU RIFSEEP

Article 3 :

Le RIFSEEP est versé, dans les conditions prévues par la présente délibération, aux :

- fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- agents contractuels de droit public, sous réserve qu'ils exercent des fonctions de même niveau et de même nature que les fonctionnaires,

occupant un emploi au sein de l'établissement, quelle que soit leur modalité d'exercice de leurs fonctions : à temps complet ou temps non complet, à temps plein ou à temps partiel. Chaque prime ou indemnité sera proratisée pour les agents à temps non complet et les agents à temps partiel (y compris le temps partiel thérapeutique), selon la quotité de travail effectuée.

Les agents de droit privé ne perçoivent pas de RIFSEEP.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP à Routes de Guadeloupe sont les suivants :

Filières	Cadres d'emplois	Textes et corps de référence (FPE)
Administrative	Attachés territoriaux	Arrêté ministériel du 03/06/2015 : attachés d'administration de l'Etat/ services déconcentrés
	Rédacteurs territoriaux	Arrêté ministériel du 19/03/2015 : secrétaires administratifs des administrations de l'Etat / services déconcentrés
	Adjointes administratifs territoriaux	Arrêté ministériel du 20/05/2014 : adjointes administratifs des administrations / services déconcentrés
Technique	Ingénieurs territoriaux	Arrêté ministériel du 05/11/2021 : ingénieurs des travaux publics de l'Etat / services déconcentrés
	Techniciens territoriaux	Arrêté ministériel du 05/11/2021 : techniciens supérieurs du développement durable / services déconcentrés
	Agents de maîtrise territoriaux	Arrêté ministériel du 28/04/2015 : adjointes techniques des administrations de l'Etat / services déconcentrés
	Adjointes techniques territoriaux	Arrêté ministériel du 28/04/2015 : adjointes techniques des administrations de l'Etat / services déconcentrés

Pourront se rajouter, en cas de création des postes correspondants, le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux (arrêté ministériel du 23/11/2022 : administrateurs civils), et celui des ingénieurs en chef territoriaux (arrêté ministériel du 14/02/2019 : ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts).

TITRE II : MISE EN ŒUVRE

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

971-200014447-20241220-RDG-CS-24-019-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 03/01/2025

Article 4 :

Art. 4-1: Critères de classement des emplois dans les groupes de fonctions

Pour l'attribution de l'I.F.S.E. et du C.I.A., chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi. La répartition des emplois dans les groupes de fonctions se fait au regard des critères suivants :

1. **Encadrement, coordination, pilotage et conception** : il est fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'équipes, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou encore de conduite de projets.
Les indicateurs sont les suivants : niveau d'encadrement dans la hiérarchie, niveau de délégation exercé, niveaux de responsabilité managériale (domaine de compétences, nombre d'agents encadrés), responsabilité de coordination, conduite de projets (stratégiques ou non).
2. **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** ; il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation des compétences plus ou moins complexe dans le domaine de référence de l'agent (maîtrise d'un logiciel, connaissances particulières exigées pour le poste, niveau de qualification requis, habilitations réglementaires).
3. **Sujétions particulières ou degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité**. Les sujétions correspondent à des contraintes particulières liées au poste ou à l'emploi occupé. L'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique, géographique, à risques financiers et/ou contentieux ou à horaires atypiques. Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent compte tenu du poste ou de l'emploi occupé.

Les sujétions particulières retenues sont les suivantes (liste non exhaustive) :

- Travaux de nuit, travaux en horaires décalés *
- Conduite d'engins à titre habituel *
- Importance du trafic routier, du centre ou de la Direction
- Travail avec des horaires imposés ou cadencés, avec des pics d'activité
- Responsabilité financière / responsabilité juridique
- Contraintes de confidentialité
- Disponibilité
- Tension mentale
- Relations avec des organismes extérieurs

*** Travaux en horaires décalés :**

A Routes de Guadeloupe, certains agents réalisent des horaires décalés (HD) nécessités par des contraintes de service. Les montants des HD varient en fonction de la zone géographique d'affectation des agents (taux horaire de 109,466 €) et du nombre de HD réalisés (maximum 30 annuels). Les HD revêtent un caractère particulier car sont en lien avec la programmation des interventions et leur réalisation.

*** Conduite d'engins à titre habituel**

Les agents exerçant à titre habituel la conduite d'engins et détenteurs des titres (CACES) et habilitations requis percevront une majoration de 200 euros annuels bruts, dont le versement sera mensualisé. Ce versement cessera dès lors que l'agent n'exercera plus la fonction afférente.

Art. 4-2 : Groupes de fonctions

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

971-200014447-20241220-RDG-CS-24-019-DE

Accusé certifié exécutoire

Routes de Guadeloupe » sont
Réception par le préfet : 03/01/2025

Compte tenu des critères énoncés à l'article 4-1, les emplois du Syndicat Mixte « Routes de Guadeloupe » sont classés dans les groupes comme suit :

GROUPES	FONCTIONS (liste non exhaustive)	Cadres d'emplois de référence
A 1 : Stratégie, impulsion des politiques publiques et des stratégies de mise en œuvre	Emploi fonctionnel de Directeur Général des Services (DGS)	Administrateurs territoriaux *
		Ingénieurs en chef *
		Attachés territoriaux
		Ingénieurs territoriaux
	Emploi fonctionnel de Directeur Général Adjoint (DGA)	Attachés territoriaux
		Ingénieurs territoriaux
A2 : Traduction opérationnelle des stratégies	Directeurs et Adjointes aux Directeurs cat. A	Attachés territoriaux
		Ingénieurs territoriaux
A 3 : Pilotage des activités par secteur	Responsables et adjoints aux responsables ...	Attachés territoriaux
		Ingénieurs territoriaux
A 4 : Mise en œuvre de projet / chargé de mission	Cadres intermédiaires, Chargés de mission / de projet / de gestion	Attachés territoriaux
		Ingénieurs territoriaux

* Applicables uniquement en cas de création, par le Comité Syndical, des emplois relevant de ces cadres d'emplois

GROUPES	FONCTIONS (liste non exhaustive)	Cadres d'emplois de référence
B 1 : Participation à la traduction opérationnelle des stratégies	Directeurs, Adjointes aux Directeurs, Coordinateurs ...	Rédacteurs territoriaux
		Techniciens territoriaux
B 2 : Pilotage des activités par secteur / Mise en œuvre de projet / management de proximité	Responsables et adjoints aux responsables ; Responsables de travaux ; autres fonctions de management de proximité ...	Rédacteurs territoriaux
		Techniciens territoriaux
B 3 : Collaborateurs de catégorie B sans fonction de management : avec ou sans technicité	Chargés de gestion / de mission, Référents, Techniciens spécialisés, Responsables administratives,	Rédacteurs territoriaux
		Techniciens territoriaux

GROUPES	FONCTIONS (ex. de fonctions)	Cadres de référence
C 1 : Participation au pilotage des activités par secteur	Agents de catégorie C en position d'encadrement : Adjoints aux responsables (centre, service) Surveillants de travaux, chefs d'équipe	Agents de maîtrise
		Adjoints techniques territoriaux
C 2 : Fonctions opérationnelles avec expertise et/ou technicité particulière	Conseiller de prévention Gestionnaires* (marché, MOE, achat, RH,)	Adjoints administratifs territoriaux
		Adjoints techniques territoriaux
		Agents de maîtrise territoriaux
C 3 : Fonctions opérationnelles d'exécution	Agent d'entretien et d'exploitation des routes ; Assistant(e)	Adjoints administratifs territoriaux
		Adjoints techniques territoriaux

Art. 4-3 : Montants annuels maximums

Pour chaque groupe de fonctions, des montants maximums annuels sont déterminés, dans la limite des plafonds réglementaires applicables aux corps de référence de la fonction publique d'Etat.

Au sein de chaque groupe, les montants minimums et maximums d'IFSE sont définis par niveaux (de 1 à 3, 1 étant le 1^{er} niveau, et 3 correspondant au niveau le plus élevé), tenant compte :

- des contraintes d'exercice des missions,
- des sujétions,
- de l'expertise et/ou des qualifications sollicitées pour le poste
- ainsi que de l'expérience professionnelle

tels que définis à l'article 4-1 de la présente délibération.

Les montants d'IFSE et de CIA pour chaque niveau sont définis ci-après :

CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX						
GRUPE DE FONCTIONS	Montant annuel max IFSE 1	Montant annuel max IFSE 2	Montant annuel max IFSE 3	Montants annuels plafonds réglementaires IFSE	Montant plafond CIA RDG	Montants plafonds réglementaires CIA
A 1 - DGS	30 000 €	32 400 €	38 000 €	63 000 €	7 000 €	15 750 €

CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS EN CHEF TERRITORIAUX						
GRUPE DE FONCTIONS	Montant annuel max IFSE 1	Montant annuel max IFSE 2	Montant annuel max IFSE 3	Montants annuels plafonds réglementaires IFSE	Montant plafond CIA RDG	Montants plafonds réglementaires CIA
A 1 - DGS	28 800 €	30 400 €	35 000 €	57 120 €	7 000 €	10 080 €

CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX									
Montants annuels plafonds réglementa ires IFSE	Montants annuels plafonds réglementa ires IFSE	Montants annuels plafonds réglementa ires IFSE	Montants annuels plafonds réglementa ires IFSE	Montants annuels plafonds réglementa ires IFSE	Montants annuels plafonds réglementa ires IFSE	Montants annuels plafonds réglementa ires IFSE	Montants annuels plafonds réglementa ires IFSE	Montants annuels plafonds réglementa ires IFSE	Montants annuels plafonds réglementa ires IFSE
GROUPE DE FONCTIONS	Montant annuel mini IFSE 1	Montant annuel maxi IFSE 1	Montant annuel mini IFSE 2	Montant annuel maxi IFSE 2	Montant annuel mini IFSE 3	Montant annuel maxi IFSE 3	Montants annuels plafonds réglementa ires IFSE	Montant plafond CIA RDG	Montants plafonds réglementa ires CIA
A 1 - DGS	27 600 €	28 000 €	28 200 €	30 000 €	30 200 €	32 000 €	36 210 €	6 000 €	6 390 €
A 1 - DGA	22 500 €	23 000 €	22 500 €	24 000 €	24 200 €	26 000 €	36 210 €	4 000 €	6 390 €
A 2	16 500 €	17 000 €	17 500 €	18 850 €	18 850 €	23 000 €	32 130 €	2 000 €	5 670 €
A 3	11 500 €	12 200 €	12 200 €	14 700 €	14 700 €	15 500 €	25 500 €	1 500 €	4 500 €
A 4	8 300 €	9 000 €	9 000 €	10 800 €	10 800 €	15 000 €	20 400 €	1 000 €	3 600 €

CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX									
GROUPE DE FONCTIONS	Montant annuel mini IFSE 1	Montant annuel maxi IFSE 1	Montant annuel mini IFSE 2	Montant annuel maxi IFSE 2	Montant annuel mini IFSE 3	Montant annuel maxi IFSE 3	Montants annuels plafonds réglementa ires IFSE	Montant plafond CIA RDG	Montants plafonds réglementa ires CIA
B 1	11 500 €	12 500 €	12 500 €	14 100 €	13 000 €	16 400 €	17 480 €	1 200 €	2 380 €
B 2	9 000 €	11 500 €	11 500 €	12 400 €	12 000 €	13 100 €	16 015 €	1 100 €	2 185 €
B 3	8 450 €	9 300 €	9 300 €	10 000 €	10 000 €	12 100 €	14 650 €	1 100 €	1 995 €

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX									
GROUPE DE FONCTIONS	Montant annuel mini IFSE 1	Montant annuel maxi IFSE 1	Montant annuel mini IFSE 2	Montant annuel maxi IFSE 2	Montant annuel mini IFSE 3	Montant annuel maxi IFSE 3	Montants annuels plafonds réglementa ires IFSE	Montant plafond CIA RDG	Montants plafonds réglementa ires CIA
C 1									
C 2	5 000 €	5 400 €	5 450 €	6 000 €	6 000 €	7 500 €	10 800 €	800 €	1 260 €
C 3	4 210 €	5 000 €	5 000 €	6 000 €	6 000 €	7 500 €	10 800 €	800 €	1 260 €

CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX									
GROUPE DE FONCTIONS	Montant annuel mini IFSE 1	Montant annuel maxi IFSE 1	Montant annuel mini IFSE 2	Montant annuel maxi IFSE 2	Montant annuel mini IFSE 3	Montant annuel maxi IFSE 3	Montants annuels plafonds réglementa ires IFSE	Montant plafond CIA RDG	Montants plafonds réglementa ires CIA
A 1 - DGS	27 600 €	28 000 €	28 200 €	30 000 €	30 200 €	32 000 €	46 920 €	6 000 €	8 280 €
A 1 - DGA	22 500 €	23 000 €	22 500 €	24 000 €	24 200 €	26 000 €	46 920 €	4 000 €	8 280 €
A 2	16 500 €	17 000 €	17 500 €	18 850 €	18 850 €	23 000 €	40 290 €	2 000 €	7 110 €
A 3	11 500 €	12 200 €	12 200 €	14 700 €	14 700 €	15 500 €	36 000 €	1 500 €	6 350 €
A 4	8 300 €	9 000 €	9 000 €	10 800 €	10 800 €	15 000 €	31 450 €	1 000 €	5 500 €

CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX									
GROUPE DE FONCTIONS	Montant annuel mini IFSE 1	Montant annuel maxi IFSE 1	Montant annuel mini IFSE 2	Montant annuel maxi IFSE 2	Montant annuel mini IFSE 3	Montant annuel maxi IFSE 3	Montants annuels plafonds réglementa ires IFSE	Montant plafond CIA RDG	Montants plafonds réglementa ires CIA
B 1	11 500 €	12 500 €	12 500 €	14 100 €	13 000 €	16 400 €	19 660 €	1 200 €	2 680 €
B 2	9 000 €	11 500 €	11 500 €	12 400 €	12 000 €	13 100 €	18 580 €	1 100 €	2 535 €
B 3	8 450 €	9 300 €	9 300 €	10 000 €	10 000 €	12 100 €	17 500 €	1 100 €	2 385 €

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX									
GROUPE DE FONCTIONS	Montant annuel mini IFSE 1	Montant annuel maxi IFSE 1	Montant annuel mini IFSE 2	Montant annuel maxi IFSE 2	Montant annuel mini IFSE 3	Montant annuel maxi IFSE 3	Montants annuels plafonds réglementaires IFSE	Montant plafond RDG	Montants plafonds réglementaires CIA
C 1			6 100 €	9 800 €	6 100 €	10 600 €	11 340 €	800 €	1 260 €
C 2	5 000 €	5 400 €	5 450 €	6 000 €	6 000 €	7 500 €	10 800 €	800 €	1 260 €
C 3	4 210 €	5 000 €	5 000 €	6 000 €	6 000 €	7 500 €	10 800 €	800 €	1 260 €

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX									
GROUPE DE FONCTIONS	Montant annuel mini IFSE 1	Montant annuel maxi IFSE 1	Montant annuel mini IFSE 2	Montant annuel maxi IFSE 2	Montant annuel mini IFSE 3	Montant annuel maxi IFSE 3	Montants annuels plafonds réglementaires IFSE	Montant plafond CIA RDG	Montants plafonds réglementaires CIA
C 1			6 100 €	9 800 €	6 100 €	10 600 €	11 340 €	800 €	1 260 €
C 2	5 000 €	5 400 €	5 450 €	6 000 €	6 000 €	7 500 €	10 800 €	800 €	1 260 €
C 3	4 210 €	5 000 €	5 000 €	6 000 €	6 000 €	7 500 €	10 800 €	800 €	1 260 €

Art. 4-4 : Modalités d'attribution et de versement

Les montants individuels de l'IFSE et du CIA sont déterminés par arrêtés de l'autorité territoriale en fonction des critères déterminés dans la présente délibération, dans le respect du principe de parité avec la Fonction publique d'Etat, et dans la limite des crédits ouverts au budget du personnel. Les montants seront attribués au prorata du temps de présence de l'agent dans l'année et des modalités d'exercice des fonctions (temps complet, temps partiel, temps non complet).

- L'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement, sur la base d'un douzième des montants annuels ci-dessus déterminés. Le montant sera fixé par l'autorité territoriale, en tenant compte :

- du groupe de fonctions auquel est rattaché l'emploi occupé par l'agent
- des sujétions particulières
- de l'expérience professionnelle de l'agent, qui se distingue de l'ancienneté (avancements d'échelon). La valorisation de l'expérience professionnelle repose sur des critères tels que l'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ; l'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interaction avec les différents partenaires, connaissance des risques, maîtrise des circuits de décision ...) ; la gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience.

Les agents réalisant des horaires décalés (HD) percevront une IFSE « HD » en plus de leur IFSE « de base », sur une base mensuelle pendant une période de six mois. Après vérification à l'échéance des six mois, cette part d'IFSE sera revue en fonction du nombre de HD réellement effectués par les agents concernés. Les HD non réalisés ne pourront pas donner lieu au versement de cette part de l'IFSE et donneront lieu, le cas échéant, au remboursement des sommes indûment perçues.

- Le C.I.A.

Le C.I.A. fait l'objet d'un versement en une seule fois. Son montant est déterminé par l'autorité territoriale d'après les résultats obtenus, au regard des objectifs fixés lors de l'entretien professionnel et selon la manière de servir, à savoir :

* La réalisation des objectifs

* La valeur professionnelle (manière de servir) : implication dans le travail, la capacité d'initiative, la relation avec le public, le respect des valeurs du service public (continuité, égalité, mutabilité, égalité et sens de l'intérêt général), la réactivité/adaptabilité, la capacité à travailler en équipe, la contribution au travail collectif, la rigueur, la ponctualité.

Le montant du C.I.A. attribué à un agent est révisable d'une année sur l'autre, en fonction des résultats constatés dans le cadre de la procédure d'évaluation. Les attributions individuelles seront comprises entre 0% et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions.

A titre exceptionnel, sur proposition dûment justifiée par la hiérarchie et validée par la direction générale des services, les montants maximums fixés au titre du CIA RDG pourront être dépassés, dans la limite des crédits ouverts au budget du personnel, sans pouvoir excéder les montants plafonds fixés réglementairement.

TITRE III : MODULATION INDIVIDUELLE

Article 5 : Modalités de maintien ou de suspension ou d'arrêt de versement de l'IFSE et du CIA

Les modalités de maintien du régime indemnitaire seront fonction des motifs de congés, autorisations d'absence cités ci-dessous :

- pendant les périodes d'absence pour congés annuels, maternité, paternité ou adoption, états pathologiques, autorisations d'absences : le régime indemnitaire (IFSE et CIA) est maintenu intégralement ;
- en cas de placement de l'agent en CITIS (accident du travail ou de service ou de maladie professionnelle reconnus par l'autorité territoriale) :
 - le versement de l'I.F.S.E. « de base » suivra le sort du traitement indiciaire et sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement indiciaire de l'agent. La part d'IFSE liée à la réalisation des HD sera versée en fonction des HD réalisés.
 - Au-delà de 6 mois d'absence, le C.I.A. ne pourra être versé que si l'agent a atteint ses objectifs et que sa manière de servir est satisfaisante
- en cas de maladie ordinaire :
 - la part I.F.S.E. sera maintenue quand l'agent bénéficie d'un plein traitement (moins de 90 jours d'arrêt) et réduit de moitié quand l'agent est placé à demi-traitement (plus de 90 jours d'arrêt)
 - Au-delà de 6 mois d'absence, le C.I.A. ne pourra être versé que si l'agent a atteint ses objectifs et que sa manière de servir est satisfaisante

Le régime indemnitaire ne sera pas versé dans les cas suivants :

- en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, de période de préparation au reclassement : le régime indemnitaire (I.F.S.E. et C.I.A.) sera suspendu.
- toute absence irrégulière donne lieu à l'application de la règle de l'absence de service fait (article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations du fonctionnaire et article 87 de la loi du 26 janvier 1984 portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale). Cette règle s'applique également sur le régime indemnitaire perçu par l'agent (I.F.S.E. et C.I.A.).
- Il ne pourra pas y avoir de maintien du régime indemnitaire lors de la journée de carence telle qu'instituée par l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 (loi de finances 2018).

Article 6 : Clause de réexamen

L'I.F.S.E. fera l'objet d'un réexamen conformément à la réglementation. Ce réexamen, individuel, n'implique pas une revalorisation automatique. Il a lieu dans les cas suivants :

- **Changement de fonctions ;**
- **Changement de grade suite à promotion :** il convient de classer l'agent dans un groupe de fonctions au regard des critères de la délibération.
- **En l'absence de changement de fonctions,** le réexamen, individuel, a lieu au moins tous les 4 ans au vu de l'expérience de l'agent. La revalorisation n'est pas automatique. Lorsque l'agent ne change pas de fonctions, la valorisation de l'expérience professionnelle doit reposer sur des critères objectivables tels que, notamment, l'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des

procédures. L'agent peut conserver son classement dans le groupe sans motif si son classement n'est pas motivé.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

971-200014447-20241220-RDG-CS-24-019-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 03/01/2025

TITRE IV – Dispositions finales

Article 7 : Règles de cumul du RIFSEEP avec les autres primes et indemnités

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Ils sont cumulables avec les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs de perte de pouvoir d'achat, ainsi que les primes et indemnités suivantes :

- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avance et de recette
- Les indemnités d'astreintes, d'intervention et de permanence
- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- Les indemnités liées aux frais de déplacement, indemnités de mission, indemnité de stage, frais de changement de résidence administrative ...

Article 8 : Clause de sauvegarde

En cas de changement de groupe consécutif à la refonte du RIFSEEP telle que prévue par la présente délibération, les agents conserveront à titre individuel leur montant d'IFSE hors sujétions particulières si ces montants sont supérieurs aux montants prévus pour leur nouveau groupe / sous-groupe d'appartenance. Cette règle s'appliquera jusqu'au réexamen de l'IFSE de l'agent dans les conditions prévues à l'article 6 ci-dessus.

Par ailleurs, en application de l'article L. 714-8 du Code général de la fonction publique, l'assemblée délibérante de l'établissement public décide de maintenir, à titre individuel, aux agents concernés, le montant indemnitaire dont ils bénéficiaient en application des dispositions réglementaires antérieures lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire.

Article 9 : Les crédits correspondants à la mise en œuvre du RIFSEEP seront inscrits au budget du Syndicat Mixte « Routes de Guadeloupe », au chapitre 012.

Article 10 : Le Comité syndical donne autorisation au Président pour prendre les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Le président, le directeur général des services et le payeur départemental, sont chargés, chacun en ce qui le concerne de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au recueil des actes administratifs du syndicat mixte de gestion, d'entretien et d'exploitation des routes de Guadeloupe, et transmise au représentant de l'Etat dans le département. Elle fera l'objet de publicité selon les normes en vigueur.

Article 11 : La présente délibération prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2025 et abroge, à compter de cette date, les dispositions des délibérations RDG-CS-18-017 du 30/11/2018 et RDG-CS-20-029 du 30/11/2020.

Article 12 : 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 sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat ou via l'application Télérecours citoyens accessible depuis l'adresse suivante : www.telerecours.fr

Fait et délibéré à Baie-Mahault, le 20/12/2024

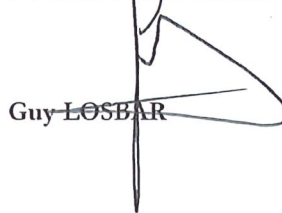
La secrétaire de séance



Sylvie VANOUKIA

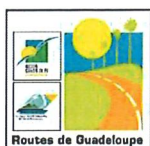


Le Président de Routes de Guadeloupe



Guy LOSEAR

Publiée le 06/01/2025



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
 971-200014447-20241220-RDG-CS-24-019-DE
 Accusé certifié exécutoire
 Réception par le préfet : 03/01/2025

RDG-CS-24-019 Annexe

I / Rappel des groupes de fonctions et des plafonds réglementaires

GROUPES	FONCTIONS (liste non exhaustive)	Cadres d'emplois de référence	Montant IFSE plafond réglementaire	Montant plafond réglementaire CIA
A 1 : Stratégie, impulsion des politiques publiques et des stratégies de mise en œuvre	DGS	Administrateurs territoriaux	63 000 €	15 750 €
		Ingénieurs en chef terr.	57 120 €	10 080 €
		Attachés territoriaux	36 210 €	6 390 €
		Ingénieurs territoriaux	46 920 €	8 280 €
	Directeur Général Adjoint	Attachés territoriaux	36 210 €	6 390 €
		Ingénieurs territoriaux	46 920 €	8 280 €
A2 : Traduction opérationnelle des stratégies	Directeurs et Adjoints aux Directeurs cat. A	Attachés territoriaux	32 130 €	5 670 €
		Ingénieurs territoriaux	40 290 €	7 110 €
A 3 : Pilotage des activités par secteur	Responsables et adjoints aux responsables ...	Attachés territoriaux	25 500 €	4 500 €
		Ingénieurs territoriaux	36 000 €	6 350 €
A 4 : Mise en œuvre de projet / chargé de mission	Cadres intermédiaires, Chargés de mission / de projet / de gestion	Attachés territoriaux	20 400 €	3 600 €
		Ingénieurs territoriaux	31 450 €	5 500 €

GROUPES	FONCTIONS (ex de fonctions)	Cadres d'emplois de référence	Montant IFSE plafond réglementaire	Montant plafond réglementaire CIA
B 1 : Participation à la traduction opérationnelle des stratégies	Directeurs, Adjoints aux Directeurs, Coordinateurs ...	Rédacteurs territoriaux	17 480 €	2 380 €
		Techniciens territoriaux	19 660 €	2 680 €
B 2 : Pilotage des activités par secteur / Mise en œuvre de projet / management de proximité	Responsables et adjoints aux responsables ; Responsables de travaux ; autres fonctions de management de proximité ...	Rédacteurs territoriaux	16 015 €	2 185 €
		Techniciens territoriaux	18 580 €	2 535 €
B 3 : Collaborateurs de catégorie B sans fonction de management : avec ou sans technicité	Chargés de gestion / de mission, Référénts, Techniciens spécialisés, Responsables administratives,	Rédacteurs territoriaux	14 650 €	1 995 €
		Techniciens territoriaux	17 500 €	2 385 €

GROUPES	FONCTIONS (ex.)	Cadres d'emplois de référence	9/71-20001444/-20241220-RDIG-C.S.	Accusé certifié exécuté	Montant
			Reception par le préfet	Plafond réglementaire	Plafond réglementaire CIA
C 1 : Participation au pilotage des activités par secteur	Agents de catégorie C en position d'encadrement : Adjoints aux responsables (centre, service) Surveillants de travaux, chefs d'équipe	Agents de maîtrise		11 340 €	1 260 €
		Adjoints techniques territoriaux		11 340 €	1 260 €
C 2 : Fonctions opérationnelles avec expertise et/ou technicité particulière	Conseiller de prévention Gestionnaires* (marché, MOE, achat, RH,)	Adjoints administratifs territoriaux		10 800 €	1 260 €
		Adjoints techniques territoriaux		10 800 €	1 260 €
		Agents de maîtrise territoriaux		10 800 €	1 260 €
C 3 : Fonctions opérationnelles d'exécution	Agent d'entretien et d'exploitation des routes ; Assistant(e)	Adjoints administratifs territoriaux		10 800 €	1 200 €
		Adjoints techniques territoriaux		10 800 €	1 200 €

II/ Montants annuels et critères Routes de Guadeloupe :

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

971-200014447-20241220-RDG-CS-24-019-DE

	IFSE 1 RDG	IFSE 2 RDG	IFSE 3 RDG	Montant maximum CIA RDG
	Montant maxi	Montant maxi	Montant maxi	
A1 – DGS (Administrateurs)	30 000 €	32 400 €	38 000 €	7 000 €
A1 – DGS (Ingénieurs en chef)	28 000 €	30 400 €	35 000 €	7 000 €
Critères	Encadrement stratégique / Expérience professionnelle			

	IFSE 1 RDG		IFSE 2 RDG		IFSE 3 RDG		Montant maximum CIA RDG
	Montant mini	Montant maxi	Montant mini	Montant maxi	Montant mini	Montant maxi	
A-G1 Atta chés	27 600 €	28 000 €	28 200 €	30 000 €	30 200 €	32 000 €	6 000 €
	Encadrement stratégique / Expérience professionnelle						

	IFSE 1 RDG		IFSE 2 RDG		IFSE 3 RDG		Montant maximum CIA RDG
	Montant mini	Montant maxi	Montant mini	Montant maxi	Montant mini	Montant maxi	
A1 - DGA	22 500 €	23 000 €	22 500 €	24 000 €	24 000 €	26 000 €	4 000 €
	encadrement - de 50 agents		encadrement + 50 agents		acquis de l'expérience professionnelle		

	IFSE 1 RDG		IFSE 2 RDG		IFSE 3 RDG		Montant maximum CIA RDG
	Montant mini	Montant maxi	Montant mini	Montant maxi	Montant mini	Montant maxi	
A2	16 500 €	17 000 €	17 500 €	18 850 €	18 850 €	23 000 €	2 000 €
	1ers grades		Att Pal ou Ingé Pal < 15 ans d'expérience en Cat A et/ou technicité		Att Pal ou Ingé Pal > 15 ans d'expérience en Cat A		
A3	11 500 €	12 200 €	12 200 €	14 700 €	14 700 €	15 500 €	1 500 €
	<5 ans dans les fonctions de responsable ou d'adjt en cat A		entre 5 et 15 ans dans les fonctions de responsable ou d'adjt en cat A et/ou technicité		> à 15 dans les fonctions de responsable ou d'adjt en cat A		
A4	8 300 €	9 000 €	9 000 €	10 800 €	10 800 €	15 000 €	1 000 €
	chargé de mission, de projet, autre cadre A....		technicité et/ou encadrement		avec technicité et encadrement		

	IFSE 1 RDG		IFSE 2 RDG		IFSE 3 RDG		Montant maximum CIA RDG
	Montant mini	Montant maxi	Montant mini	Montant maxi	Montant mini	Montant maxi	
B1	11 500 €	12 500 €	12 500 €	14 100 €	13 000 €	16 400 €	1 200 €
	Importance centre / trafic		Importance centre / trafic		Importance centre / trafic		
B2	9 000 €	11 500 € *	11 500 € *	12 400 €	12 000 € *	13 100 €	1 100 €
	Importance centre* / trafic / < 5 ans dans la fonction ou fonction équivalente		Importance centre* / trafic entre 5 ans et 15 ans dans la fonction ou fonction équivalente et/ou technicité		Importance centre* / trafic > 15 ans dans la fonction ou fonction équivalente et/ou technicité		
B3	8 450 €	9 300 €	9 300 €	10 000 €	10 000 €	12 100 €	1 100 €
	< 5 ans dans la fonction ou fonction équivalente		entre 5 et 10 ans dans la fonction ou fonction équivalente et/ou technicité		> à 10 ans dans la fonction ou fonction équivalente et/ou technicité		

	IFSE 1 RDG		IFSE 2 RDG		IFSE 3 RDG		Montant maximum CIA RDG
	Montant mini	Montant maxi	Montant mini	Montant maxi	Montant mini	Montant maxi	
C1	/	/	6 100 €	9 800 €	6 100 €	10 600 €	800 €
	/	/	Importance centre / trafic		Importance centre / trafic / expérience professionnelle		
C2	5 000 €	5 400 €	5 450 €	6 000 €	6 000 €	7 500 €	800 €
	< 5 ans dans les fonctions ou fonctions équivalentes		entre 5 et 15 ans dans la fonction ou fonction équivalente		> 15 ans dans la fonction ou fonction équivalente		
C3	4 210 €	5 000 €	5 000 €	6 000 €	6 000 €	7 500 €	800 €
	Expérience < 2 ans		entre 2 et 10 ans		> 10 ans		