



DEPARTEMENT DU FINISTERE
ARRONDISSEMENT DE QUIMPER

Envoyé en préfecture le 29/03/2021
Reçu en préfecture le 29/03/2021
Affiché le
ID : 029-242900645-20210325-DE_29_2021-DE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

Le 25 mars de l'An Deux Mille Vingt et Un à 18h, le Conseil communautaire légalement convoqué le 17/03/2021, s'est réuni à Douarnenez Communauté, sous la présidence de M. Philippe AUDURIER, Président.

Votants : 26

GRIJOL Christian, STEFANUTTI Isabelle, ABGUILLERM Christian, ANDASMAS Anissa, GUET François, TANGUY Patrick, RAHER Marc, SAVINA Henri, CHANTREAU Katell, KERVAREC Ronan, MANNEVEAU Julie (visioconférence), HERNANDEZ Marie-Thérèse, AUDURIER Philippe, POITEVIN Jocelyne, BOUCHERON Dominique, TILLIER Dominique, LAOUENAN-LE LEC Françoise, POULMARCH Bertrand, DREANO Christelle, Isabelle CLEMENT, TANGUY Christine, JAFFRY Bernard, TUPIN Hugues, CROM Florence.

Pouvoirs : Philippe LE MOIGNE, pouvoirs à Françoise LAOUENAN-LE LEC
André GUILLEMOT, pouvoirs à Dominique BOUCHERON

Secrétaire de séance : Françoise LAOUENAN-LE LEC

Délibération N°29-2021

Objet : Mise à jour du régime indemnitaire

Rapporteur : Philippe AUDURIER

Le stade aquatique va ouvrir ses portes à partir du mois de juin 2021. Afin d'assurer le suivi technique (chaudière, traitement d'air, traitement d'eau) de la structure, ouverte 7/7, il est nécessaire de mettre en place une astreinte d'exploitation qui s'effectuera par rotation de semaine entre 3 agents techniques.

Il est donc nécessaire de modifier la délibération du 13 décembre 2018 fixant le régime indemnitaire de la collectivité, modifiée le 28 mars 2019, le 19 décembre 2019, et le 16 juillet 2020 en intégrant les modifications suivantes :

II – 6

1- Ajout, après à la direction de la petite enfance, de :

A la direction Stade Aquatique :

- *3 agents effectuent, par rotation, des astreintes d'exploitation de semaine (semaine complète) pour assurer le suivi technique (chaudière, traitement d'air, traitement d'eau)*

2- Ajout du Stade Aquatique dans les services autorisés à effectuer une astreinte d'exploitation
Services autorisés à effectuer une astreinte d'exploitation :

- *Ressources Humaines*
- *Voirie*
- *Eau et assainissement*
- *Direction Déchets-Propreté*
- *Bâtiment*
- *Petite enfance*
- *Stade Aquatique*

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 10 mars 2021,
Vu l'avis favorable de la Commission du personnel du 10 mars 2021,
Vu l'avis favorable du bureau communautaire du 15 mars 2021,

Il est proposé :

- **De modifier la délibération du 13 décembre 2018 avec les modifications détaillées ci-dessus,**
- **De dire que la version consolidée de la délibération du 13 décembre 2018 est jointe en annexe à cette nouvelle délibération,**
- **D'appliquer le régime indemnitaire proposé ci-dessus à compter du 1er avril 2021,**
- **De dire que les crédits correspondants sont prévus et inscrits au budget.**

Le Conseil Communautaire, après en avoir délibéré, adopte à l'unanimité les dispositions proposées.

Fait et délibéré le 25 mars 2021

Le Président,

Philippe AUDURIER



The image shows a handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Philippe Audurier', written over a circular official stamp. The stamp is blue and contains the text 'REPUBLIQUE FRANCAISE' at the top, 'DOUARNENEZ' in the middle, and 'COMMUNAUTE' at the bottom. There is a small star symbol at the bottom center of the stamp.



Mise à jour du Régime indemnitaire

Délibération consolidée après mise à jour

Ce régime indemnitaire, propre à Douarnenez Communauté, s'appuie, dans son application individuelle, sur l'ensemble des dispositifs légaux du régime indemnitaire actuel de la Fonction Publique Territoriale.

Pour ce faire, l'ensemble des indemnités actuelles (RIFSEEP et, pour les grades ne bénéficiant pas de RIFSEEP à ce jour, des indemnités de chaque grade ou cadre d'emplois) est retenu dans une fourchette allant de 0 à leurs montants de coefficients maxima.

Ainsi, il est proposé que le régime indemnitaire des agents de Douarnenez Communauté soit fixé comme suit :

I- LE RIFSEEP

Ce régime indemnitaire est composé de deux parties :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), élément principal qui vise à valoriser l'exercice des fonctions,
- un complément indemnitaire annuel (CIA), lié à l'engagement professionnel et la manière de servir.

Les objectifs de ce nouveau régime indemnitaire sont les suivants :

- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- Susciter l'engagement des collaborateurs,
- Garantir à chaque agent le maintien des montants alloués antérieurement,

Le RIFSEEP concerne les cadres d'emplois suivants (au 1^{er} novembre 2019) :

Filière Administrative :

Attachés, Secrétaire de mairie, Rédacteurs, Adjoint Administratifs

Filière Animation :

Animateurs, Adjoint d'animation

Filière Médico-sociale :

Infirmiers en soins généraux, Conseillers socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs, Educateurs de Jeunes Enfants, ATSEM, Agents sociaux, Auxiliaires de Puériculture

Filière Technique :

Ingénieurs, Techniciens, Agent de maîtrise, Adjoint techniques

Filière Sportive :

Conseillers techniques des APS, Educateurs des APS, Opérateurs des APS

A – Composition de l'IFSE

1- IFSE mensuelle

Dans la limite des montants maximaux de l'Etat, chaque agent se voit attribuer une IFSE mensuelle ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité est liée aux fonctions exercées prenant en compte les responsabilités, l'encadrement, la technicité et les sujétions particulières en fonction de l'organigramme fonctionnel de la collectivité et qui sont déterminées ci-dessous et regroupées en groupe de fonctions :

Groupe de fonctions	Fonction	Code Fonction
Groupe 1	DGS	F1
	DGA/DST	F2
	Directeur	F3
	Chef de service, Adjoint au directeur	F4
Groupe 2	Chargé de mission	F5
	Chef d'équipe, responsable de salle	
	Autres fonctions	F6

2- MSA

Les agents qui, lors de la mise en place du RIFSEEP, percevaient un régime indemnitaire supérieur aux nouvelles propositions bénéficieront d'une IFSE de maintien de situation antérieure (MSA) afin de compenser une éventuelle perte financière par rapport à la situation antérieure.

3- IFSE régisseur

Les agents exerçant la fonction de régisseur d'avances ou de recettes perçoivent, en sus, une IFSE de régisseur versée annuellement (au cours du second trimestre) en fonction des fonds publics maniés.

Les taux varient en fonction du montant des fonds que le régisseur est amené à gérer selon les montants fixés réglementairement.

Montant des fonds (dépenses, recettes ou ensemble)	Indemnité annuelle <small>(taux au 1^{er} juillet 2018)</small>
Jusqu'à 1 200€	110 €
De 1 221 à 3 000€	110 €
De 3 001 à 4 600€	120 €
De 4 601 à 7 600€	140 €
De 7 601 à 12 200€	160 €
De 12 201 à 18 000€	200 €
De 18 001 à 38 000€	320 €
De 38 001 à 53 000€	410 €
De 53 001 à 76 000€	550 €
De 76 001 à 150 000€	640 €
De 150 001 à 300 000€	690 €
De 300 001 à 760 000€	820 €
De 760 001 à 1 500 000€	1 050 €

4- IFSE chauffeur

Les agents exerçant la fonction de chauffeurs poids lourds perçoivent, en sus, une IFSE de chauffeur versée mensuellement en fonction du nombre de demi-journée effectuée de façon exclusive dans ces missions.

Montant : 0.54 € / demi-journée.

B – Composition du CIA :

Le complément individuel annuel correspond à une part optionnelle individuelle qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'autorité territoriale pourra verser une indemnité complémentaire.

Le montant de ce complément sera compris entre 0 et 700€.

Cette prime se décomposera au maximum de trois parties :

- Une part fixe de 440€ pour un agent à temps plein.
- Une part modulable pouvant atteindre au maximum 210€ pour un temps plein.
- Une part variable si un travail exceptionnel a été effectué sur l'année d'un montant de 50€.

Cette prime sera versée en deux temps :

- Au mois de novembre pour la part fixe
- Au cours du second trimestre de l'année N+1 pour les parts modulable et variable.

La part modulable et la part variable seront fixées en fonction des 3 premiers critères de l'appréciation sur la valeur professionnelle de l'agent remplie lors de l'entretien professionnel annuel (efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs, compétences professionnelles et techniques, qualités relationnelles), ce qui représente 15 items.

APPRECIATION SUR LA VALEUR PROFESSIONNELLE DE L'AGENT					
CRITERES	Travail ne répondant pas aux attentes	Travail conforme aux attentes	Travail fourni au-delà des attentes	s.o *	Appréciation générale
1) EFFICACITE DANS L'EMPLOI ET REALISATION DES OBJECTIFS					
Fiabilité et qualité du travail effectué					
Respect de l'organisation collective de travail					
Maîtrise des évolutions de son domaine d'activité					
Initiative					
Disponibilité, implication					
2) COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES					
Compétences techniques de la fiche de poste					
Connaissance de l'environnement professionnel					
Réactivité					
Autonomie					
Respect et application des règles et procédures					
3) QUALITES RELATIONNELLES					
Relations avec la hiérarchie (intégrer les directives, rendre des comptes)					
Relations avec le public (politesse, courtoisie, écoute)					
Sens du travail en équipe					
Réactions constructives aux critiques					
Sens du service public (continuité, égalité de traitement, poursuite de l'intérêt général)					

Les critères d'évaluation de la part modulable sont les suivants :

- Si l'agent obtient 100% de critères dans les cases « travail conforme aux attentes » ou « travail fourni au-delà des attentes », attribution de part modulable à 100%
- Si l'agent obtient des critères dans les cases « travail ne répondant pas aux attentes », une diminution proportionnelle au nombre de critères dans ces cases est réalisée.
Exemple : 2 critères « travail ne répondant pas aux attentes » sur 15. L'agent perdra 2/15^{ème} de la prime soit 28€ pour un agent à temps plein. Il percevra donc 182€.

Les critères d'attribution de la part variable sont les suivants :

Pourront se voir attribuer la part variable :

- au maximum 25% des agents d'une même direction
- sous condition d'avoir au moins 5 critères dans les cases « travail fourni au-delà des attentes »

Il est rappelé que pour les agents qui effectuent normalement et correctement leur travail, le critère normal est « travail conforme aux attentes ».

Le critère « travail fourni au-delà des attentes » doit être exceptionnel et donner à des agents qui effectueraient des missions en plus de leur poste, ou qui auraient un investissement supérieur à ce qui est attendu.

Un agent, absent toute l'année, n'ayant pas eu d'entretien annuel, ne percevra pas la part modulable ni la part variable.

Pour les agents éligibles au RIFSEEP désignés ci-dessus, cette prime sera intitulée « CIA ».
Pour les autres agents, une équivalence est envisagée et détaillée ci-dessous.

C – Montant de l'IFSE et du CIA par grade et ca

Cadre d'emplois	Groupe de Fonctions (cf. A)	Code Fonction (cf. A)	Grade	Montant de l'IFSE			Montant du CIA							
				Borne inférieure	Montant mensuel de base au 01/01/2019	Plafonds annuels maximum réglementaire	Plafonds annuels réglementaire	Borne inférieure	Borne supérieure					
Attachés, Ingénieurs	Groupe 1	F1	3 ^{ème} grade	0 €	1520	36 210 €	6 390 €	0 €	700 €					
			2 ^{ème} grade		1500									
			1 ^{er} grade		1480									
		F2	3 ^{ème} grade		1220									
			2 ^{ème} grade		1200									
			1 ^{er} grade		1180									
		F3	3 ^{ème} grade											
			2 ^{ème} grade		750									
			1 ^{er} grade		730									
	F4	3 ^{ème} grade												
		2 ^{ème} grade	625											
		1 ^{er} grade	605											
	Groupe 2	F5	3 ^{ème} grade	0 €		32 130 €	5 670 €	0 €	700 €					
			2 ^{ème} grade		580									
			1 ^{er} grade		560									
F6		3 ^{ème} grade												
		2 ^{ème} grade	500											
		1 ^{er} grade	480											
Infirmiers en soins généraux	Groupe 1	F3	3 ^{ème} grade	0 €		12 520 €	1 705 €	0 €	700 €					
			2 ^{ème} grade		750									
			1 ^{er} grade		730									
		F4	3 ^{ème} grade											
			2 ^{ème} grade		625									
			1 ^{er} grade		605									
	Groupe 2	F5	3 ^{ème} grade		0 €						11 505 €	1 570 €	0 €	700 €
			2 ^{ème} grade							580				
			1 ^{er} grade							560				
F6	3 ^{ème} grade													
	2 ^{ème} grade	500												
	1 ^{er} grade	480												
Educateurs de Jeunes Enfants	Groupe 1	F3	3 ^{ème} grade	0 €		14 000 €	1 680 €	0 €	700 €					
			2 ^{ème} grade		750									
			1 ^{er} grade		730									
		F4	3 ^{ème} grade											
			2 ^{ème} grade		625									
			1 ^{er} grade		605									
	Groupe 2	F5	3 ^{ème} grade		0 €						13 500 €	1 620 €	0 €	700 €
			2 ^{ème} grade							580				
			1 ^{er} grade							560				
F6	3 ^{ème} grade													
	2 ^{ème} grade	500												
	1 ^{er} grade	480												

Cadre d'emplois	Groupe de Fonctions (cf. A)	Code Fonction (cf. A)	Grade	Montant de l'IFSE				Borne inférieure	Borne supérieure
				Borne inférieure	Montant mensuel de base au 01/01/2019	Plafonds annuels maximum réglementaire	Plafonds annuels réglementaire		
Assistants socio-éducatifs	Groupe 1	F3	3 ^{ème} grade	0 €		11 970 €	1 630 €	0 €	700 €
			2 ^{ème} grade		750				
			1 ^{er} grade		730				
		F4	3 ^{ème} grade						
			2 ^{ème} grade		625				
			1 ^{er} grade		605				
	Groupe 2	F5	3 ^{ème} grade	0 €		10 560 €	1 440 €	0 €	700 €
			2 ^{ème} grade		580				
			1 ^{er} grade		560				
		F6	3 ^{ème} grade						
			2 ^{ème} grade		500				
			1 ^{er} grade		480				
Conseillers des APS	Groupe 1	F3	3 ^{ème} grade	0 €		25 500 €	4 500 €	0 €	700 €
			2 ^{ème} grade		750				
			1 ^{er} grade		730				
		F4	3 ^{ème} grade						
			2 ^{ème} grade		625				
			1 ^{er} grade		605				
	Groupe 2	F5	3 ^{ème} grade	0 €		20 400 €	3 600 €	0 €	700 €
			2 ^{ème} grade		580				
			1 ^{er} grade		560				
		F6	3 ^{ème} grade						
			2 ^{ème} grade		500				
			1 ^{er} grade		480				
Rédacteurs Animateur Educateur des APS Techniciens	Groupe 1	F3	3 ^{ème} grade	0 €	550	17 480 €	2 380 €	0 €	700 €
			2 ^{ème} grade		530				
			1 ^{er} grade		510				
		F4	3 ^{ème} grade		425				
			2 ^{ème} grade		405				
			1 ^{er} grade		385				
	Groupe 2	F5	3 ^{ème} grade	0 €	380	16 015 €	2 185 €	0 €	700 €
			2 ^{ème} grade		360				
			1 ^{er} grade		340				
		F6	3 ^{ème} grade		300				
			2 ^{ème} grade		280				
			1 ^{er} grade		260				
Adjoint Administratifs Adjoint d'animation Opérateurs des APS ATSEM Agents sociaux Agents de maîtrise Adjoint techniques Auxiliaire de Puériculture	Groupe 1	F3	3 ^{ème} grade	0 €	450	11 340 €	1 260 €	0 €	700 €
			2 ^{ème} grade		430				
			1 ^{er} grade		410				
		F4	3 ^{ème} grade		325				
			2 ^{ème} grade		305				
			1 ^{er} grade		285				
	Groupe 2	F5	3 ^{ème} grade	0 €	280	10 800 €	1 200 €	0 €	700 €
			2 ^{ème} grade		260				
			1 ^{er} grade		240				
		F6	3 ^{ème} grade		200				
			2 ^{ème} grade		180				
			1 ^{er} grade		160				

Il est précisé que, pour les cadres d'emplois de catégorie C, la détermination des grades sera effectuée sur les échelles indiciaires de la manière suivante :

Echelle indiciaire	Grade
C3	3 ^{ème} grade
C2	2 ^{ème} grade
C1	1 ^{er} grade

De plus, le cadre d'emplois des agents de maîtrise n'étant pas rattaché à une échelle indiciaire, les grades composant ce cadre d'emplois seront considérés comme un 3^{ème} grade.

II- AUTRES INDEMNITES CUMULABLES AVEC LE RIFSEEP

En principe, le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Les différentes primes et indemnités ayant vocation à être fondues dans l'assiette du RIFSEEP sont :

- La PFR et l'IFRSTS déjà abrogées,
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- La prime de rendement
- L'indemnité de fonctions et de résultats,
- La prime de fonctions informatiques,
- L'indemnité d'administration et de technicité
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures,
- ...

D'autres primes, spécifiques à certaines missions particulières, peuvent être versées en complément du RIFSEEP.

Le RIFSEEP est cumulable avec les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : GIPA – pas de délibération nécessaire), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes...), l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement...).

Il est proposé de cumuler les primes suivantes avec le RIFSEEP dans les conditions définies ci-dessous.

1- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (heures supplémentaires)

De manière exceptionnelle et à défaut de possibilité de récupération, les agents de catégorie C et B pourront se faire rémunérer les heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur dans les conditions fixées par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002.

Ces indemnités horaires pourront être versées aux agents titulaires et non titulaires réalisant effectivement des heures supplémentaires.

2- Indemnité horaire pour travail de nuit

Cette indemnité vise à rémunérer le travail de nuit des agents territoriaux qui assurent totalement ou partiellement leur service normal entre 21 heures et 6 heures dans le cadre de leur durée réglementaire de travail.

Cette prime liée aux sujétions particulières est indemnisée aux personnels suivants dès lors que ces sujétions particulières sont exercées.

Filière concernée : toute filière

Taux :

En fonction des contraintes de ces fonctions, une majoration pour travail intensif est allouée. Le travail intensif consiste en une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance.

Le taux de l'indemnité horaire est fixé par arrêté. Les taux en vigueur au 1er juillet 2017 sont les suivants :

Taux horaires (en vigueur au 1 ^{er} juillet 2017)	Base	0.17€
	Majoration pour travail intensif	0.80€

Personnels concernés :

Agents titulaires, stagiaires et non titulaires accomplissant un service normal entre 21h et 6h du matin, dans le cadre de la durée réglementaire du travail.

3- Indemnité horaire pour travail de dimanche et jour férié

L'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés vise à rémunérer les personnels appelés à assurer leur service entre 6 heures et 21 heures les dimanches et jours fériés dans le cadre de la durée hebdomadaire de travail.

Cette prime liée aux sujétions particulières est indemnisée aux personnels suivants dès lors que ces sujétions particulières sont exercées.

Filière concernée : toute filière

Taux :

Le taux de l'indemnité horaire est fixé par arrêté. Le taux horaire en vigueur au 1er juillet 2017 est de 0,74 € par heure effective de travail.

Personnels concernés :

Agents titulaires, stagiaires et non titulaires accomplissant un service normal entre 6h et 21h, dans le cadre de la durée hebdomadaire et réglementaire du travail.

4- Indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE)

Lorsqu'il est exceptionnellement fait appel, à l'occasion d'une consultation électorale et en dehors des heures normales de service, à des agents qui ne peuvent percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires, les intéressés peuvent bénéficier d'une "indemnité forfaitaire complémentaire".

Cette indemnité fait partie des éléments de rémunération liés à une sujétion particulière.

Seuls les agents employés par la commune sont susceptibles de la percevoir.

Filière concernée : toute filière

Taux par journée d'élection :

Le taux moyen servant au calcul de l'indemnité est le taux des IFTS de 2^{ème} catégorie (1091.71€ au 1^{er} février 2017).

Le coefficient appliqué au sein de la collectivité est fixé à 2.

L'IFCE est allouée dans la double limite d'un crédit global ouvert au budget et d'un montant individuel maximum calculé différemment selon le type d'élection : élections présidentielles, législatives, régionales, cantonales, municipales, communauté européenne et référendums

Calcul du crédit global :

Le crédit global est, au plus, égal à la valeur de l'IFTS 2^{ème} catégorie adopté par la collectivité (coefficient 2 à Douarnenez), multipliée par le nombre de bénéficiaires théoriques, c'est-à-dire le nombre total d'agents bénéficiant de l'IFTS pour les attachés ou secrétaires de mairie dans la collectivité, même s'ils n'ont pas participé à l'organisation des élections).

Ensuite, cette enveloppe sera ensuite à répartir entre les agents ayant effectivement contribué au déroulement des élections, y compris les agents n'ayant pas été pris en compte dans le calcul de l'enveloppe globale (ex : les ingénieurs)

Personnels concernés :

Agents titulaires, stagiaires et non titulaires accomplissant ces missions et n'ayant pas droit aux IHTS.

5- La prime de responsabilité (emplois fonctionnels)

La prime de responsabilité ne fait pas partie du régime indemnitaire dont le versement est subordonné aux principes de parité et d'équivalence ; elle est en effet fondée sur un texte spécifique à la FPT, le décret n°88-631 du 6 mai 1988.

La PREAD (prime de responsabilité des emplois administratifs de direction), qui correspond à une prime dite « de risque » liée au poste, peut être accordée aux agents occupant un emploi fonctionnel de direction placés à la tête de l'administration d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local.

Au sein de Douarnenez Communauté, seul le poste de Directeur Général des services est concerné.

Le bénéficiaire peut être un fonctionnaire recruté par voie de détachement ou un agent non titulaire recruté directement.

Si un intérim est mis en place, le directeur général adjoint ou le directeur adjoint qui l'assume peut, pendant cette période, bénéficier dans les mêmes conditions de la prime de responsabilité.

En tout état de cause, la prime ne peut être versée au titre d'une même période et d'une même fonction à deux agents de la collectivité (quest. écr. AN n°17760 du 22 août 1994).

Le versement de cette prime est interrompu lorsque le bénéficiaire cesse d'occuper la fonction correspondant à son emploi, sauf en cas :

- de congé annuel, de congé pris dans le cadre d'un compte épargne-temps
- de congé de maladie ordinaire
- de congé de maternité
- de congé pour accident de service

Le montant mensuel de l'indemnité est calculé en appliquant un taux individuel (maximum 15%) au montant mensuel du traitement indiciaire soumis à retenue pour pension (le traitement est augmenté du montant de l'éventuelle NBI).

Le taux de cette prime est fixé à 15% du traitement soumis à retenues pour pension.

6- Les indemnités d'astreintes

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller-retour sur le lieu de travail.

Le décret 2015-415 a instauré une distinction dans la définition des interventions et des taux :

Astreinte d'exploitation (astreinte de droit commun) : situation des agents tenus, pour les nécessités de service, de demeurer soit à leur domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir en prévention ou en réparation.

Astreinte de sécurité : situation des agents appelés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains lorsque les exigences de continuité du service ou des impératifs de sécurité l'imposent faisant suite à un événement soudain ou imprévu, une alerte, une crise ou un incident (situation exceptionnelle, dite situation de pré-crise ou de crise).

Astreinte de décision : situation des personnels d'encadrement pouvant être joints directement, par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter les dispositions nécessaires.

Il est proposé de définir les astreintes de la manière suivante au sein de la collectivité :

A la direction des Ressources Humaines :

- 3-4 agents administratifs effectuent, par rotation, des astreintes de semaine pour assurer le remplacement des agents des écoles. Cette astreinte s'arrête durant les périodes de vacances scolaires.

A la direction voirie :

- 6-7 agents techniques effectuent, par rotation, des astreintes de semaines pour intervenir sur la voirie en cas d'accident, de nécessité d'une signalisation temporaire.... Ils interviendraient également sur le feu de signalisation existant à Douarnenez. Ils seraient déclenchés par les élus d'astreinte en fonction des besoins. (Habilitation électrique de base à prévoir pour intervenir sur feu)

A la direction de l'eau et de l'assainissement : maintien de l'existant

- 4 agents effectuent, par rotation, des astreintes de semaine pour le suivi de la production d'eau
- 4-5 agents effectuent, par rotation, des astreintes de semaine pour le suivi des réseaux
- 3 à 5 agents effectuent, par rotation, des astreintes de week-end pour l'usage des camions et hydrocureurs

A la direction des déchets et propreté :

- Une astreinte d'exploitation pour la semaine serait répartie entre le directeur et les deux chefs de service. Ils seraient appelés pour assurer les remplacements des agents absents (notamment à 5h du matin), ils pourraient avoir à se déplacer pour assurer le remplacement eux-mêmes selon les nécessités de service et être contacté ou intervenir en cas de problèmes d'incivilités liés au service (incendie ou vol dans les déchetteries, dépôt de déchets sur la voie public, agent ayant un comportement inadapté aux missions, ...)

Pour la fonction bâtiment :

- Afin de ne pas solliciter toujours le même agent, une astreinte de semaine pourrait être répartie entre l'agent en charge des bâtiments et deux agents du garage ayant des connaissances en atelier. Cette astreinte assurerait la gestion des alarmes des sites de Douarnenez Communauté et les dépannages nécessaires dans les bâtiments intercommunaux, notamment à l'ouverture des portes (5h de matin pour multi accueil ou garage)

A la direction de la petite enfance :

- Une astreinte de 5 nuits par semaine (dimanche au jeudi soir) peut être répartie entre le directeur, l'adjoint à la direction et les deux responsables de salle pour assurer les remplacements du matin.

A la direction Stade Aquatique :

- 3 agents effectuent, par rotation, des astreintes d'exploitation de semaine (semaine complète) pour assurer le suivi technique (chaudière, traitement d'air, traitement d'eau)

Au service espaces verts et naturels :

- Possibilité de mettre en place des astreintes de sécurité lors de déclenchement de vigilance orange météorologique pour vent excessif/tempête. Pour le reste du temps, les urgences peuvent être gérées par les astreintes de voirie.

Modalités d'exercice des astreintes :

Services autorisés à effectuer une astreinte d'exploitation :

- Ressources Humaines
- Voirie
- Eau et assainissement
- Direction Déchets-Propreté
- Bâtiment
- Petite enfance
- Stade Aquatique

Services autorisés à effectuer une astreinte de sécurité :

- Espaces verts et naturels

Cadres d'emploi autorisés à effectuer une astreinte (agents titulaires, stagiaires et non-titulaires) :

- Filière administrative : Attaché, Rédacteur, Adjoint administratif
- Filière technique : Ingénieur, Technicien, Agent de maîtrise, Adjoint technique
- Filière sanitaire et sociale : Infirmiers en soins généraux, éducateurs de jeunes enfants

Astreintes effectuées sur les périodes et aux taux suivants :

Taux (€) / période	Filière technique		Autres filières
	SECURITE	EXPLOITATION	
Semaine complète	149,48	159,20	149,48
Du lundi matin au vendredi soir	-	-	45
Nuits entre le lundi et le samedi >10h	10,05	10,75	10,05
Nuits entre le lundi et le samedi <10h	8,08	8,60	10,05
Samedi (<i>ou journée de récupération</i>)	34,85	37,40	34,85
Dimanche ou jour férié	43,38	46,55	43,38
Week-end du vendredi 18h au lundi 8h	109,28	116,20	109,28

L'astreinte de sécurité ou d'exploitation qui est imposée avec un délai de prévenance inférieur à quinze jours francs de sa date de réalisation entraîne une majoration du taux de l'indemnisation de 50 %.

Sous réserve que la distance entre le domicile des intéressés et Douarnenez représente moins de 30 mn, les interventions effectuées à l'occasion de l'astreinte – y compris par les autres agents appelés à intervenir – donnent lieu à récupération (par compensation du temps passé en intervention, y compris le temps de trajet) ou, le cas échéant, à indemnisation selon les modalités suivantes :

Période d'intervention	Filière technique				Autres filières	
	Agents de catégorie B et C		Agents de catégorie A		Indemnité horaire	Majoration du Repos compensateur (en % du temps d'intervention)
	Indemnité horaire	Majoration du Repos compensateur (en % du temps d'intervention)	Indemnité horaire	Majoration du Repos compensateur (en % du temps d'intervention)		
Jour de semaine	IHTS si les heures normales du service du cycle du travail sont dépassées	25%	16€	25%	16€	10%
Samedi		25%	22€	25%	20€	10%
Nuit		50%	22€	50%	24€	25%
Dimanche ou jour férié		100%	22€	100%	32€	25%

III- DISPOSITIONS GENERALES :

A- PLAFOND REGLEMENTAIRE

A titre individuel, toutes primes confondues, l'agent ne pourra pas se voir allouer un montant de prime supérieur à celui pouvant être versé à un fonctionnaire de l'Etat de corps équivalent tel que défini par l'annexe du décret 91-875 du 6 septembre 1991.

Ces primes seront versées sur les crédits de :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (IFSEEP) telle que définie par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 affecté des montants plafonds fixés par les arrêtés en vigueur, au fur et à mesure de leur parution en remplacement des autres indemnités.

B- DISPOSITIONS LOCALES

1- Le régime indemnitaire est attribué individuellement à chaque agent par arrêté du Président, dans la limite des taux maxi définis par les conditions ci-dessus pour chaque cadre d'emplois ou filière.

2- Le régime indemnitaire sera versé mensuellement aux agents bénéficiaires sauf cas particulier indiqué précédemment.

3- Les modifications des taux de référence décidées par arrêtés ministériels seront automatiquement appliquées.

4- Le régime indemnitaire est modulé en fonction de la durée mensuelle de travail pour des agents à temps partiel (hors thérapeutique) et pour les agents recrutés à temps non complet.

5- En cas de congé maladie (y compris accident de service), l'IFSE suivra le sort du traitement indiciaire.

Pendant les congés annuels et les congés de maternité, paternité ou adoption, la prime sera intégralement maintenue.

6- Les agents contractuels recrutés sur emploi permanent peuvent percevoir au maximum le régime indemnitaire à taux plein.

7- Les agents contractuels, recrutés pour assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles, pour faire face à un besoin saisonnier ou un besoin occasionnel peuvent percevoir au maximum le régime indemnitaire au taux de 50%.

8- Accompagnement à la mobilité :

a- Les agents affectés à un nouvel emploi dans le cadre de la mobilité interne continuent à bénéficier, à titre personnel, du montant de leur régime indemnitaire antérieur s'il est plus favorable que celui de leur nouvel emploi, et ce jusqu'à un changement de grade potentiel.

b- Ce dispositif est applicable en cas de mobilité consécutive à une période d'affectation de 3 ans au minimum dans l'emploi précédent (sauf faute ou insuffisance professionnelle).

9- Les agents bénéficiant d'un avancement de grade perçoivent le nouveau régime indemnitaire correspondant à la fonction exercée. S'ils percevaient l'IFSE MSA, celle-ci est diminuée du montant de l'augmentation du régime indemnitaire mensuel.

Ces agents ne bénéficient pas, in-fine, de l'augmentation du régime indemnitaire mais seulement de l'effet de l'évolution de carrière (évolution indiciaire).