

Ville de Landivisiau - Séance du 23 mai 2022 - n° 2022/300

MISE A JOUR DU RÉGIME INDEMNITAIRE

VU le Code général des collectivités territoriales ;

VU le Code général de la fonction publique et notamment son article L. 714-4 ;

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 de l'article L. 714-4 susvisé, modifié par le décret n° 2003-1013 du 23 octobre 2003 relatif au régime indemnitaire des agents territoriaux ;

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 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 ;

CONSIDERANT que la prime de fin d'année maintenue par la délibération n° 95/801 du 24 novembre 1995 est dépourvue de base légale et qu'à ce titre elle doit être supprimée ;

CONSIDERANT l'intérêt, pour une meilleure lisibilité, de regrouper sur une seule et même délibération les différentes délibérations relatives au régime indemnitaire instituées au sein de la collectivité ;

CONSIDERANT l'avis du Comité Technique en date du 20 mai 2022 ;

CONSIDERANT le tableau des effectifs et l'organigramme fonctionnel des services communaux ;

Ayant entendu son rapporteur, Madame Laurence CLAISSE, Maire ;

VU l'avis favorable de la commission « Administration générale – Personnel -Sécurité - Quartiers – Environnement -Communication – Jumelages » en date du 11 mai 2022 ;

APRES en avoir délibéré ;

LE CONSEIL MUNICIPAL ;

PAR 24 voix POUR des groupes « Landivisiau avec vous et pour vous » et « Un esprit d'ouverture pour Landivisiau », 1 voix CONTRE et 4 ABSTENTIONS du groupe « Ensemble pour Landivisiau » ;

PROPOSE d'actualiser les différents régimes indemnitaires actuels en les transposant dans le cadre juridique actuellement en vigueur comme suit :

I. REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)

Ce régime indemnitaire :

- se substitue aux différents régimes indemnitaires préexistants s'y rapportant,
- se compose de deux parts :
 - o à titre principal, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et l'expérience acquise au cours de la carrière ;
 - o à titre facultatif et variable, un complément indemnitaire (C.I.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

A. L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

Cette indemnité est déterminée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées de l'agent et tend à favoriser la reconnaissance de l'expérience professionnelle.

Chaque cadre d'emplois comporte différents groupes de fonction au regard, d'une part, du tableau des emplois et de l'organigramme fonctionnel de la collectivité et, d'autre part, des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Il s'agit de tenir compte du niveau des responsabilités exercées en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets :

- responsabilité d'encadrement,
- niveau d'encadrement dans la hiérarchie,
- responsabilité de coordination,
- responsabilité conduite de projet ou d'opération,
- responsabilité de la formation de collaborateurs,
- nombre et importance des missions.

- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**

Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les savoir-faire pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, et d'élargir leurs compétences. Ces acquis de l'expérience professionnelle peuvent être reconnus :

- complexité,
- niveau de qualification,
- temps d'adaptation,
- difficulté (exécution simple ou interprétation),
- autonomie,
- initiative,
- diversité des tâches, des dossiers ou des projets,
- simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets,
- diversité des domaines de compétences.

- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel**

Il s'agit de contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec les partenaires internes et externes de la collectivité), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions :

- vigilance,
- risques d'accident,
- risques de maladie,
- respect de la valeur du matériel utilisé,
- responsabilité pour la sécurité d'autrui,
- responsabilité financière/budgétaire,
- effort physique,
- tension mentale/psychologique,
- confidentialité/secret professionnel,
- relations internes,
- relations externes.

A- Bénéficiaires

Les salariés bénéficiaires sont :

- les agents titulaires et stagiaires, employés au sein de la collectivité, tout cadre d'emplois confondus ;
- les agents contractuels de droit public, employés au sein de la collectivité, tout cadre d'emplois confondus ;
- les agents contractuels de droit privé, employés au sein de la collectivité, tout cadre d'emplois confondus.

B- Détermination des groupes de fonctions et des montants maxi

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant individuel déterminée par l'autorité territoriale dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

C- I.F.S.E. « prime de fin d'année »

Les agents communaux, titulaires, stagiaires et contractuels de droit public et de droit privé de plus de 6 mois, perçoivent une prime de fin d'année calculée sur la base du traitement de base, nouvelle bonification indiciaire et régime indemnitaire (hors heures supplémentaires et astreintes).

La période de référence de calcul est l'année civile. Le calcul est proratisé selon :

- la date d'arrivée dans la collectivité,
- la durée du temps de travail (temps complet ou non, temps partiel) et ses éventuelles variations.

La prime est calculée sur la base du dernier indice majoré détenu au 1^{er} novembre de chaque année.

La prime est proratisée de la manière suivante sur les absences survenues en cours d'année (du 01/11/N-1 au 31/10/N) :

- dès le 1er jour d'absence, il est décompté 1/365 du montant de la prime ;
- sont exclus du décompte, les autorisations d'absence, les congés maternité, paternité, d'adoption et les arrêts liés à un accidents du travail.

D- I.F.S.E. « régisseur »

Les agents exerçant la fonction de régisseur d'avances et/ou de recettes perçoivent, en sus, une I.F.S.E. de régisseur versée annuellement 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.

E- I.F.S.E. « élections - secrétaire de bureau et accueil »

A l'occasion d'une consultation électorale, il peut être fait appel à des agents en dehors des heures normales de service.

Montant forfaitaire par journée d'élection : 200 euros brut.

Personnels concernés : agents titulaires, stagiaires, contractuels accomplissant ces missions et n'ayant pas droit à l'Indemnité Forfaitaire Complémentaire pour Elections (I.F.C.E.)

F- Réexamen du montant

Le montant annuel de l'I.F.S.E. est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ou de grades ;
- à minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

G- Maintien ou suppression

L'I.F.S.E. est maintenue ou supprimée dans les situations suivantes :

- congé de maladie ordinaire y compris accident de service : l'indemnité suit le sort du traitement perçu par l'agent ;
- congés annuels et congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption : l'indemnité est maintenue intégralement ;
- congés longue maladie, longue durée et grave maladie : l'indemnité suit le sort du traitement perçu par l'agent ;
- service non fait : l'indemnité suit le sort du traitement perçu par l'agent.

H- Périodicités de versement

L'I.F.S.E. est versée mensuellement, en fonction de la quotité du temps de travail de l'agent.

I- Clauses de revalorisation

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

B. COMPLEMENT INDEMNITAIRE (C.I.)

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

a. Bénéficiaires :

Les salariés bénéficiaires sont :

- les agents titulaires et stagiaires,
- les agents contractuels de droit public et de droit privé.

b. Détermination des groupes de fonctions et des montants maxi

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

L'autorité territoriale arrête les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis ci-dessous et en fonction des résultats professionnels obtenus par l'agent.

Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre. Ils peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

Ce coefficient est déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle portant sur :

- les résultats professionnels,
- l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre de la mise en œuvre des projets de services,
- les compétences professionnelles et techniques mobilisées,

- les qualités relationnelles,
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou l'aptitude à s'adapter à un emploi supérieur.

Dans ce cadre, sont appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent,
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- son sens du service public,
- sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail,
- l'étendue de ses connaissances de son domaine d'intervention,
- sa capacité à s'organiser et à s'adapter par rapport aux exigences du poste,
- sa capacité à coopérer avec des partenaires internes ou externes,
- son implication dans les projets du service,
- sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

c. Périodicités de versement

Le C.I. est versé annuellement.

Le C.I n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

Le montant perçu peut tenir compte du temps de travail de l'agent.

d. Clauses de revalorisation

Les montants évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat, selon la réglementation en vigueur.

C. MONTANTS DE L'I.F.S.E. ET DU C.I.A. PAR GRADE, CADRE D'EMPLOI ET GROUPES DE FONCTIONS

Cf. document en annexe.

D. DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Progressivement en fonction de la publication des arrêtés déclinant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) à d'autres corps de référence, celui-ci se substituera automatiquement aux anciennes dispositions.

II. AUTRES INDEMNITES CUMULABLES AVEC LE RIFSEEP

Le R.I.F.S.E.E.P. est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Les différentes primes et indemnités ayant vocation à être fondues dans l'assiette du R.I.F.S.E.E.P. 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,
- la prime de fin d'année.

D'autres primes, spécifiques à certaines missions particulières, peuvent toutefois être versées en complément du R.I.F.S.E.E.P.

Ainsi, le R.I.F.S.E.E.P. 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.

a. les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (heures supplémentaires)

De manière exceptionnelle, les agents de catégorie C et B (titulaires, stagiaires et contractuels) 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 des heures supplémentaires dont la collectivité est en mesure de contrôler par un dispositif adapté à chaque catégorie d'emplois.

Les agents occupant un emploi à temps non complet peuvent effectuer des heures au-delà de la durée du travail fixée pour leur emploi. Les heures ainsi effectuées jusqu'au seuil de 35 heures constituent des heures complémentaires. Les heures de travail réalisées au-delà du seuil de 35 heures sont des heures supplémentaires.

Le décret n°2020-592 du 15 mai 2020 permet aux collectivités de majorer la rémunération des heures complémentaires des agents de la Fonction Publique Territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

A Landivisiau, le taux de majoration des heures complémentaires est :

- de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet ;
- et de 25 % pour les heures suivantes, dans la limite de la durée hebdomadaire réglementaire du travail.

Les heures ainsi effectuées jusqu'au seuil de 35 heures constituent des heures complémentaires. Les heures de travail réalisées au-delà du seuil de 35 heures sont des heures supplémentaires.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

<p>FILIERE ADMINISTRATIVE Adjoint administratif Rédacteur</p>	<p>FILIERE POLICE Agent de service PM Chef de service PM</p>	<p>FILIERE TECHNIQUE Adjoint technique Agent de maîtrise Technicien</p>
<p>FILIERE ANIMATION Adjoint d'animation</p>	<p>FILIERE SPORTIVE Educateur d'activités physiques et sportives</p>	<p>FILIERE MEDICO SOCIALE Auxiliaire de puériculture</p>
<p>FILIERE CULTURELLE Adjoint du patrimoine Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques Assistant d'enseignement artistique</p>	<p>FILIERE SOCIALE Agent territorial spécialisé des écoles maternelles</p>	

b. les indemnités horaires 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.

Taux : le taux de l'indemnité horaire est fixé par arrêté.

Personnels concernés : agents titulaires, stagiaires et contractuels accomplissant un service normal entre 6 h et 21 h, dans le cadre de la durée hebdomadaire et réglementaire du travail.

c. la prime de responsabilité

La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction, qui correspond à une prime dite « de risque » liée au poste, est instaurée par le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 et peut être accordée aux agents occupant un emploi fonctionnel de direction d'une collectivité territoriale.

A la Ville de LANDIVISIAU, seul le poste de Directeur Général des services est susceptible de pouvoir être concerné.

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

Si un intérim est mis en place, le directeur général adjoint ou le directeur adjoint qui l'assure 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.

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 Nouvelle Bonification Indiciaire).

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

d. 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.

Les montants de l'indemnité d'astreintes et d'intervention sont :

Montant brut de l'indemnité d'astreinte versée aux agents techniques		
Type d'astreinte	Période d'astreinte	Montant de l'indemnité
Astreinte d'exploitation	Semaine complète	159,20 €
	Nuit	10,75 € (ou 8,60 € si astreinte inférieure à 10 heures)
	Samedi ou jour de récupération	37,40 €
	Dimanche ou jour férié	46,55 €
	Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	116,20 €
Astreinte de décision	Semaine complète	121 €
	Nuit	10 €
	Samedi ou jour de récupération	25 €
	Dimanche ou jour férié	34,85 €
	Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	76 €
Astreinte de sécurité	Semaine complète	149,48 €
	Nuit	10,05 € (ou 8,08 € si astreinte inférieure à 10 heures)
	Samedi ou jour de récupération	34,85 €
	Dimanche ou jour férié	43,38 €
	Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	109,28 €

Montant brut de l'indemnité d'astreinte versée aux agents non techniques	
Période d'astreinte	Montant de l'indemnité
Semaine complète	149,48 €
Du vendredi soir au lundi matin	109,28 €
Du lundi matin au vendredi soir	45 €
Samedi	34,85 €
Dimanche ou jour férié	43,38 €
nuit de semaine	10,05 €

Les interventions effectuées à l'occasion d'astreintes donnent lieu à indemnisation, ou compensation, selon les modalités suivantes :

Périodes d'intervention	FILIERE TECHNIQUE				AUTRES FILIERES	
	Agents de catégories B et C		Agents de catégorie A		Indemnité horaire	Majoration du repos compensateur
	Indemnité horaire	Majoration du repos compensateur	Indemnité horaire	Majoration du repos compensateur		
Jour de semaine	IHTS	25%	16 €	25%	16 €	10%
Samedi		25%	22 €	25%	20 €	10 %
Nuit		50%	22 €	50%	24 €	25 %
Dimanche et jour férié		100%	22 €	100%	32 €	25 %

e. L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (I.F.C.E.) :

A l'occasion des élections et en dehors des heures normales de service, la Ville peut faire appel à des agents qui ne peuvent percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires. Ces agents perçoivent alors l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (I.F.C.E.).

Pour les élections présidentielles, législatives, régionales, cantonales, municipales, européennes, et les consultations par voie de référendum, le montant de l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élection est calculé dans la double limite :

- crédit global : le crédit global affecté à l'I.F.C.E. est obtenu en multipliant la valeur maximale de l'indemnité forfaitaire mensuelle pour travaux supplémentaires des attachés territoriaux (égale à un douzième du montant moyen annuel de l'I.F.T.S. de 2^{ème} catégorie multiplié par le coefficient 8 retenu par l'assemblée délibérante) par le nombre de bénéficiaires remplissant les conditions d'octroi de l'I.F.C.E. ;
- somme individuelle maximale : le montant maximal de l'indemnité pour ce type d'élection ne peut excéder le quart du montant de l'indemnité forfaitaire annuelle maximum pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) des attachés territoriaux. Le crédit global est réparti par l'autorité territoriale en fonction du travail effectué à l'occasion des élections

f. L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (I.S.O.E.) allouée aux professeurs et assistants d'enseignement

Il s'agit d'une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants des établissements du second degré qui est transposable dans la filière culturelle artistique en faveur des cadres d'emploi suivants : professeurs d'enseignement artistique et assistant d'enseignement artistique.

Les critères d'attribution varient en fonction de :

- degré d'implication et de responsabilité au sein de la structure d'enseignement,
- qualification de l'enseignement artistique,
- contraintes liées à l'organisation et le suivi des études des élèves.

g. l'indemnité d'administration et de technicité

En raison de la spécificité des fonctions exercées par les agents de police municipale et de l'absence de corps équivalent au sein de la fonction publique de l'État, le R.I.F.S.E.E.P. ne peut leur être versé.

Ces agents bénéficient de l'indemnité d'administration et de technicité. A Landivisiau, le coefficient maximum de cette prime est fixé à 8. Son attribution fait l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

h. l'indemnité spéciale mensuelle des agents de police municipale

Cette indemnité est attribuée par un pourcentage du traitement indiciaire pour les cadres d'emploi de catégories C et B de police municipale.

Pour les membres du cadre d'emplois des agents de police municipale, cette indemnité est égale au maximum à 20 %.

Son attribution individuelle est fixée par l'autorité territoriale, par arrêté individuel.

i. l'indemnité forfaitaire de télétravail

Le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 porte création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics.

Les collectivités territoriales et les établissements publics locaux ont la possibilité d'instaurer un forfait télétravail, afin d'indemniser leurs agents pratiquant le télétravail.

Le télétravailleur bénéficie de l'allocation forfaitaire de télétravail fixé à 2,50 euros par journée de télétravail effectuée qui s'applique dès le premier jour de télétravail et ne peut dépasser 220 euros par an.

Le forfait télétravail est versé sur la base du nombre de jours de télétravail réalisé. Le forfait télétravail est versé trimestriellement.

E. MODALITES D'APPLICATION

L'ensemble de ces dispositions prendront effet dès que la présente délibération aura été rendue exécutoire.

Les montants indiqués suivront l'évolution des barèmes en vigueur.

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil municipal.

VOTE	
SUFFRAGES EXPRIMES	25
POUR	24
CONTRE	1

Fait à Landivisiau, le 23 mai 2022

Le Maire,
Laurence CLAISSE.

Certifié exécutoire
Compte tenu de la transmission
En Préfecture, le.....**25 MAI 2022**
Et de la publication, le.....**25 MAI 2022**
Fait à Landivisiau, le...**25 MAI 2022**
Le Directeur Général des Services,
Pascal NANTEL



A handwritten signature in blue ink, consisting of a long horizontal stroke followed by a loop and a vertical line ending in a dot.