République Française

Département du Finistère

Envoyé en préfecture le 17/02/2026
Reçu en préfecture le 17/02/2026
Publié le
ID : 029-242900553-20260212-4DBC120226-DE

COMMUNAUTE DE COMMUNES	**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU BUREAU DE COMMUNAUTE**	Délibération
	Séance du 12 février 2026	N°4dbc120226

Le Bureau de communauté, dûment convoqué, s'est réuni en séance le Jeudi 12 février 2026, à 18h00 à l'hôtel de communauté. Il a été présidé par Monsieur Jean-François TREGUER, Président.

Date de convocation : 6 février 2026

PRESIDENT : M. Jean-François TREGUER

PRESENTS : Patrice BOUCHER, Marie-Annick CREACHCADEC, Monique LOAEC, Bernard GIBERGUES, Christine CHEVALIER, Andrew LINCOLN, Martial CLAVIER, Hervé OLDANI, Gwendal LE COQ, Nadège HAVET, Roger TALARMAIN, Philippe LE POLLES,

EXCUSES : Guy TALOC,

Modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise et complément indemnitaire)

Les agents publics des services de l'eau et de l'assainissement occupent des postes particulièrement exposés, tant sur le plan sanitaire que sur le plan de la continuité du service public.

Ils interviennent sur des installations et ouvrages qui conditionnement directement la qualité de l'eau distribuée et le bon état des réseaux d'assainissement avec un impact immédiat sur la santé publique en cas de dysfonctionnement.

Les périodes d'astreintes techniques régulières 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, d'être joignable en permanence sur le téléphone mis à sa disposition pour cet effet avec transfert d'appel si nécessaire, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'employeur territorial. Ces périodes les exposent également à des interventions en urgence, souvent dans des conditions dégradées : de nuit, les week-ends et jours fériés, et dans des environnements extérieurs difficiles (intempéries par exemple).

Ce niveau d'exigence réduit la liberté d'organisation personnelle et accroît la charge mentale liée à la responsabilité du bon fonctionnement du service sur une plage horaire élargie. La fréquence et la récurrence des astreintes ont un effet cumulatif sur l'équilibre de la vie professionnelle / vie personnelle.

Il est créé, au sein du régime indemnitaire RIFSEEP en vigueur dans la collectivité, un groupe de fonctions spécifique destiné à reconnaître les sujétions particulières des agents publics affectés aux services de l'eau et de l'assainissement. Ce groupe de fonctions est défini par les critères professionnels suivants, conformément au décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Sujétions particulières cumulatives ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Garantir la continuité et la qualité du service public de l'eau et de l'assainissement ;
- Restriction de la liberté d'organisation personnelle et familiale pendant les périodes d'astreinte
- Contraintes d'organisation du travail (interventions urgentes, horaires atypiques).

Sont éligibles à cette prime de sujétions particulières uniquement les agents de droits publics (fonctionnaires titulaires, stagiaires et contractuels de droit public) affectés à titre principal au service de l'eau et de l'assainissement et exerçant les métiers de techniciens réseaux et ouvrages du service opérationnel du pôle eau et assainissement et réalisant des astreintes techniques régulières. La notion de régularité demeure à l'appréciation de l'autorité territoriale.

Envoyé en préfecture le 17/02/2026
Reçu en préfecture le 17/02/2026
Publié le
ID : 029-242900553-20260212-4DBC120226-DE

Cette prime sera progressive, à compter du 1er mars 2026, sur 2 ans afin de pouvoir inscrire les budgets nécessaires.

A compter du 1er mars 2026 :

		Niveau 1	Niveau2
Sujétions particulières	1- Exposition physique et sanitaire	75 €	50 €
	2- Exposition psychologique	75 €	50 €
	3- Gestion des instances	75 €	50 €
	4-Régie	20 €	/
	5- Remplacement	/*	/*
	6- Réseau prévention	75 €	50 €
	7- Prime collation Chauffeur/ripeur	83 €**	/
	8 – Astreintes techniques régulières	80€***	/

A compter du 1er janvier 2027 :

		Niveau 1	Niveau2
Sujétions particulières	1- Exposition physique et sanitaire	75 €	50 €
	2- Exposition psychologique	75 €	50 €
	3- Gestion des instances	75 €	50 €
	4-Régie	20 €	/
	5- Remplacement	/*	/*
	6- Réseau prévention	75 €	50 €
	7- Prime collation Chauffeur/ripeur	83 €**	/
	8 – Astreintes techniques régulières	100€***	/

Précisions :
* L'indemnité de remplacement sera versée aux agents assurant temporairement une mission normalement assurée par un responsable hiérarchique sur une durée minimum de 4 semaines effectuées consécutivement.
L'attribution se fera à la discrétion de la direction en fonction de la situation, de l'importance de la mission confiée et de la nécessité du service.
Le montant serait de 100 € brut mensuel soit 25 € brut la semaine (toute semaine commencée étant acquise).
** Pour permettre aux agents de collecte, ayant une grande amplitude horaire, de prendre une collation en dehors du service, un forfait de 83€ brut est attribué par mois. Ce forfait correspond à une prime de 5,53€ brut par jour., pour 180 jours de travail annuels.
***** Le montant brut mensuel sera de 80€ au 01/03/2026 et de 100€ au 01/01/2027 agents de droit public des métiers de techniciens réseaux et ouvrages du service opérationnel du pôle eau et assainissement**

Il est proposé de modifier la délibération comme suit :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants,
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°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 l'arrêté du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret n° 2014- 513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de

Envoyé en préfecture le 17/02/2026
Reçu en préfecture le 17/02/2026
Publié le
ID : 029-242900553-20260212-4DBC120226-DE

l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;
Vu les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ;
Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;
Vu le décret 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territorial,
Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
Vu la délibération du bureau de communauté en date du 3 octobre 2013 portant modification des régimes indemnitaires des agents de catégorie A.
Vu la délibération du bureau de communauté en date du 12 mai 2016 portant évolution du régime indemnitaire des agents de catégories B et C.
Vu la délibération du bureau de communauté portant sur une mise en conformité du régime indemnitaire en date du 5 avril 2017.
Vu la délibération du bureau de communauté portant sur la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (IFSE et complément indemnitaire annuel - CIA) en date du 3 mars 2022.
Vu l'avis du Comité Social Technique en date du 26 janvier 2026.
Vu les avis favorables du Comité Social Territorial en date du 10 février 2023, 18 décembre 2023 et 30 janvier 2025
Vu la délibération du bureau de communauté du 9 mars 2023,
Vu les délibérations du bureau de communauté du 6 juillet 2023, 12 janvier 2024 et 6 février 2025 modifiant la délibération du 9 mars 2023,
Vu le tableau des effectifs,

Tous les montants indiqués dans la présente délibération sont bruts.

I – L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

1/ Les « fonctions et technicité »:
L'article 2 du décret du 20 mai 2014 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Pour chaque catégorie statutaire est déterminé un nombre de groupes de fonctions correspondant au positionnement fonctionnel dans l'organigramme des carrières et au niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées.

Au total, il se dégage 8 groupes:
Catégorie A : 4 groupes
Catégorie B : 2 groupes
Catégorie C : 2 groupes

A chaque groupe correspond un montant versé mensuellement selon les éléments présentés dans le tableau ci-dessous:

Groupes de fonction	Intitulé des emplois	Montant mensuel minimum	Montant annuel minimum	Plafond maximum
A1	Directeur général des services, directeur général adjoint	1 254,32 €	15 051,84 €	Plafond réglementaire
A2	Directeur de pôle	1 039,15 €	12 469,80 €	Plafond réglementaire
A3	Responsable de service	839,52 €	10 074,24 €	Plafond réglementaire
A4	Chargé de mission, projet, autres	451,65 €	5 419,80 €	Plafond réglementaire
B1	Responsable de service	451,65 €	5 419,80 €	Plafond réglementaire
B2	Assistant de pôle, agent d'instruction avec expertise, autres	451,65 €	5 419,80 €	Plafond réglementaire
C1	Responsable ou référent d'équipe	385,64 €	4 627,68 €	Plafond réglementaire
C2	Agent d'exécution, agent avec gestion de dossiers, autres	349,32 €	4 191,84 €	Plafond réglementaire

Les sujétions particulières et l'encadrement tels que présentés dans les tableaux ci-dessous sont cumulables.

Envoyé en préfecture le 17/02/2026
Reçu en préfecture le 17/02/2026
Publié le
ID : 029-242900553-20260212-4DBC120226-DE

2/ Les sujétions particulières

Les sujétions retenues sont constituées de 8 catégories composées de 1 à 2 niveaux en fonction du degré d'exposition considéré au regard des contraintes supportées.

Le versement est mensuel.

		Niveau 1	Niveau2
Sujétions particulières	1- Exposition physique et sanitaire	75 €	50 €
	2- Exposition psychologique	75 €	50 €
	3- Gestion des instances	75 €	50 €
	4-Régie	20 €	/
	5- Remplacement	/*	/*
	6- Réseau prévention	75 €	50 €
	7- Prime collation Chauffeur/ripeur	83 €**	/
	8 – Astreintes techniques régulières	80€***	/
		100€***	/

Précisions :
* L'indemnité de remplacement sera versée aux agents assurant temporairement une mission normalement assurée par un responsable hiérarchique sur une durée minimum de 4 semaines effectuées consécutivement.
L'attribution se fera à la discrétion de la direction en fonction de la situation, de l'importance de la mission confiée et de la nécessité du service.
Le montant serait de 100 € brut mensuel soit 25 € brut la semaine (toute semaine commencée étant acquise).
** Pour permettre aux agents de collecte, ayant une grande amplitude horaire, de prendre une collation en dehors du service, un forfait de 83€ brut est attribué par mois. Ce forfait correspond à une prime de 5,53€ brut par jour., pour 180 jours de travail annuels.
*** Le montant brut mensuel sera de 80€ au 01/03/2026 et 100€ au 01/01/2027 agents de droit public des métiers de techniciens réseaux et ouvrages du service opérationnel du pôle eau et assainissement

3/ L'encadrement

L'indemnité d'encadrement est composée de 3 niveaux liés au nombre d'agents encadrés directement selon l'organigramme en vigueur, les renforcements temporaires des effectifs ne sont pas pris en considération.
Le versement est mensuel.

	Niveau 1 1 à 3 agents	Niveau 2 4 à 7 agents	Niveau 3 8 agents et plus
Encadrement	25€	50€	100€

A.- Les bénéficiaires

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) est attribuée:

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet (au moins à mi-temps) et à temps partiel dont le contrat est au moins de trois mois (sous réserve que le contrat de l'agent précise la possibilité de percevoir le régime indemnitaire local).

A noter qu'aucun agent n'est logé par nécessité absolue de service.

B.- Temps de travail :

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail dans les mêmes conditions que le traitement.

Envoyé en préfecture le 17/02/2026
Reçu en préfecture le 17/02/2026
Publié le
ID : 029-242900553-20260212-4DBC120226-DE

C.- Le réexamen du montant de l'I.F.S.E:

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de chaque période de détachement.
- Sur décision de l'autorité territoriale

A noter qu'une revalorisation des montants applicables pourra intervenir par modification de l'arrêté individuel permettant la réévaluation du montant de l'IFSE attribué à l'agent.

D.- Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E:

Sauf dans le cas où les textes instituant les primes et indemnités peuvent fixer des conditions particulières de modulation ou de suppression durant les congés maladies, le système suivant sera appliqué :

- En cas de congé de maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, grave maladie y compris accident de service, de congés de maternité, congés de paternité, l'indemnité de fonctions et technicité, suivra le sort du traitement.
- Les indemnités de sujétions particulières et d'encadrement subiront quant à elle, un abattement par trentième tous les jours d'absences (hors congés et ARTT) et ce dès le premier jour calendaire.
- Pendant les congés annuels et journées d'ARTT cette indemnité de fonction sera maintenue intégralement.

E.- L'indemnité compensatrice :

L'indemnité compensatrice permet de garantir le montant global annuel du régime indemnitaire antérieur. Elle sera versée aux agents pour lesquels le montant qui leur est attribué est inférieur au montant versé au titre du régime indemnitaire antérieur.

Cette indemnité compensatrice est dégressive et sera ajustée au fur et à mesure des évolutions de l'indice majoré de l'agent, jusqu'à disparaître.

II – L'engagement professionnel

4/ Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

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

A.- Les bénéficiaires du C.I.A

Le complément indemnitaire est attribué :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet (au moins à mi-temps) et à temps partiel dont le contrat est au moins de trois mois (sous réserve que le contrat de l'agent précisent la possibilité de percevoir le régime indemnitaire local).

B.- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du C.I.A

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions évoqués dans le point 1 « fonctions et technicité » du présent document, auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat.

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis ci-dessous.

Les montants des groupes de A1 à A4 font l'objet de modification et sont fixés comme suit :

Envoyé en préfecture le 17/02/2026
Reçu en préfecture le 17/02/2026
Publié le
ID : 029-242900553-20260212-4DBC120226-DE

Groupes de fonction	Intitulé des emplois	Montant annuel
A1	Directeur général des services, directeur général adjoint	900 €
A2	Directeur de pôle	900 €
A3	Responsable de service	900 €
A4	Chargé de mission, projet, autres	900 €
B1	Responsable de service	900 €
B2	Assistant de pôle, agent d'instruction avec expertise, autres	900 €
C1	Responsable ou référent d'équipe	900 €
C2	Agent d'exécution, agent avec gestion de dossiers, autres	900 €

C.- Les critères et modalités d'attributions du CIA :

Cette enveloppe facultative est modulable. Le versement de cette prime, selon une périodicité annuelle, est conditionné par des modalités d'attribution spécifiques reposant sur le dispositif d'évaluation qui intervient notamment dans le cadre des entretiens annuels et /ou sur proposition de la direction Générale et, de préférence, après concertation avec le directeur(rice) de pôle et le responsable hiérarchique direct de l'agent.

Le montant est individualisé et prend en compte l'engagement professionnel et la manière de servir (efficacité, disponibilité…) selon les critères d'attribution suivants:

- Exécuter normalement les missions confiées, respecter les consignes et les objectifs prévus.
- Faire preuve d'un engagement et d'une implication forte et d'une réelle force de propositions avec une attitude positive et constructive.
- Réaliser, outre les missions relevant de sa fiche de poste, des missions supplémentaires exceptionnelles et d'une réelle disponibilité pour faire face à des surcharges de travail.

L'attribution du CIA ne présente donc aucunement un caractère d'automaticité. Il peut varier d'une année sur l'autre en fonction des éléments ci-dessus évoqués entre 0 et 100 % du montant maximal.

Afin d'éviter le risque d'une attribution qui pourrait être jugée inéquitable d'une équipe, d'un service à l'autre, une commission d'attribution présidée par le DGS se réunira annuellement sur la base des propositions formulées par les différents responsables hiérarchiques et dans le respect de l'enveloppe allouée par le budget.

D.- Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A

- Le CIA subira un abattement par 1/360ème tous les jours d'arrêts de maladie ordinaire ou d'absences et ce dès le premier jour calendaire.
- Cette indemnité ne fera pas l'objet d'abattement calendaire tel qu'indiqué ci-dessus en cas de congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption et accident de service ou maladie professionnelle.
- En cas d'absence totale de l'agent durant l'année le CIA ne pourra pas être versé faute de possibilité d'appréciation de la manière de servir et de l'engagement professionnel.

E.- Périodicité de versement du complément indemnitaire

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Il est rappelé que le montant est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail et dans ce cadre, suit le sort réservé au traitement.

Envoyé en préfecture le 17/02/2026
Reçu en préfecture le 17/02/2026
Publié le
ID : 029-242900553-20260212-4DBC120226-DE

F- Clause de revalorisation du C.I.A

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les règles de cumul des primes :

L'I.F.S.E. et le C.I.A sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.
Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),: versement des heures complémentaires et supplémentaires aux agents pouvant en bénéficier au regard de la règlementation en vigueur.
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A, décidée librement par l'autorité territoriale, fera l'objet d'un arrêté individuel dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

En application de l'article L.714 du code général de la fonction publique, l'autorité territoriale peut maintenir, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RIFSEEP.

Date d'effet :

- Les dispositions de la présente délibération prendront effet au, après approbation par le Bureau :
  - au 1er mars 2026 pour les 80€
  - au 1er janvier 2027 pour les 100€

- Les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence.

Après en avoir délibéré, le Bureau de communauté décide, à l'unanimité, :

- ***D'approuver les propositions ci-dessus relatives à la modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.***
- ***D'autoriser l'inscription des crédits correspondants au budget,***

Fait et délibéré à Plabennec le 16 février 2026,

Le Président,





Monsieur Jean François TREGUER