

# **ANNEXE**

## **REGIME INDEMNITAIRE**

### **COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU GRAND DAX**

01/12/2020

Il convient de rappeler les conditions d'application du régime indemnitaire :

❑ **Bénéficiaires**

Les bénéficiaires de ces primes et indemnités sont :

- ❑ Les agents stagiaires ou titulaires de la fonction publique territoriale,
- ❑ Les agents stagiaires ou titulaires de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière ou de la fonction publique d'État détachés sur un grade territorial,
- ❑ Les agents contractuels recrutés sur la base d'un grade territorial des catégories A, B et C, dès lors que ces primes et indemnités sont prévues dans la délibération du conseil communautaire créant le poste, et reprises dans le contrat liant l'agent au Grand Dax. Le montant est égal à 80% des primes des titulaires (sauf dérogation ou maintien antérieur).

❑ **Primes et absentéisme**

Le juge administratif a assoupli la rigueur involontaire des textes et a fixé lui-même la règle par des critères jurisprudentiels qu'il a élaborés. Il répartit l'ensemble des primes et indemnités de la fonction publique en deux catégories :

- ❑ Les primes qui ont un caractère forfaitaire : elles sont maintenues en cas d'éloignement temporaire du service et sont réduites de moitié en cas de demi-traitement,
- ❑ Les primes liées à l'effectivité du service fait : elles doivent être totalement supprimées dès le premier jour d'absence du service.

Le régime indemnitaire de chaque filière du Grand Dax défini par grade a un caractère forfaitaire (taux minimum garanti ou montant fixe de la prime). Il continue à être maintenu en cas de congé annuel, de congé maladie ordinaire, de congé de longue maladie, de longue durée (suit le sort du traitement en cas de passage à demi-traitement), d'accident de service ou de congé de maternité, d'adoption, ou de paternité. Seules les primes liées à l'effectivité du service fait sont supprimées en cas d'absence du service.

# **1<sup>ère</sup> partie : les primes et indemnités liées aux filières territoriales**

## **1. Le régime indemnitaire de la filière administrative :**

- 1.1. Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des administrateurs (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 - arrêté du 29 juin 2015)
- 1.2. Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des attachés territoriaux, des rédacteurs et des adjoints administratifs (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 - arrêtés du 20 mai 2014, du 19 mars 2015, du 3 juin 2015 et du 17 et 18 décembre 2015)

## **2. Le régime indemnitaire de la filière technique :**

- 2.1. Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des ingénieurs en chefs, des ingénieurs, des techniciens, des agents de maîtrise et des adjoints techniques (décrets n° 2014-513 du 20 mai 2014 et n° 2020-182 du 27 février 2020 – arrêtés du 28 avril 2015, du 16 juin 2017, du 7 novembre 2017, du 26 décembre 2017 et du 14 février 2019)

## **3. Le régime indemnitaire de la filière médico-sociale :**

- 3.1. Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des assistants socio-éducatifs et des techniciens paramédicaux (décrets n° 2014-513 du 20 mai 2014 et n° 2020/182 du 20 février 2020 - arrêtés du 17 décembre 2015, du 31 mai 2016 et du 23 décembre 2019)

## **4. Le régime indemnitaire de la filière sportive**

- 4.1. Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des conseillers des activités physiques et sportives, des éducateurs APS et des opérateurs APS (décret n°2014-513 du 20 mai 2014 – arrêtés du 20 mai 2014, du 19 mars 2015, du 17 et 18 décembre 2015 et du 23 décembre 2019)

## **5. Le régime indemnitaire lié à l'emploi fonctionnel de Directeur Général des Services :**

- 5.1. La prime de responsabilité (décret n° 88-631 du 6 mai 1988 modifié)

## **6. Les primes communes à plusieurs filières :**

- 6.1. L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002)
- 6.2. La prime de fin d'année

# **2<sup>ème</sup> partie : les primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières**

- 2.1. L'indemnité horaire de travail normal de nuit (décrets n° 61-467 du 10 mai 1961 et n° 76-208 du 24 février 1976 - arrêté ministériel du 30 août 2001)
- 2.2. L'indemnité d'astreinte (décrets n° 2005-543 du 19 mai 2005 et n° 2015-415 du 14 avril 2015 pour la filière technique et décret n° 2002-147 et 2002-148 du 7 février 2002 pour les autres filières)
- 2.3. L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants (décret n°67-624 du 23 juillet 1967)
- 2.4. L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (arrêté ministériel du 27 février 1962 - décret n° 2002-62 du 14 janvier 2002)

# 1<sup>ère</sup> partie : les primes et indemnités liées aux filières

## 1 Le régime indemnitaire de la filière administrative

### 1.1 Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des administrateurs

Décret n° 2014-513 du 20/05/2014 - arrêté du 29 juin 2015

#### Composition

Le RIFSEEP comprend 2 parts cumulables :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tenant compte d'une part du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, et d'autre part de l'expérience professionnelle
- Un complément indemnitaire versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA), dont le montant est compris entre 0 et 100 % du montant maximal annuel.

#### Modulation

L'autorité territoriale est chargée de fixer par arrêté individuel les montants individuels d'IFSE et de CIA attribués à chaque agent compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance et dans les limites fixées dans le tableau ci-dessous.

#### Versement

La périodicité de versement est mensuelle pour l'IFSE et annuelle en cas de versement du CIA.

Le versement s'effectue au prorata du temps de travail pour les agents à temps partiel ou à temps non complet.

Une modification des montants annuels sera automatiquement prise en compte.

Grades	Fonctions		IFSE montant annuel de référence		CIA montant annuel de référence	
	groupe	fonction	Mini	Maxi	Mini	Maxi
Administrateur général		DGS/DGA (emploi fonctionnel)	15 000 €	49 980 €	0 €	8 820 €
Administrateur hors classe			15 000 €	46 920 €	0 €	8 280 €
Administrateur			15 000 €	42 330 €	0 €	7 470 €

### 1.1 Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des attachés territoriaux, des rédacteurs et des adjoints administratifs

Décret n° 2014-513 du 20/05/2014 - arrêtés du 20 mai 2014, du 19 mars 2015, du 3 juin 2015 et du 17 et 18 décembre 2015

#### Composition

Le RIFSEEP comprend 2 parts cumulables :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tenant compte d'une part du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, et d'autre part de l'expérience professionnelle
- Un complément indemnitaire versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA), dont le montant est compris entre 0 et 100 % du montant maximal annuel.

#### Modulation

L'autorité territoriale est chargée de fixer par arrêté individuel les montants individuels d'IFSE et de CIA attribués à chaque agent compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance et dans les limites fixées dans le tableau ci-dessous.

### Versement

La périodicité de versement est mensuelle pour l'IFSE et annuelle en cas de versement du CIA.

Le versement s'effectue au prorata du temps de travail pour les agents à temps partiel ou à temps non complet.

Une modification des montants annuels sera automatiquement prise en compte.

Grades	Fonctions		IFSE montant annuel de référence		CIA montant annuel de référence	
	groupe	fonction	Mini	Maxi	Mini	Maxi
Attaché hors classe	A1	DGA/ Directeur mutualisé	15 000 €	36 210 €	0 €	6 390 €
Directeur			15 000 €	36 210 €	0 €	6 390 €
Attaché principal			15 000 €	36 210 €	0 €	6 390 €
Attaché			15 000 €	36 210 €	0 €	6 390 €
Attaché hors classe	A2	Directeur / Membre de la direction générale	10 000 €	32 130 €	0 €	5 670 €
Directeur			10 000 €	32 130 €	0 €	5 670 €
Attaché principal			10 000 €	32 130 €	0 €	5 670 €
Attaché			10 000 €	32 130 €	0 €	5 670 €
Attaché hors classe	A3	Chef de service	7 500 €	25 500 €	0 €	4 500 €
Directeur			7 500 €	25 500 €	0 €	4 500 €
Attaché principal			7 500 €	25 500 €	0 €	4 500 €
Attaché			7 500 €	25 500 €	0 €	4 500 €
Attaché hors classe	A4	Expert	5 000 €	20 400 €	0 €	3 600 €
Directeur			5 000 €	20 400 €	0 €	3 600 €
Attaché principal			5 000 €	20 400 €	0 €	3 600 €
Attaché			5 000 €	20 400 €	0 €	3 600 €
Rédacteur ppal 1 <sup>ère</sup> classe	B1	Chef de service	3 500 €	17 480 €	0 €	2 380 €
Rédacteur ppal 2 <sup>ème</sup> classe			3 500 €	17 480 €	0 €	2 380 €
Rédacteur			3 500 €	17 480 €	0 €	2 380 €
Rédacteur ppal 1 <sup>ère</sup> classe	B2	Expert	3 000 €	14 650 €	0 €	1 995 €
Rédacteur ppal 2 <sup>ème</sup> classe			3 000 €	14 650 €	0 €	1 995 €
Rédacteur			3 000 €	14 650 €	0 €	1 995 €
Adjoint adm. ppal 1 <sup>ère</sup> classe	C1	responsable	3 000 €	11 340 €	0 €	1 260 €
Adjoint adm. ppal 2 <sup>ème</sup> classe			3 000 €	11 340 €	0 €	1 260 €
Adjoint administratif			3 000 €	11 340 €	0 €	1 260 €
Adjoint adm. ppal 1 <sup>ère</sup> classe	C2	Agent d'exécution	2 750 €	10 800 €	0 €	1 200 €
Adjoint adm. ppal 2 <sup>ème</sup> classe			2 750 €	10 800 €	0 €	1 200 €
Adjoint administratif			2 750 €	10 800 €	0 €	1 200 €

## 2 Le régime indemnitaire de la filière technique

### 2.1 Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des ingénieurs en chefs, des ingénieurs, des techniciens, des agents de maîtrise et des adjoints techniques

Décrets n° 2014-513 du 20/05/2014 et n° 2020-182 du 27 février 2020 - arrêtés du 28 avril 2015, du 16 juin 2017, du 7 novembre 2017, du 26 décembre 2017 et du 14 février 2019

## Composition

Le RIFSEEP comprend 2 parts cumulables :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tenant compte d'une part du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, et d'autre part de l'expérience professionnelle
- Un complément indemnitaire versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA), dont le montant est compris entre 0 et 100 % du montant maximal annuel.

## Modulation

L'autorité territoriale est chargée de fixer par arrêté individuel les montants individuels d'IFSE et de CIA attribués à chaque agent compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance et dans les limites fixées dans le tableau ci-dessous.

## Versement

La périodicité de versement est mensuelle pour l'IFSE et annuelle en cas de versement du CIA.

Le versement s'effectue au prorata du temps de travail pour les agents à temps partiel ou à temps non complet.

Une modification des montants annuels sera automatiquement prise en compte.

Grades	Fonctions		IFSE montant annuel de référence		CIA montant annuel de référence	
	groupe	fonctions	Mini	Maxi	Mini	Maxi
Ingénieur général	A1	DGST/ Directeur mutualisé	15 000 €	49 980 €	0 €	8 820 €
Ingénieur en chef hors classe			15 000 €	46 920 €	0 €	8 280 €
Ingénieur en chef			15 000 €	42 330 €	0 €	7 470 €
Ingénieur hors classe	A2	Directeur/ Membre de la direction générale	10 000 €	32 130 €	0 €	5 670 €
Ingénieur principal			10 000 €	32 130 €	0 €	5 670 €
Ingénieur			10 000 €	32 130 €	0 €	5 670 €
Ingénieur hors classe	A3	Chef de service/ Expert	5 000 €	25 500 €	0 €	4 500 €
Ingénieur principal			5 000 €	25 500 €	0 €	4 500 €
Ingénieur			5 000 €	25 500 €	0 €	4 500 €
Technicien ppal 1 <sup>ère</sup> classe	B1	Chef de service	3 500 €	17 480 €	0 €	2 380 €
Technicien ppal 2 <sup>ème</sup> classe			3 500 €	17 480 €	0 €	2 380 €
Technicien			3 500 €	17 480 €	0 €	2 380 €
Technicien ppal 1 <sup>ère</sup> classe	B2	Expert	3 000 €	14 650 €	0 €	1 995 €
Technicien ppal 2 <sup>ème</sup> classe			3 000 €	14 650 €	0 €	1 995 €
Technicien			3 000 €	14 650 €	0 €	1 995 €
Agent de maîtrise principal	C1	responsable	3 000 €	11 340 €	0 €	1 260 €
Agent de maîtrise			3 000 €	11 340 €	0 €	1 260 €
Agent de maîtrise principal	C2	adjoint/ expert	3 000 €	11 340 €	0 €	1 260 €
Agent de maîtrise			3 000 €	11 340 €	0 €	1 260 €
Adjoint tech. ppal 1 <sup>ère</sup> classe	C1	Responsable	3 000 €	11 340 €	0 €	1 260 €
Adjoint tech. ppal 2 <sup>ème</sup> classe			3 000 €	11 340 €	0 €	1 260 €
Adjoint technique			3 000 €	11 340 €	0 €	1 260 €
Adjoint tech. ppal 1 <sup>ère</sup> classe	C2	Agent d'exécution	2 750 €	10 800 €	0 €	1 200 €
Adjoint tech. ppal 2 <sup>ème</sup> classe			2 750 €	10 800 €	0 €	1 200 €
Adjoint technique			2 750 €	10 800 €	0 €	1 200 €

## 3 Le régime indemnitaire de la filière médico-sociale

### 3.1. Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des assistants socio-éducatifs et des techniciens paramédicaux :

Décrets n° 2014-513 du 20 mai 2014 et n° 2020-182 du 20 février 2020 - arrêtés du 17 décembre 2015, du 31 mai 2016 et du 23 décembre 2019

#### Composition

Le RIFSEEP comprend 2 parts cumulables :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tenant compte d'une part du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, et d'autre part de l'expérience professionnelle
- Un complément indemnitaire versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA), dont le montant est compris entre 0 et 100 % du montant maximal annuel.

#### Modulation

L'autorité territoriale est chargée de fixer par arrêté individuel les montants individuels d'IFSE et de CIA attribués à chaque agent compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance et dans les limites fixées dans le tableau ci-dessous.

#### Versement

La périodicité de versement est mensuelle pour l'IFSE et annuelle en cas de versement du CIA.

Le versement s'effectue au prorata du temps de travail pour les agents à temps partiel ou à temps non complet.

Une modification des montants annuels sera automatiquement prise en compte.

Grades	Fonctions		IFSE montant annuel de référence		CIA montant annuel de référence	
	groupe	fonction	Mini	Maxi	Mini	Maxi
Assistant socio-éducatif De classe exceptionnelle	A3	Chef de service	7 500 €	19 480 €	0 €	3 440 €
Assistant socio-éducatif 1 <sup>ère</sup> classe			7 500 €	19 480 €	0 €	3 440 €
Assistant socio-éducatif 2 <sup>ème</sup> classe			7 500 €	19 480 €	0 €	3 440 €
Assistant socio-éducatif De classe exceptionnelle	A4	expert	5 000 €	15 300 €	0 €	2 700 €
Assistant socio-éducatif 1 <sup>ère</sup> classe			5 000 €	15 300 €	0 €	2 700 €
Assistant socio-éducatif 2 <sup>ème</sup> classe			5 000 €	15 300 €	0 €	2 700 €
Technicien paramédical de classe supérieure	B1	Chef de service	7 500 €	9 000 €	0 €	1 230 €
Technicien paramédical de classe normale			7 500 €	9 000 €	0 €	1 230 €
Technicien paramédical de classe supérieure	B2	Expert	5 000 €	8 010 €	0 €	1 090 €
Technicien paramédical de classe normale			5 000 €	8 010 €	0 €	1 090 €

## 4 Le régime indemnitaire de la filière sportive

### 4.1 Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des conseillers des activités physiques et sportives, des éducateurs APS et des opérateurs APS :

Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 – arrêtés du 20 mai 2014, du 19 mars 2015, du 17 et 18 décembre 2015 et du 23 décembre 2019

#### Composition

Le RIFSEEP comprend 2 parts cumulables :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tenant compte d'une part du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, et d'autre part de l'expérience professionnelle
- Un complément indemnitaire versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA), dont le montant est compris entre 0 et 100 % du montant maximal annuel.

#### Modulation

L'autorité territoriale est chargée de fixer par arrêté individuel les montants individuels d'IFSE et de CIA attribués à chaque agent compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance et dans les limites fixées dans le tableau ci-dessous.

#### Versement

La périodicité de versement est mensuelle pour l'IFSE et annuelle en cas de versement du CIA.

Le versement s'effectue au prorata du temps de travail pour les agents à temps partiel ou à temps non complet.

Une modification des montants annuels sera automatiquement prise en compte.

Grades	Fonctions		IFSE montant annuel de référence		CIA montant annuel de référence	
	groupe	fonction	Mini	Maxi	Mini	Maxi
Conseiller principal des APS	A3	Chef de service	7 500 €	25 500 €	0 €	4 500 €
Conseiller des APS			7 500 €	25 500 €	0 €	4 500 €
Conseiller principal des APS	A4	Expert	5 000 €	20 400 €	0 €	3 600 €
Conseiller des APS			5 000 €	20 400 €	0 €	3 600 €
Educateur ppal 1 <sup>ère</sup> classe des APS	B1	Chef de service	3 500 €	17 480 €	0 €	2 380 €
Educateur ppal 2 <sup>ème</sup> classe des APS			3 500 €	17 480 €	0 €	2 380 €
Educateur des APS			3 500 €	17 480 €	0 €	2 380 €
Educateur ppal 1 <sup>ère</sup> classe des APS	B2	Expert	3 000 €	14 650 €	0 €	1 995 €
Educateur ppal 2 <sup>ème</sup> classe des APS			3 000 €	14 650 €	0 €	1 995 €
Educateur des APS			3 000 €	14 650 €	0 €	1 995 €
Opérateur des APS principal	C1	responsable	3 000 €	11 340 €	0 €	1 260 €
Opérateur des APS qualifié			3 000 €	11 340 €	0 €	1 260 €
Opérateur des APS			3 000 €	11 340 €	0 €	1 260 €
Opérateur des APS principal	C2	Agent d'exécution	2 750 €	10 800 €	0 €	1 200 €
Opérateur des APS qualifié			2 750 €	10 800 €	0 €	1 200 €
Opérateur des APS			2 750 €	10 800 €	0 €	1 200 €



## 5 Le régime indemnitaire lié à l'emploi fonctionnel de Directeur Général des Services

### 2.3 La prime de responsabilité (P.R.) :

*Décret n° 88-631 du 6 mai 1988 modifié.*

#### Calcul

Le montant de la prime est fixé à 15 % du traitement indiciaire brut maximum.

#### Versement

La périodicité de versement est mensuelle.

## 6 Les primes communes à plusieurs des filières

### 6.1. L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) :

*Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002.*

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées à la demande du chef de service en dépassement du cycle horaire normal de l'agent.

Les agents peuvent prétendre à la récupération ou à l'indemnisation des heures supplémentaires s'ils remplissent les conditions suivantes :

- Relever d'un cadre d'emplois ou d'un grade de catégories C ou B
- Appartenir à un cadre d'emplois ou à un grade dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires
- Réaliser effectivement des heures supplémentaires

Le nombre d'heures supplémentaires ne peut excéder 25 heures par mois : heures supplémentaires normales, de nuit, de dimanche et jours fériés confondues.

Si les heures ne sont pas récupérées, les agents appartenant à cette liste peuvent prétendre au versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans les conditions prévues par le décret 2002-60 du 14 janvier 2002.

### 6.2. La Prime de Fin d'Année :

Une prime dite « prime de fin d'année (PFA) » ou « 13<sup>ème</sup> mois » a été instituée dans certaines collectivités avant la publication de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Pour les agents des collectivités concernées, il s'agit d'un avantage collectivement acquis tel que la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 l'a précisé : ces avantages étaient maintenus en sus du régime indemnitaire à la double condition d'avoir été institués avant le 27 janvier 1984 et d'avoir été pris en compte dans le budget de la collectivité.

Dans le cadre de transfert d'agents et depuis la modification de l'article L5211-4-1 par la loi 2010-1663 du 10 décembre 2010, cet avantage acquis doit obligatoirement être maintenu aux agents qui en bénéficiaient dans leur collectivité d'origine.

Cette prime de fin d'année sur le territoire du grand Dax est en vigueur uniquement pour les agents de la ville de Dax. Son montant est de 915 € annuel. Sa périodicité de versement est semestrielle (par moitié en juin et novembre). Elle ne peut être modifiée.

Elle continue à être versée aux agents concernés et transférés dans le cadre des mutualisations.

Pour information, cette prime n'a jamais été instituée à la Communauté d'agglomération du Grand Dax, cette collectivité n'existant pas avant 1984, et aucun transfert n'ayant eu lieu depuis la modification de l'article L5211-4-1.

## 2<sup>ème</sup> partie : les primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières

### 2.1. L'indemnité horaire de travail normal de nuit :

*Décret n° 61-467 du 10 mai 1961 / décret n° 76-208 du 24 février 1976 - arrêté du 30 août 2001*

Les agents qui assurent totalement ou partiellement leur service normal entre 21 heures et 6 heures dans le cadre de leur durée réglementaire de travail peuvent bénéficier d'une indemnité horaire de nuit.

Bénéficiaires : les agents titulaires, stagiaires et contractuels.

Le taux horaire de nuit est fixé à 0.17 €. Ce montant subit une majoration pour les agents occupant certaines fonctions lorsqu'un travail intensif est fourni, soit 0.80 €.

Versement : la périodicité est mensuelle.

Une modification des montants sera automatiquement prise en compte.

### 2.2. L'indemnité d'astreinte :

Pour l'indemnisation ou la compensation des périodes d'astreintes ou de permanences, le décret du 19 mai 2005 rend applicables aux agents territoriaux les textes établis pour les agents de l'Etat.

Il distingue deux catégories de personnels :

#### • Textes applicables aux agents territoriaux relevant de la filière technique :

- décret n°2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement,
- décret n° 2003-545 du 18 juin 2003 modifié relatif à l'indemnité de permanence attribuée à certains agents du ministère de l'équipement.

#### • Textes applicables aux agents territoriaux relevant des autres filières :

- décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur,
- décret n° 2002-148 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des permanences au bénéfice de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur,

Les textes concernant les personnels du ministère de l'intérieur sont applicables à toutes les filières, autres que la filière technique : administrative, médico-sociale, culturelle, police, animation et sportive.

La période d'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 effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail et peut donner lieu au versement d'une indemnité ou d'une compensation en temps.

Bénéficiaires : les agents titulaires, stagiaires et contractuels dans les services listés ci-dessous

Versement : la périodicité est mensuelle.

Une modification des montants sera automatiquement prise en compte.

### Recours aux astreintes et liste des emplois concernés

Dans le cadre de ses compétences voirie, gestion de l'eau et accueil des gens du voyage, le Grand Dax est amené à gérer des situations d'urgence telles que :

- Accueil inopiné ou programmé de groupes de gens du voyage durant le week-end
- Coupures d'électricité sur les installations de télégestion des aires d'accueil des gens du voyage
- Accidents sur les voies transférées
- Incidents engageant la sécurité des automobilistes sur les voies transférées
- Pannes immobilisantes sur des véhicules spéciaux (balayeuses, bennes à ordures ménagères)
- Pannes d'eau

A ces situations, s'ajoutent des évènements à gérer dans l'urgence, sur le patrimoine propriété du Grand Dax :

- Déchetteries
- Bâtiments (alarmes intrusion notamment)

Afin de répondre à l'urgence représentée par ces situations, le Grand Dax met en place :

**Une astreinte décisionnelle cadre :**

Chaque week-end, un des directeurs du Grand Dax est placé en astreinte afin de répondre aux situations nécessitant une prise de décision. Cet agent est sollicité principalement par les autres agents d'astreinte ou par les élus et les forces de l'ordre.

**Une astreinte opérationnelle gens du voyage :**

Chaque week-end, un agent du service gens du voyage est placé en astreinte de façon à répondre aux urgences pouvant survenir : coupures d'électricité, arrivée de missions sur le territoire ...

**Une astreinte opérationnelle voirie – patrimoine – gestion de l'eau :**

Chaque semaine, du lundi 8h au lundi suivant 8h, un agent des services techniques est placé en astreinte en dehors des heures travaillées (8h – 17h30), afin de répondre aux sollicitations des élus, des forces de l'ordre, des pompiers ... Il intervient afin de mettre en sécurité les voies gérées par le Grand Dax ou le patrimoine en propriété.

**Une astreinte opérationnelle mécanique :**

Chaque samedi, un agent de l'atelier mécanique est placé en astreinte afin d'intervenir sur les véhicules en situation de travail, et immobilisés sur la voirie, et de leur permettre soit de reprendre leur travail, soit d'être rapatriés aux services techniques.

**Lors d'évènements climatiques particuliers, le Grand Dax peut :**

Placer en astreinte un ou plusieurs agents supplémentaires, en fonction de l'évènement annoncé (forts coups de vent, fortes pluies, neige, inondations ...) afin de disposer du personnel nécessaire aux interventions d'urgence nécessitées par la situation.

**2.3. L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants :**

*Décret n° 67-624 du 23 juillet 1967*

L'indemnité est versée aux agents à l'occasion de travaux comportant certains risques d'accidents ou d'inconforts, malgré les précautions prises et les mesures de protection adoptées.

Ces travaux font l'objet de listes limitatives établies suivant la nature des risques encourus :

- 1<sup>ère</sup> catégorie : Elle regroupe les travaux comportant des risques de lésion organique ou d'accident corporel.
- 2<sup>ème</sup> catégorie : Elle est relative aux risques d'intoxication ou de contamination.
- 3<sup>ème</sup> catégorie : Elle concerne les travaux incommodes ou salissants.

Bénéficiaires : les agents titulaires, stagiaires et contractuels.

Versement : la périodicité est mensuelle.

Le montant de l'indemnité est calculé par référence à un taux de base affecté d'un coefficient de pondération variant selon la nature des travaux et leur classification.

Il ne peut être alloué plus d'un taux de base par demi-journée de travail effectif, à l'exception des indemnités de 1<sup>ère</sup> catégorie pour lesquelles il peut être alloué au maximum 2 taux de base par demi-journée de travail effectif.

Les indemnités de 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégories ne peuvent se cumuler entre elles. En revanche, ces indemnités sont cumulables avec les régimes indemnitaires visés par le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pour les différentes filières.

S'agissant d'indemnités pour sujétions particulières et visant à compenser des contraintes nécessitées par le service, elles ne peuvent se cumuler avec d'autres indemnités de risques et de sujétions spéciales. Toutefois, les bénéficiaires d'une indemnité de risques et de sujétions spéciales, appelés à effectuer des travaux relevant d'une indemnité de première catégorie servie à raison d'au moins un taux de base par demi-journée, peuvent prétendre, pour chacun de ces travaux, à l'indemnité spécifique réduite de moitié.

## **2.4. L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections**

*Arrêté ministériel du 27 février 1962 / décret 2002-62 du 14 janvier 2002*

Les diverses consultations électorales prévues par la législation en vigueur, impliquent pour certains agents territoriaux des services communs l'accomplissement de travaux supplémentaires, occasionnés par l'organisation du scrutin et la tenue des bureaux de vote.

Ces travaux supplémentaires peuvent être compensés de trois manières :

- Soit l'agent "récupère" le temps de travail effectué,
- Soit l'agent perçoit des indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- Soit l'agent perçoit l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élection.

Il est donc proposé de créer l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élection et d'appliquer un montant de 273€ par journée de 10 heures travaillées selon les consultations électorales organisées.