

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

JH/CD
OBJET

**Régime indemnitaire de
la filière police
municipale –
Instauration de
l'Indemnité Spéciale de
Fonction et
d'Engagement (ISFE)**

N° D_146_2024 (Direction des Ressources Humaines)

L'an deux mil vingt-quatre, le 02 décembre à 19 heures 00, les membres composant le Conseil Municipal de Montereau se sont réunis en Mairie de Montereau sur la convocation en date du 25 novembre deux mil vingt-quatre et sous la présidence de Monsieur James CHERON, Maire.

Présents : M. CHERON, Maire, M. DERVILLEZ, Mme BOURGEAIS EL ABIDI, M. ASFAUX, Mme CHOISY, M. REGUIG, Mme CORNEILLAN, M. STUTZ, Mme MAIROT, Mme IVAKHOFF, M. BELEK, Adjoint au Maire, Mme CAMACHO, M. DOURET, Mme GAGÉ, Mme IN, Mme LACHEMI, M. LEMOINE, M. MALONGA, Mme MEUNIER, M. MONIER, Mme SONI MAZOUZI, M. POUVESLE, M. ALBOUY, Mme DA FONSECA, M. DEYDIER, M. JEGO, Conseillers Municipaux.

Absents représentés : Mme ADANUR représentée par M. REGUIG, M. ESPARRAGA représenté par M. DERVILLEZ, M. FELLAH représenté par Mme BOURGEAIS EL ABIDI, M. MEBARKI représenté par M. LEMOINE, M. ANKAOUA représenté par M. JEGO, Mme PINTO JANEIRO représentée par Mme DA FONSECA, M. LOMBARD représenté par M. CHERON

Absents : Mme SAINTE ROSE, Mme ZAIDI

Secrétaire de séance : M. REGUIG

~~~~~

DATE  
D'AFFICHAGE

**06 décembre 2024**

NOMBRE DE  
CONSEILLERS :

en exercice

35

présents

26

votants

33

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales ;

**Vu** le Code Général de la Fonction Publique et notamment l'article L 714-13 ;

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

**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 chefs de service de police municipale ;

**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** la délibération du Conseil Municipal n°439/2003 en date du 15 décembre 2003 portant attribution d'une indemnité d'administration et de technicité aux agents de la filière police municipale ;

**Vu** la délibération du Conseil Municipal n°D\_183\_2020 en date du 2 décembre 2020 relative à l'évolution du régime indemnitaire des agents ;

**Vu** l'avis favorable de la 1<sup>ère</sup> commission en date du 25 novembre 2024,

**Vu** l'avis émis par le Comité Social Territorial en date du 29 novembre 2024,

.../...

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 (ISFE), composée d'une part fixe et d'une part variable.

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 la délibération du Conseil Municipal du 2 décembre 2020 portant règlement intérieur du régime indemnitaire des agents, fixe les modalités de versement du régime indemnitaire des agents ;

**LE CONSEIL MUNICIPAL, après en avoir délibéré, DECIDE à l'UNANIMITE**

**Article 1 :** D'abroger, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, la délibération du Conseil Municipal n°439/2003 en date du 15 décembre 2003.

## **CHAPITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**Article 2 :** D'instaurer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (ISFE) composé des deux parts suivantes :

- une part fixe déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel,
- une part variable qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

**Article 3 :** L'ISFE est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception :

- des indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002,
- des 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 n° 2001-623 du 12 juillet 2001.

Pour les cadres d'emplois concernés par cette délibération, l'ISFE ne peut se cumuler avec :

- l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions
- l'indemnité d'administration et de technicité
- l'indemnité spéciale de fonction des directeurs de police municipale.

En conséquence, les dispositions antérieures relatives à ces primes sont abrogées pour les cadres d'emplois et grades concernés.

**Article 4 :** Les modalités de versement et de dégressivité du régime indemnitaire fixées par la délibération du Conseil Municipal n° D\_183\_2020 en date du 2 décembre 2020, notamment en cas d'absences pour raisons de santé, sont transposées à l'ISFE.

**Article 5 :** Les bénéficiaires de cette Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (ISFE) sont les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité et relevant des cadres d'emplois de :

- Directeur de police municipale
- Chef de service de police municipale
- Agent de police municipale

**CHAPITRE II – LA PART FIXE DE L'ISFE****Article 6 : Instauration de la part fixe de l'ISFE**

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 le taux individuel tel que fixé ci-dessous :

| Cadre d'emplois                      | Taux individuel |
|--------------------------------------|-----------------|
| Agents de police municipale          | 30 %            |
| Chef de service de police municipale | 32 %            |
| Directeur de police municipale       | 33 %            |

La part fixe de l'ISFE est versée mensuellement.

**Article 7 : Modalités de retenue ou de suppression pour absence**

Un abattement d'1/30<sup>ème</sup> sera appliqué sur la part fixe de l'ISFE, à compter du 20<sup>ème</sup> jour d'absence cumulé de maladie ordinaire ou de congé d'invalidité temporaire imputable au service sur 12 mois glissants, incluant les jours de week-end compris dans l'arrêt maladie, hormis sur le jour déjà impacté par la journée de carence.

Cet abattement ne sera pas appliqué dans le cadre du CITIS des agents de la police municipale et des ASVP, à l'exception des agents exerçant uniquement des fonctions administratives, en raison de la particulière spécificité de leurs fonctions et de l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 15 mars 2001 portant détermination des missions de sécurité des personnes et des biens incompatibles avec l'exercice du droit de retrait dans la fonction publique territoriale, selon lequel ils ne bénéficient pas du droit de retrait.

**Article 8 : Modalités de suspension**

La part fixe de l'ISFE est suspendue en cas de :

- Congé de longue maladie,
- Congé de longue durée,
- Congé de grave maladie.

**CHAPITRE III – LA PART VARIABLE DE L'ISFE****Article 9 : Instauration de la part variable de l'ISFE :**

La part variable de l'ISFE est déterminée dans la limite des montants suivants :

| Cadre d'emplois                      | Montant individuel annuel maximum |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| Agents de police municipale          | 5 000 €                           |
| Chef de service de police municipale | 7 000 €                           |
| Directeur de police municipale       | 9 500 €                           |

La part variable de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement est versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond annuel défini par l'organe délibérant, et complété par un versement annuel pour le solde restant le cas échéant.

**Article 10 : Dispositif de sauvegarde**

Si, lors du versement de cette nouvelle indemnité, le montant mensuel de la part variable perçu par l'agent est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, l'agent peut conserver le montant mensuel précédemment perçu, à titre individuel et au titre de la part variable.

Toutefois, si cette part variable versée mensuellement dépasse la limite de 50% du plafond, la part variable versée annuellement ne peut conduire à dépasser le plafond de la part variable défini ci-dessus.

Les attributions individuelles des parts fixes et variables sont déterminées et notifiées par arrêté individuel.

**Article 11** : Dans les situations particulières suivantes, la part variable de l'ISFE sera attribuée comme suit :

Les agents s'étant vus octroyer un CLM/CLD/CGM percevront à leur retour le montant de part variable d'ISFE antérieurement perçu, et ce jusqu'à la prochaine campagne d'évolution de la part variable de l'ISFE.

- Les agents nouvellement recrutés, en retour de disponibilité, de détachement, ou de congé parental ne percevront pas la part variable de l'ISFE dans l'attente de la fixation du montant lors de la campagne d'évaluation suivant leur recrutement ou leur réintégration. Néanmoins, les agents nouvellement recrutés pourront se voir attribuer un montant de part variable d'ISFE en tant que nécessaire afin de permettre le maintien de leurs conditions de rémunération.

**Article 12** : L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution de la part variable de l'ISFE sont appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement personnel, la disponibilité, l'assiduité et le comportement professionnel de l'agent,
- Les résultats professionnels, la réalisation des objectifs,
- Le sens du service public,
- La capacité à travailler en équipe, les qualités relationnelles,
- La capacité à coopérer avec des partenaires,
- La contribution au collectif de travail,
- La connaissance de son domaine d'intervention,
- Les compétences professionnelles et techniques,
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste,
- L'implication dans un projet de service
- Les capacités d'expertise et d'encadrement le cas échéant,
- La capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,
- La volonté de l'agent à assurer de nouvelles missions ou de nouvelles responsabilités.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien professionnel annuel en tenant compte des observations spécifiées sur le compte rendu d'entretien professionnel de l'année N-1.

La variation de la part variable de l'ISFE est fixée comme suit, sur la base d'une variabilité annuelle du régime indemnitaire en fonction de l'appréciation générale portée sur l'entretien professionnel allant de « Très insuffisant » à « Exceptionnel », et visant à valoriser l'investissement et la manière de servir.

.../...

Montants mensuels bruts :

|                         | Catégorie A                    | Catégorie B | Catégorie C |
|-------------------------|--------------------------------|-------------|-------------|
| <b>Exceptionnel</b>     | +100€                          | +60€        | +40€        |
| <b>Excellent</b>        | +60€                           | +40€        | +30€        |
| <b>Très bon</b>         | +40€                           | +20€        | +20€        |
| <b>Bon</b>              | Maintien du montant socle 2025 |             |             |
| <b>A améliorer</b>      | - 40€                          | - 20€       | - 20€       |
| <b>Insuffisant</b>      | - 60€                          | - 40€       | - 30€       |
| <b>Très insuffisant</b> | -100€                          | - 60€       | - 40€       |

Les agents ayant un montant de part variable inférieur au montant stipulé dans les lignes « A améliorer » « Insuffisant » « Très insuffisant » pourront voir leur part variable d'ISFE diminuer dans la limite du montant socle perçu.

Concernant les montants indiqués dans les lignes « Très bon », « Excellent » ou « Exceptionnel », ils pourront être versés dans la limite du plafond du régime indemnitaire en vigueur, après proposition du supérieur hiérarchique, validation par la direction générale et dans la limite de l'enveloppe annuelle budgétaire affectée.

Pour le premier calcul du montant de la part variable, fixé en fonction de l'appréciation générale suite à l'entretien annuel d'évaluation, le régime indemnitaire de référence correspond, pour les agents en fonction en 2025, à celui qui leur a été attribué en 2024, proratisé entre la part fixe et la part variable, dans la limite des plafonds annuels. Il en sera de même pour les années postérieures, la part variable de l'ISFE étant versée sur la base de l'évaluation de l'année N-1.

Pour les agents recrutés après le 1<sup>er</sup> janvier 2025, la part variable d'ISFE de référence sera celle de l'année de recrutement.

Chaque année, le montant déterminé viendra donc impacter à la hausse ou à la baisse le montant socle de la part variable déterminé en 2025 sans cumul d'année en année.

Toute sanction disciplinaire, quel que soit son niveau, rend inéligible l'agent concerné à la part variable de l'ISFE. Les agents sanctionnés ne bénéficient pas de la part variable de l'ISFE au titre de l'année durant laquelle les faits reprochés ont eu lieu.

**Article 13 :** Des forfaits indemnitaires complémentaires sont instaurés afin de valoriser certaines missions traduisant un investissement spécifique au sein de la Ville, au profit des agents exerçant des missions de formateur interne, d'assistant de prévention, d'intérim et de tutorat dans le cadre de l'accomplissement de travaux d'intérêt général.

Pour les agents concernés, la valorisation de ces missions prend la forme d'un forfait mensuel dont l'attribution se fera dans le respect des plafonds de la part variable délibérés.

I – Pour les formateurs internes est instauré :

- Un forfait indemnitaire de 20€ brut par journée de formation interne animée, dans la limite de 150 € bruts annuels ;
- Versé au mois de janvier de l'année N, en fonction du nombre de journées animées au cours de l'année N-1 ;

.../...

pour les agents reconnus comme étant formateurs internes.

Un agent ayant quitté la Commune et n'étant pas présent au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N percevra néanmoins son forfait, au titre de l'année N-1.

II – Pour les assistants de prévention est instauré :

- Un forfait indemnitaire de 150€ brut annuels,
- Versé au mois de janvier de l'année N, au regard des missions exercées l'année N-1.
- Pour les agents nommés par lettre de mission assistants de prévention.

Un agent n'ayant pas exercé cette fonction sur l'année complète verra ce forfait proratisé en fonction. Un agent ayant quitté la Commune au cours de l'année N-1 et n'étant pas présent au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N percevra néanmoins ce forfait, proratisé.

III – Pour les agents ayant réalisé un intérim est instauré :

Un forfait allant de 50 € bruts mensuels à 120 € bruts mensuels, en fonction du niveau de responsabilité du poste dont l'intérim est exercé :

|                                                                                       |                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Agent n'occupant pas un poste d'adjoint mais néanmoins désigné pour assurer l'intérim |                      |
| Intérim d'un DGA                                                                      | 120 € bruts mensuels |
| Intérim d'un directeur                                                                | 100 € bruts mensuels |
| Intérim d'un sous-directeur                                                           | 70 € bruts mensuels  |
| Intérim d'un chef de service                                                          | 60 € bruts mensuels  |
| Intérim d'un autre niveau hiérarchique                                                | 50 € bruts mensuels  |

- Versé mensuellement à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois d'intérim et prenant fin le dernier jour de l'intérim, eu égard aux dates indiquées dans la lettre d'intérim.
- Pour les agents remplissant les conditions suivantes : un intérim supérieur à 2 mois consécutifs exercé par une seule personne ; formalisé par une lettre d'intérim signée par le Directeur Général des Services ; entraînant l'exercice de missions d'un niveau de responsabilité supérieur.
- Ce forfait sera minoré de 20 € bruts mensuels si l'agent exerce l'intérim du responsable dont il est adjoint, cette mission d'intérim figurant déjà dans sa fiche de poste et faisant partie de ses missions.

IV – Pour les agents ayant réalisé un tutorat dans le cadre de l'accomplissement de travaux d'intérêt général est instauré :

Un forfait de 50 € bruts mensuels

- Versé mensuellement à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois de tutorat et prenant fin le dernier jour de tutorat, eu égard aux dates indiquées dans la lettre de mission.
- Pour les agents remplissant les conditions suivantes : un tutorat exercé par une seule personne ; formalisé par une lettre de mission signée par le Directeur Général des Services.

#### CHAPITRE IV – DISPOSITIONS COMMUNES

**Article 14 :** L'ensemble de l'ISFE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement sous réserve de l'engagement professionnel, en cas de :

.../...

- Congés annuels, autorisations spéciales d'absence prévues au règlement intérieur de la Commune et congés bonifiés ;
- Congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- Accidents du travail et maladies professionnelles, sous réserve de l'application des dispositions particulières de l'article 7 de la présente délibération.
- Congés de maladie ordinaire, sous réserve de l'application des dispositions particulières de l'article 7 de la présente délibération.

**Article 15** : L'ensemble de l'ISFE est proratisé dans les conditions suivantes :

- Pour les agents travaillant à temps partiel ou temps non complet : le régime indemnitaire suit le sort du traitement indiciaire ; 50%, 60% et 70% pour l'équivalent en temps de travail ; 6/7<sup>ème</sup> pour 80% et 32/35<sup>ème</sup> pour 90%.
- Pour les agents à mi-temps thérapeutique, le régime indemnitaire est proratisé en fonction de la quotité de travail.

**Article 16** : L'ensemble du régime indemnitaire est supprimé en cas :

- D'exclusion temporaire de fonctions ;
- De suspension de service.

**Article 17** : En cas de grève, la retenue porte sur l'ensemble de la rémunération proportionnellement à la durée de la grève : le traitement ainsi que l'ensemble du régime indemnitaire.

**Article 18** : D'inscrire les crédits nécessaires au budget de la Commune.

Pour extrait conforme,  
Le Maire,

