



D.2021.02.10.7.6

**EXTRAIT DU REGISTRE  
DES DELIBERATIONS DU SYNDICAT MIXTE DES TRANSPORTS EN COMMUN  
DE L'AGGLOMERATION TOULOUSAINE**

**Séance du 10 Février 2021**

**7 - RESSOURCES HUMAINES ET ORGANISATION****7.6 - Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour les agents de Tisséo Collectivités.**

L'an deux mille vingt et un, le dix février à Toulouse Métropole, le Comité Syndical du Syndicat Mixte des Transports en Commun de l'Agglomération Toulousaine, s'est réuni sous la présidence de Monsieur Jean-Michel LATTES, Président du Syndicat Mixte.

|                           | PRESENTS | POUVOIR                | ABSENTS-EXCUSES |
|---------------------------|----------|------------------------|-----------------|
| <b>TOULOUSE METROPOLE</b> |          |                        |                 |
| ANDRÉ Gérard              | X        |                        |                 |
| BRIAND Sacha              | X        |                        |                 |
| CARLES Joseph             | X        |                        |                 |
| CARNEIRO Grégoire         | X        |                        |                 |
| CHOLLET François          | X        |                        |                 |
| FAURE Dominique           |          | X (pouvoir M. Carles)  |                 |
| GRASS Francis             | X        |                        |                 |
| LATTES Jean-Michel        | X        |                        |                 |
| MOUDENC Jean-Luc          |          | X (pouvoir M. Lattes)  |                 |
| PERRIN Philippe           | X        |                        |                 |
| PORTARRIEU Jean-François  |          | X (pouvoir M. Perrin)  |                 |
| TERRAIL-NOVES Vincent     |          | X (pouvoir M. Chollet) |                 |
| TRAUTMANN Pierre          |          | X (pouvoir M. Briand)  |                 |
| TRAVAIL-MICHELET Karine   | X        |                        |                 |
| <b>SICOVAL</b>            |          |                        |                 |
| LUBAC Christophe          | X        |                        |                 |
| SANGAY Dominique          | X        |                        |                 |
| <b>SITPRT</b>             |          |                        |                 |
| BACOU Denis               | X        |                        |                 |
| MARTIN Yannick            |          | X (pouvoir M. Bacou)   |                 |
| <b>MURETAIN AGGLO</b>     |          |                        |                 |
| SUAUD Thierry             | X        |                        |                 |
| TERRISSE Jean-Marc        | X        |                        |                 |

Monsieur le Président expose :

### 1) Le cadre réglementaire

- 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 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,
- Vu le décret n°88-631 du 6 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 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- 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'Etat,
- Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
- Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations 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 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 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 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations 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 03 juin 2015 portant 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 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils 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 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 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 26 décembre 2017 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 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 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts 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 le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,
- Vu l'avis du comité technique en date du 19 janvier 2021,

## 2) Rappel des principes généraux relatifs au RIFSEEP

Le régime indemnitaire est un complément de rémunération distinct des autres éléments de rémunération que sont le traitement de base indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Ces trois éléments constituent les éléments obligatoires de la rémunération.

Le régime indemnitaire est facultatif et l'organe délibérant est seul compétent pour l'instituer.

L'assemblée délibérante fixe la nature, les conditions d'attribution, et le taux moyen des divers éléments du régime indemnitaire. Elle fixe le régime indemnitaire dans la limite de celui dont bénéficient les différents services de l'Etat, en application du principe de parité (décret n°91-875 du 6 septembre 1991, modifié).

L'organe délibérant est également soumis au respect du principe de légalité.

Aucune prime ou indemnité ne peut en effet être attribuée en l'absence d'un texte l'instituant expressément.

L'autorité territoriale détermine les montants individuels dans la limite du crédit global, des montants plafonds et des critères d'attribution fixés par l'assemblée délibérante.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré pour les fonctionnaires d'Etat un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

En application du principe de parité entre les fonctions publiques prévu à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, les collectivités territoriales sont tenues de transposer ce nouveau dispositif indemnitaire par délibération de leur assemblée délibérante, après avis de leur Comité Technique.

Le nouveau régime indemnitaire « RIFSEEP » est composé de deux volets :

- Une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) dont le montant est fixé, par catégorie, selon le niveau de responsabilité et d'expertise des fonctions exercées par chaque agent,
- Un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent sur la base de l'entretien professionnel annuel.

Le nouveau dispositif s'inscrit dans la démarche de simplification du paysage indemnitaire dans la Fonction Publique.

Les principaux objectifs de cette réforme indemnitaire sont les suivants :

- Harmoniser l'architecture indemnitaire en la rendant plus cohérente et transparente,
- Simplifier en réduisant le nombre de régimes indemnitaires applicables à chaque grade,
- Garantir un régime indemnitaire lisible et transparent pour les agents,
- Mieux reconnaître les niveaux de responsabilité,
- Valoriser l'exercice des fonctions, l'expertise, la technicité,
- Reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience professionnelle,
- Réduire les disparités entre agents exerçant les mêmes fonctions et entre les filières.

Le nouveau régime indemnitaire proposé reposera sur les grands principes suivants :

- La **valorisation des fonctions occupées (niveau de responsabilité)**, et de l'expérience professionnelle, à travers l'indemnité de fonction, de sujétions, et d'expertise (IFSE) ;  
Les groupes de fonction détermineront désormais le montant du régime indemnitaire alloué.
- La **valorisation de l'engagement professionnel et la manière de servir** au travers du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

### 3) Mise en place du nouveau régime indemnitaire applicable à l'ensemble des agents de Tisséo Collectivités

#### 3-1 Les bénéficiaires :

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- aux agents titulaires et stagiaires exerçant leur fonction à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public exerçant leur fonction à temps complet, à temps non complet et à temps partiel lorsqu'ils bénéficient d'un CDD ou CDI conclu sur le fondement des articles 3-2 (dans l'attente de recrutement d'un fonctionnaire), 3-3/2° (aucun fonctionnaire n'a pu être recruté), 38 et 47 de la loi du 26 janvier 1984 ,
- aux agents contractuels bénéficiant d'un contrat de projet en application du décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique,
- aux agents contractuels de droit public recrutés en application de l'article 3 (accroissement temporaire ou saisonnier) et de l'article 3-1 (remplacement temporaire) de la loi du 26 janvier 1984,
- aux agents de contractuels de droit public recrutés en application de l'article 3 (accroissement temporaire ou saisonnier) et de l'article 3-1 (remplacement temporaire) de la loi du 26 janvier 1984.

Les agents détachés sur l'emploi fonctionnel de directeur général ou directeur général adjoint bénéficient du régime indemnitaire fixé pour leur grade d'origine.

Ne rentrent pas dans le champ d'application du présent régime indemnitaire :

- Les contrats de droit privé
- Les contrats d'apprentissage
- Les contrats de vacataires
- Les conventions de stage
- Les contrats de collaborateurs de cabinet

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

Filière administrative

- Administrateurs
- Attachés
- Rédacteurs
- Adjointes administratifs

Filière technique

- Ingénieurs en Chef
- Ingénieurs
- Techniciens
- Adjointes techniques

### **3-2 : La structure du RIFSEEP**

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

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

### **3-3 : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires et répartis au sein des différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement ;
- Technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;

- Expérience professionnelle qui peut être assimilée à la compétence acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Les groupes de fonction sont les suivants :

| Groupes de fonctions                                               | Fonction – niveau de responsabilité                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cadres d'emploi : ADMINISTRATEUR - INGENIEUR EN CHEF</b>        |                                                                                                                       |
| A1+                                                                | <b>Emplois fonctionnels</b><br>Direction Générale                                                                     |
| A2+                                                                | <b>Direction</b><br>Niveau de responsabilité élevé – Forte exposition, encadrement de plus de 5 agents                |
| <b>Cadres d'emploi : ATTACHÉ - INGENIEUR</b>                       |                                                                                                                       |
| A1                                                                 | <b>Direction</b><br>Niveau de responsabilité élevé – Forte exposition, encadrement de plus de 5 agents, Communication |
| A2                                                                 | <b>Direction / Responsabilité de service</b><br>Encadrement de service – Exposition et sujétions particulières        |
| A3                                                                 | <b>Management de projet</b><br>Expertise                                                                              |
| A4                                                                 | <b>Aide à la décision, Gestion de dossier</b>                                                                         |
| <b>Cadres d'emploi : RÉDACTEUR – TECHNICIEN</b>                    |                                                                                                                       |
| B1                                                                 | <b>Responsabilité de service ou management de projet</b><br>Encadrement ou gestion de projet                          |
| B2                                                                 | <b>Fonctions spécialisées</b><br>Expertise                                                                            |
| B3                                                                 | <b>Fonctions de gestion</b>                                                                                           |
| <b>Cadres d'emploi : ADJOINT ADMINISTRATIF - ADJOINT TECHNIQUE</b> |                                                                                                                       |
| C1                                                                 | <b>Fonctions spécialisées</b><br>Encadrement ou Expertise                                                             |
| C2                                                                 | <b>Fonctions opérationnelles</b><br>Exécution                                                                         |

| MONTANTS EN EUROS (brut)<br>Sur la base d'un temps complet         |                                                                                                                             | IFSE<br>Montant<br>mensuel<br>Minimum | IFSE<br>Montant<br>mensuel<br>Maximum | IFSE<br>Montant<br>annuel | CIA<br>ANNUEL<br>Maximum | RIFSEEP ANNUEL<br>Maximum |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------|
| <b>Cadres d'emploi : ADMINISTRATEUR - INGENIEUR EN CHEF</b>        |                                                                                                                             |                                       |                                       |                           |                          |                           |
| A1+                                                                | <b>Emplois fonctionnels / Direction Générale</b><br>Direction Générale<br>- Ingénieur en chef<br>- Administrateur           | 2 400<br>2 400                        | 4 560<br>4 165                        | 54 720<br>49 980          | 500<br>500               | 55 220<br>50 430          |
| A2+                                                                | <b>Direction</b><br>Niveau de responsabilité élevé –<br>Forte exposition, encadrement<br>de plus de 5 agents                | 1 350                                 | 2 660                                 | 31 920                    | 500                      | 32 420                    |
| <b>Cadres d'emploi : ATTACHÉ - INGENIEUR</b>                       |                                                                                                                             |                                       |                                       |                           |                          |                           |
| A1                                                                 | <b>Direction</b><br>Niveau de responsabilité élevé –<br>Forte exposition, encadrement de<br>plus de 5 agents, Communication | 1 350                                 | 2 660                                 | 31 920                    | 500                      | 32 420                    |
| A2                                                                 | <b>Direction / Responsabilité de service</b><br>Encadrement de service –<br>Exposition et sujétions<br>particulières        | 900                                   | 1 960                                 | 23 520                    | 500                      | 24 020                    |
| A3                                                                 | <b>Management de projet</b><br>Expertise                                                                                    | 770                                   | 1 660                                 | 19 920                    | 500                      | 20 420                    |
| A4                                                                 | <b>Aide à la décision, Gestion de dossier</b>                                                                               | 720                                   | 1 400                                 | 16 800                    | 500                      | 17 300                    |
| <b>Cadres d'emploi : RÉDACTEUR – TECHNICIEN</b>                    |                                                                                                                             |                                       |                                       |                           |                          |                           |
| B1                                                                 | <b>Responsabilité de service ou management de projet</b><br>Encadrement ou gestion de projet                                | 600                                   | 1 160                                 | 13 920                    | 400                      | 14 320                    |
| B2                                                                 | <b>Fonctions spécialisées</b><br>Expertise                                                                                  | 450                                   | 870                                   | 10 440                    | 400                      | 10 840                    |
| B3                                                                 | <b>Fonctions de gestion</b>                                                                                                 | 360                                   | 690                                   | 8 280                     | 400                      | 8 680                     |
| <b>Cadres d'emploi : ADJOINT ADMINISTRATIF - ADJOINT TECHNIQUE</b> |                                                                                                                             |                                       |                                       |                           |                          |                           |
| C1                                                                 | <b>Fonctions spécialisées</b><br>Encadrement ou expertise                                                                   | 360                                   | 700                                   | 8 400                     | 300                      | 8 700                     |
| C2                                                                 | <b>Fonctions opérationnelles</b><br>Exécution                                                                               | 270                                   | 520                                   | 6 240                     | 300                      | 6 540                     |

## Modulation de l'IFSE

Le montant de l'IFSE pourra être réexaminé dans les deux cas suivants :

- En cas de changement de fonction ou d'évolution des fonctions et des sujétions impliquant une nouvelle fiche de poste ;
- En l'absence de changement de fonctions, tous les quatre ans, et au vu de l'expérience acquise (\*) par l'agent. Les conditions et critères applicables à ce réexamen quadriennal seront définis, pour ce cas, par une délibération complémentaire en 2023 en vue d'une application à compter de 2024.

*(\*) L'expérience professionnelle correspond aux compétences (savoirs, savoir-faire, savoir-être) que l'agent a acquises par sa pratique dans les fonctions qu'il exerce. Elle ne correspond pas à l'ancienneté de l'agent, matérialisée par les avancements d'échelon. Elle se distingue également de l'engagement et de la manière de servir qui relèvent du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).*

L'IFSE est versée mensuellement. Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant la structure ou étant recruté dans la structure en cours d'année sont admis au bénéfice de l'IFSE au prorata de leur temps de travail.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 :

- Pendant les congés annuels, les congés maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption : l'IFSE sera maintenue intégralement
- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service et maladie professionnelle) : l'IFSE suivra le même sort que le traitement,
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'IFSE sera suspendu.

Le régime indemnitaire des agents à temps partiel thérapeutique est calculé au prorata de la durée effective du service (article 60 de la loi n°84-53 du 26.01.1984, circulaire du 15 mai 2018 NOR : CPAF1807455C p10).

## 3-4 : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année précédente.

Les montants attribués au titre du CIA n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre. Ils font l'objet d'une évaluation annuelle.

Le CIA est attribué sur la base des quatre critères suivants :

- **La qualité du travail** fourni (capacité à obtenir le résultat attendu dans les délais et critères de qualité définis, capacité à respecter les procédures, à prendre des initiatives, à être force de proposition...),
- **La relation aux autres** (capacité à travailler en équipe, à coopérer avec des partenaires internes ou externes...),
- **L'organisation et la réactivité** (capacité à organiser son travail en amont, à anticiper, à réagir rapidement et à évaluer son action),

- **L'engagement et la disponibilité** (implication dans les projets du service ou de la collectivité, participation active à la réalisation des missions, défense des intérêts de Tisséo Collectivités, absorption d'une charge de travail supplémentaire...).

Chacun de ces quatre critères est évalué à travers des points affectés correspondant à 5 niveaux, comme suit :

| Niveaux                      | Niveau 1         | Niveau 2    | Niveau 3     | Niveau 4          | Niveau 5     |
|------------------------------|------------------|-------------|--------------|-------------------|--------------|
| Critères d'évaluation du CIA | Non satisfaisant | A améliorer | satisfaisant | Très satisfaisant | Exceptionnel |
| Qualité du travail           | 0                | 10          | 15           | 20                | 25           |
| Relation aux autres          | 0                | 10          | 15           | 20                | 25           |
| Organisation et réactivité   | 0                | 10          | 15           | 20                | 25           |
| Engagement et disponibilité  | 0                | 10          | 15           | 20                | 25           |

L'attribution définitive des niveaux « très bon » et « exceptionnel » sera finalisée par la direction générale.

Le total cumulé des points définit le CIA attribué à l'agent.

La valeur du point par catégorie est établie **pour 2021** de la façon suivante (en euro / brut) :

- Catégorie A : 5 €
- Catégorie B : 4 €
- Catégorie C : 3 €

Considérant la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds du CIA sont fixés comme suit :

| Groupes de fonction | Valeur du point x nombre de points maxi = Montant annuel maxi versé (brut) |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| <b>Groupe A</b>     | 5 x 100 = 500 €                                                            |
| <b>Groupe B</b>     | 4 x 100 = 400 €                                                            |
| <b>Groupe C</b>     | 3 x 100 = 300 €                                                            |

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel, en une seule fois. Le mois de versement sera déterminé par l'autorité territoriale, au prorata du temps de présence et du temps de travail de l'agent. Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant la structure ou étant recruté dans la structure en cours d'année sont admis au bénéfice du CIA au prorata de leur temps de travail.

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 :

- Pendant les congés annuels, les congés pour maternité, paternité, accueil de l'enfant ou pour adoption : le CIA sera maintenu intégralement.
- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service et maladie professionnelle) : le CIA suivra le même sort que le traitement,
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le CIA sera suspendu.

Le régime indemnitaire des agents à temps partiel thérapeutique est calculé au prorata de la durée effective du service (article 60 de la loi n°84-53 du 26.01.1984, circulaire du 15 mai 2018 NOR : CPAF1807455C p10).

Dans tous les cas, si l'absence de l'agent ne permet pas au supérieur hiérarchique de l'évaluer, le CIA ne sera pas attribué.

### **3-5 : Les règles de cumul**

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

L'IFSE est cumulable avec, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA...)
- Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération, en application de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (prime de fin d'année),
- L'indemnité de responsabilité de régie,
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

### **3-6 : Le maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur**

Si du fait de l'application du nouveau régime indemnitaire, les agents subissent une baisse de leur régime indemnitaire, le montant indemnitaire qu'ils percevaient antérieurement est maintenu à titre individuel, jusqu'à la date du prochain changement de fonctions.

### **3-7 : Entrée en vigueur**

Le nouveau régime indemnitaire s'appliquera au 1<sup>er</sup> mars 2021 et se substituera aux régimes antérieurs.

Après avoir recueilli l'avis du comité technique en date du 19 janvier 2021, il est proposé au comité syndical d'approuver la mise en place de ce nouveau dispositif de régime indemnitaire pour l'ensemble des agents en application du principe de parité entre les fonctions publiques prévu par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984.

Le Comité Syndical :  
Entendu l'exposé de Monsieur le Président,  
Après en avoir délibéré et à l'unanimité des votants :

**ARTICLE 1 : APPROUVE** le nouveau régime indemnitaire pour les agents de Tisséo Collectivités, tel que décrit ci-dessus, et qui s'appliquera à compter du 1er mars 2021.

**ARTICLE 2 : ABROGE** toutes les délibérations antérieures relatives aux régimes indemnitaires des agents de Tisséo Collectivités (et en particulier les délibérations n°D.2003.11.27.6.1, D.2007.11.23.13.1, D.2010.10.01.12.2, D.2010.11.04.10.4, D.2019.07.03.10.3, D.2019.07.03.10.2, D.2019.07.03.10.4.).

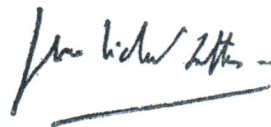
**ARTICLE 3 : DECIDE** de maintenir au titre du principe de libre administration des collectivités, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué pour donner suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

**ARTICLE 4 : AUTORISE** l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du régime indemnitaire dans le respect des principes définis ci-dessus.

**ARTICLE 5 : DIT** que les crédits seront prévus et inscrits au budget.

**ARTICLE 6 : DIT** que la présente délibération sera transmise à Monsieur le Préfet pour contrôle de la légalité.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que  
dessus,  
Pour extrait conforme,  
Le Président,



Jean-Michel LATTES