



REGIME INDEMNITAIRE DE LA POLICE MUNICIPALE

V 1	19/12/2024	Création du nouveau régime

Table des matières

REFERENCES	3
I. PREAMBULE	3
ARTICLE LIMINAIRE : L'OBJET DU PRESENT REGLEMENT	3
II. BENEFICIAIRES	4
III. MODALITES ET CONDITIONS D'ATTRIBUTION	4
ARTICLE 3 : COMPOSITION	4
ARTICLE 4 : CUMUL DE L'ISFE AVEC AUTRES PRIMES ET INDEMNITES	6
ARTICLE 5 : CONDITIONS D'OCTROI	6

REFERENCES

- Code Général des Collectivités Territoriales,
- Code Général de la fonction publique, et notamment l'article L.714-13,
- Décret n°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres,
- La délibération n°2021-82 en date du 16 décembre 2021 relative au Régime indemnitaire des agents municipaux, notamment les dispositions relatives au régime indemnitaire applicable aux agents et chef de service de la police municipale,
- L'avis du Comité Social Territorial en date du 17 décembre 2024,
- La délibération du Conseil Municipal en date du 19 décembre 2024.

I. PREAMBULE

Le présent règlement a pour objet de fixer les conditions de mise en œuvre du régime indemnitaire des cadres d'emplois de la police municipale.

ARTICLE LIMINAIRE : L'OBJET DU PRESENT REGLEMENT

En application de l'article L.714-13 du Code général de la fonction publique, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes-champêtres bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique qui ne relèvent pas du régime indemnitaire général dénommé « RIFSEEP » attribué aux autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Un nouveau régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale a été institué par le décret n°2024-614 du 26 juin 2024, prenant la dénomination d'I.S.F.E. (indemnité spéciale de fonction et d'engagement).

L'I.S.F.E. remplace le précédent régime indemnitaire, dont bénéficiaient jusqu'ici les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale, composé de l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) et de l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (I.S.M.F.).

Les dispositions relatives au régime indemnitaire applicable aux agents et chef de service de la police municipale préalablement adoptées par le conseil municipal par délibération n°2021-82 en date du 16 décembre 2021 sont abrogées par les présentes dispositions.

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

*

**

II. BENEFICIAIRES

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sera attribuée aux agents relevant des cadres d'emplois suivants :

- Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale
- Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale

III. MODALITES ET CONDITIONS D'ATTRIBUTION

ARTICLE 3 : COMPOSITION

L'ISFE est constituée d'une part fixe et d'une part variable, déterminées dans les conditions suivantes :

ARTICLE 3.1 : PART FIXE

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 fixé par l'organe délibérant dans la limite des taux suivants :

- 32% pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,
- 30% pour le cadre d'emplois des agents de police municipale,

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement. Elle est calculée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel.

ARTICLE 3.2 : PART VARIABLE

La part variable de l'ISFE est fixée dans la limite de montants réglementaires. Elle est versée annuellement.

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon les critères suivants : (cf Entretien professionnel à l'instar du Complément Indemnitaire Annuel attribué aux autres filières).

- L'engagement professionnel,
- La manière de servir,
- La performance,
- Les résultats.

Tous les ans, des objectifs seront fixés à chaque agent permettant d'évaluer son implication, son engagement et sa capacité à travailler en équipe et ses compétences professionnelles personnelles.

L'atteinte de ses objectifs sera appréciée lors de l'entretien professionnel annuel et déterminera le montant de la part variable, dans la limite de l'enveloppe fixée annuellement dans le cadre du vote du budget par le Conseil municipal et communiqué aux instances et aux représentants du personnel.

La réalisation des objectifs et la mesure de l'engagement professionnel d'un agent devront tenir compte de l'impact du congé au cours de la période de référence sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.

Un service effectif de 6 mois minimum sera nécessaire pour une ouverture de droit au versement de la part variable. Elle sera calculée au prorata des mois travaillés sur les périodes de versement.

*

Pour permettre la déclinaison opérationnelle de la part variable, une attention particulière sera apportée à la formation des agents évaluateurs et à l'information de l'ensemble des agents quant à la qualité et l'importance de la fixation des objectifs dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

La définition d'un objectif doit être, en effet, spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporelle (SMART) et partagés par tous.

A cet effet, des formations des évaluateurs seront organisées au bénéfice des agents. Les besoins seront actualisés chaque année.

Le cœur du dispositif demeure l'entretien professionnel annuel qui permet d'aborder les objectifs de l'année écoulée et d'évaluer ceux-ci avec l'agent.

En conséquence, le N+1, qui initie et pilote l'entretien professionnel, dispose de l'autorité pour proposer l'octroi de la part variable à ses collaborateurs.

Le principe de la part variable est donc proposé après évaluation des objectifs atteints, justifiés par des indicateurs ou autres éléments factuels au titre de l'année, des engagements personnels « exceptionnels » de l'agent au titre de l'année selon l'organisation du service, des besoins internes, tels qu'indiqués ci-dessous mais sans que ces motifs ne soient exhaustifs :

- Conduite, gestion et finalisation d'un projet
- Formateur interne
- Investissement au sein du service afin de pallier les absences
- Polyvalence accrue
- Force de proposition
- Implication dans un projet collectif
- Innovation apportée au sein du service

Au terme de la campagne d'entretien professionnel, le directeur, examine, avec ses responsables, dans un souci de réelle équité, le bien-fondé des demandes d'attribution de la part variable.

Dans le respect de l'enveloppe allouée à sa direction, il détermine pour chaque bénéficiaire un montant parmi les 3 niveaux possibles, dans la limite des plafonds maximums réglementaires.

Les propositions motivées pour chaque direction seront transmises à l'autorité territoriale après examen préalable de la direction générale.

La ventilation des parts est immédiatement liée aux entretiens professionnels ; de fait, la refonte de l'entretien professionnel harmonisera les pratiques.

- Part 1 : 150 € (objectifs partiellement réalisés du fait de nouveaux projets intermédiaires ou contraintes professionnelles reconnues par le N+1 ; manière de servir et engagement professionnel manifestes de l'agent évalué)
- Part 2 : 300 € (objectifs réalisés ; manière de servir et engagement professionnel significatifs de l'agent évalué)
- Part 3 : 750 € (au-delà des objectifs ; manière de servir et un engagement professionnel très forts de l'agent évalué)

Chaque attribution fait l'objet d'arrêté notifié.

ARTICLE 4 : CUMUL DE L'ISFE AVEC AUTRES PRIMES ET INDEMNITES

L'ISFE est cumulable avec :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret 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 tel que défini par le décret du 12 juillet 2001.

ARTICLE 5 : CONDITIONS D'OCTROI

Le Bénéfice de l'ISFE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les congés suivants : congés annuels, congé de maternité, de paternité ou d'adoption, temps partiel thérapeutique, congé pour accident de service ou de maladie professionnelle, la période de préparation au reclassement.

L'ISFE est suspendue en cas de congé de longue maladie ; de grave maladie ou de longue durée.

*

**