



## EXTRAIT DU REGISTRE

## DES DÉLIBÉRATIONS

## DU CONSEIL MUNICIPAL

Envoyé en préfecture le 19/12/2024

Reçu en préfecture le 19/12/2024

Publié le 19/12/2024

ID : 081-218102572-20241218-2024DEL62-DE



**Date de la convocation :**  
11 décembre 2024

L'an deux mil vingt-quatre et le dix-huit décembre à dix-neuf heures trente, le Conseil Municipal de cette Commune s'est réuni, dans le lieu de la salle de la Gare sous la présidence de Monsieur David DONNEZ, Maire.

N° 24/62

**Membres Présents :**

David DONNEZ, Didier BUONGIORNO, Martine LASSERRE, Thierry CAYRE, Corinne PAWLACZYK, Patrick CENTELLES, Sylvie FONTANILLES-CRESPO, Jean-Marc SOULAGES, Dalila GHODBANE, Bernard BENEZECH, Benoît JALBY, Emile DELPOUX, Nathalie COUVREUR, Laurence GAVALDA, Béatrice FARIZON, Marie-Christine VABRE, Michel SALOMON, Murielle COUPLET, Vincent MARTY, Georges MASSON, Patrick SIRVEN,

**Nombre de conseillers**

En exercice : 28  
Présents : 21  
Délégation de vote : 3  
Absents : 4

**Membres excusés :**

Camille DEMAZURE pouvoir à Thierry CAYRE, Béatrice ALAUX pouvoir à Martine LASSERRE, Patricia RAINESON pouvoir à David DONNEZ

**Membre(s) absent(s) :**

Christophe TAUZIN, Patrick MARIE, Marjorie MILIN, Isabelle BETTINI

**Secrétaire :** Thierry CAYRE

Le quorum est atteint.

**Objet de la délibération**

**REGIME  
INDEMNITAIRE DE  
LA FILIERE POLICE  
MUNICIPALE –  
ISFE**

A la suite de la refonte du régime indemnitaire de la filière de police municipale issue du décret n°2024-614 du 26 juin 2024, une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) peut être versée aux fonctionnaires relevant de ladite filière. Elle remplace le précédent régime indemnitaire composé de l'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF) et de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Composée d'une part fixe et d'une part variable, l'ISFE s'adresse désormais à l'ensemble des fonctionnaires des cadres d'emplois de la filière de police municipale.

Il appartient au Conseil Municipal de fixer le cadre général de l'instauration de ce nouveau régime indemnitaire, dans les conditions et les limites prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- d'en définir les bénéficiaires,
- de déterminer, pour chaque part, le taux et le plafond,
- d'en préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence,...),
- de préciser la date d'effet.

Il est proposé ci-dessous le cadre général de l'instauration de ce nouveau régime indemnitaire.

**Bénéficiaires**

Les bénéficiaires de cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement sont les agents titulaires et stagiaires, à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel et relevant des cadres d'emplois de :

- directeur de police municipale ;
- chef de service de police municipale ;
- agent de police municipale ;
- gardes champêtres.

**Votes :**  
*Adopté à l'unanimité*

### Instauration de la part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminée en appliquant au montant du traitement, soumis à retenue pour pension, un taux individuel dans la limite des taux suivants :

Cadre d'emplois	Taux maximum individuel <i>En pourcentage du montant du traitement soumis à retenue pour pension</i>
Gardes champêtres	30 %
Agents de police municipale	30 %
Chef de service de police municipale	32 %
Directeur de police municipale	33 %

Les montants moyens retenus par l'assemblée sont, conformément aux dispositions en vigueur, indexés sur la valeur du point fonction publique. Ils seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel. La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement.

### Instauration de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sont appréciés au regard des critères suivants :

- la maîtrise technique de l'emploi ;
- l'expérience professionnelle (au vu notamment du niveau de qualification, de l'ancienneté, des efforts de formation ...)
- la disponibilité de l'agent, son assiduité, son comportement professionnel ;
- les responsabilités particulières ou assujettis à des sujétions spécifiques ;
- l'encadrement d'une équipe ;
- la volonté de l'agent à assurer des tâches nouvelles ou des missions ponctuelles ;
- la valorisation et la reconnaissance du travail effectué par l'agent tout au long de l'année ;
- la capacité de l'agent à transmettre et appliquer les connaissances acquises.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien professionnel en tenant compte des observations spécifiés sur le compte rendu d'entretien professionnel de l'année précédente. L'organe délibérant détermine le plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement comme suit :

Cadre d'emplois	Montant annuel individuel maximum en Euros
Gardes champêtres	5 000 €
Agents de police municipale	5 000 €
Chef de service de police municipale	7 000 €
Directeur de police municipale	9 500 €

En application de l'article 7 du décret n°2024-614 du 26 juin 2024, le montant de la part variable sera versé mensuellement dans la limite de 50 % du plafond annuel défini par l'organe délibérant, et complété par un versement annuel pour le solde restant. Les montants seront proratisés pour les agents exerçant leurs fonctions à temps non complet ou à temps partiel.



### **Maintien du régime indemnitaire antérieur**

Conformément aux dispositions de l'article L 714-9 du code général de la fonction publique (CGFP), dans tous les cas où des agents changent d'employeur en application d'une réorganisation prévue à la cinquième partie du code général des collectivités territoriales relative à la coopération locale (articles L5111-1 à L 5915-3), ils conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application de l'article L 714-11 du CGFP.

### **Conditions de maintien et/ou de suspension applicables à l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement**

#### **1. La part fixe**

- Maintien intégral du régime indemnitaire

Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de :

- congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence,
- congés de maternité ou paternité, ou congés d'adoption,
- congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) : accidents de travail, maladies professionnelles reconnues,
- formation.

- Maintien partiel du régime indemnitaire

Les primes et indemnités en congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie et de longue durée sont maintenues : le régime indemnitaire suivra toutefois le sort du traitement de base indiciaire.

Durant un temps partiel thérapeutique, les primes et indemnités sont maintenues au prorata de la quotité de temps partiel en application de la circulaire du 15 février 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique.

Durant la période de préparation au reclassement (PPR), le régime indemnitaire est supprimé.

- Suspension du régime indemnitaire

Les primes et indemnités instituées cesseront d'être versées en cas de grève (au prorata du temps d'absence), de suspension conservatoire, d'exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, de service non fait.

#### **2. La part variable**

Le montant de la part variable a vocation à être réajusté, après chaque entretien professionnel et il appartient à l'Autorité territoriale, au regard du compte-rendu d'entretien établi par le supérieur hiérarchique de l'agent, d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent et de ses résultats, doit ou non se traduire par une baisse du montant de la part variable au prorata de ses périodes d'indisponibilités physiques.

Un agent qui serait absent pour maladie pendant quatre mois pourrait ainsi percevoir la part variable liée aux résultats au même niveau que la période précédente s'il atteint, en huit mois, les objectifs qui lui étaient assignés pour une période d'un an. La part liée à l'atteinte des résultats n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement, contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions.

En cas de congé de longue durée, la part variable sera suspendue. Toutefois, si le congé de longue durée est inférieur à douze mois l'année considérée, l'agent pourra percevoir une partie la part variable, au prorata du nombre de jours de présence dès lors que l'agent a atteint une majorité de ses objectifs et que sa manière de servir est satisfaisante. La part variable ne sera pas versée aux agents absents toute l'année.

### **Conditions de cumul**

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement a donc vocation à remplacer l'indemnité spéciale mensuelle de fonction ainsi que l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Par contre, elle est cumulable avec :

- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002,
- les primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail définis par les décrets n°2000-815 du 25 août 2000 et n°2001-623 du 12 juillet 2001.
- la prime annuelle dite de fin d'année versée en novembre.

#### **Clause de revalorisation**

Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les taux de base seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

#### **Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1er janvier 2025.

#### **Dispositions relatives au régime indemnitaire existant**

A compter de cette même date et au plus tard au 1er janvier 2025, la ou les délibérations portant instauration d'une indemnité spéciale mensuelle de fonction et d'une indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour les agents relevant du cadre d'emplois de la police municipale sont abrogées.

#### **Crédits budgétaires**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

L'attribution de l'indemnité susvisée fera l'objet d'un arrêté individuel pour la part fixe et d'un arrêté 4/6 individuel pour la part variable dans le respect des conditions fixées dans la présente délibération.

- **Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales (CGFP),

- **Vu** le Code général de la fonction publique et notamment l'article L 714-13,

- **Vu** le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des gardes champêtres,

- **Vu** le décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale,

- **Vu** le décret n°2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale,

- **Vu** le décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale,

- **Vu** le décret n°94-731 du 24 août 1994 portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres,

- **Vu** l'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) en date du 5 décembre 2024.

- **Considérant** que les agents appartenant à la filière police municipale et garde champêtre sont exclus du champ d'application du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) ;

- **Considérant** que les textes applicables aux agents de police municipale et aux gardes champêtres sont des textes spécifiques ;

- **Considérant** que suite à la publication du décret n° 2024-614 du 26 juin 2024, un nouveau régime indemnitaire pour les agents relevant de la filière police municipale est institué en remplacement de l'existant. Ce nouveau régime repose ainsi sur une nouvelle prime dénommée indemnité spéciale de fonction et d'engagement, composée d'une part fixe et d'une part variable tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant ;

- **Considérant** qu'il appartient au Conseil Municipal de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour les cadres d'emplois concernés ;

- **Considérant** que le Conseil Municipal entend mettre en place le versement de ce nouveau régime indemnitaire au profit de ses agents de la filière police municipale dans les conditions suivantes,

**Entendu le présent exposé**

**LE CONSEIL MUNICIPAL**

**APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,**

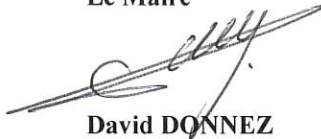
**DÉCIDE** d'instituer le régime indemnitaire de la filière police municipale dans les conditions énoncées ci-dessus.

**DÉCIDE** de verser l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement selon les périodicités indiquées ci-dessus pour chacune des deux parts (part fixe et part variable),

**D'INSCRIRE** les crédits nécessaires,

**D'AUTORISER** l'autorité territoriale à fixer un montant individuel pour chacune des parts aux agents bénéficiaires dans les conditions et limites énoncées ci-dessus par le biais d'un arrêté individuel.

Le Maire



David DONNEZ



Le secrétaire de séance



Thierry CAYRE