

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA COMMUNE DE GARONS**

SEANCE DU MARDI 29 AVRIL 2025

L'an deux mille vingt-cinq et le mardi 29 avril à 19 heures, le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur le Maire de GARONS.

Nombre de membres en exercice	Nombre de membres présents	Nombre de membres qui ont pris part à la délibération	Date de la convocation	Date d'affichage
25	18	20	18 avril 2025	18 avril 2025

Présents tous les membres sauf : Madame Jessica CHARLEMOINE qui donne procuration à Madame Josiane GAUDE et Monsieur Francis LEJEUNE qui donne procuration à Monsieur Jean GIRAUD.

Absents excusés : Mesdames Nathalie PADE, Laurence TRAZIC et Viviane XAYKAO, Messieurs Alain LASSERRE et Saad AMARA.

Secrétaire de séance : Madame Josiane GAUDE.

Objet de la délibération DE202504 11 - REGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIERE POLICE MUNICIPALE – INSTAURATION DE L'INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT : MODIFICATION DE LA PART FIXE

Madame Josiane GAUDE, Adjointe déléguée aux Finances, expose,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT),

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 la délibération en date du 14 novembre 2024 relative à l'institution du régime indemnitaire de la filière police – instauration de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE)

Vu l'avis du Comité Social Territorial (CST),

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 les précisions de sur la détermination du taux de la part fixe de l'ISFE,

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 qu'il y a lieu, suite aux précisions apportées par la Direction Générale des Collectivités Locales, de modifier le taux maximum de la part fixe déterminé précédemment,

I – BENEFICIAIRES

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 :

- Chef de service de police municipale,
- Agent de police municipale.

II – INSTAURATION DE LA PART FIXE DE L'INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT

La part fixe de l'ISFE est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel dans la limite de taux fixés par cadre d'emplois déterminés par l'organe délibérant comme suit :

Cadre d'emplois	Taux maximum individuel <i>En pourcentage du montant du traitement soumis à retenue pour pension</i>	Taux maximum individuel <i>prévu par le décret</i> <i>En pourcentage du montant du traitement soumis à retenue pour pension</i>
Agents de police municipale	30 % (délibération du 14/11/2024 - 27%)	30%
Chef de service de police municipale	32 % (délibération du 14/11/2024 - 29%)	32%

Les montants 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.

III – INSTAURATION DE LA PART VARIABLE DE L'INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT (ISFE)

La part variable de ISFE est liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Le versement de ce complément est facultatif.

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 pouvant être évalué au cours de l'entretien individuel ou de l'évaluation professionnelle.

AGENTS DE POLICE MUNICIPALE		
INDICATEUR	DESCRIPTION DE L'INDICATEUR	ECHELLE D'EVALUATION
Exécution des tâches confiées	Qualité d'exécution, respect des objectifs, des délais, soin du matériel, maîtrise des compétences techniques, contribution à la maîtrise des dépenses publiques...	De 0 à 10 points
Accueil, relation avec le public	Qualité d'accueil, politesse, sens de l'écoute,...	De 0 à 10 points
Initiative, implication, disponibilité	Volonté manifeste de s'investir dans les missions qui sont confiées, sens de l'initiative en vue d'accroître la qualité du service, capacité à se rendre disponible rigueur dans le travail...	De 0 à 10 points
Adaptation à l'environnement professionnel	Qualité des relations avec ses collègues de travail, entraide, manifestation du sens du travail en équipe, respect,...	De 0 à 10 points
Discrétion professionnelle, réserve	Preuves de mesure dans l'expression de ses opinions personnelles et dans l'exercice de ses missions,...	De 0 à 10 points
Obéissance hiérarchique	Valorisation de l'agent qui se conforme, tant dans la forme que dans le fond, aux instructions de son supérieur hiérarchique	De 0 à 10 points
polyvalence	Réalisation de missions non habituelles, en vue par exemple de contribuer à la continuité du service (remplacement d'agents, renforcement d'un service,...), réalisation de travaux « multi-métiers »,...	De 0 à 10 points
Sens du service public	Contribution personnelle à l'optimisation du service public communal, à la valorisation de l'image de la fonction publique, de la collectivité, sens de l'action collective ...	De 0 à 10 points
Appréciation globale de l'agent	L'appréciation générale de la qualité professionnelle de l'agent par l'autorité hiérarchique lui permet d'obtenir un bonus de points	De 0 à 20 points
		TOTAL MAXIMUM DE 100 POINTS

CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE

INDICATEUR	DESCRIPTION DE L'INDICATEUR	ECHELLE D'EVALUATION
Instruction des tâches confiées	Qualité, respect des objectifs, efficacité, réactivité, sens de l'analyse et de la synthèse, de l'organisation, respect des procédures, contribution à la maîtrise des dépenses publiques ...	De 0 à 10 points
Qualité et sens de l'encadrement	Qualité dans la gestion et la maîtrise du service, dans son positionnement hiérarchique, sens de la communication interne et de l'écoute, respect des agents, résultats obtenus,...	De 0 à 10 points
Initiative, implication, disponibilité	Volonté manifeste de s'investir dans les missions qui sont confiées, sens de l'initiative en vue d'accroître la qualité du service, capacité à se rendre disponible, rigueur dans le travail, participations aux conseils municipaux, commissions municipales et autres instances, avec production de comptes rendus,....	De 0 à 10 points
Adaptation et maîtrise de l'environnement professionnel	Qualité des relations avec ses collègues de travail et avec les élus, entraide, manifestation du sens du travail en équipe, sens de l'évaluation, compte rendu hiérarchique, qualité des relations avec les partenaires institutionnels...	De 0 à 10 points
Discrétion professionnelle, réserve	Preuves de mesure dans l'expression de ses opinions personnelles et dans l'exercice de ses missions professionnelles,...	De 0 à 10 points
Obéissance hiérarchique	Valorisation de l'agent qui se conforme, tant dans la forme que dans le fond, aux instructions de son supérieur hiérarchique	De 0 à 10 points
polyvalence	Réalisation de missions non habituelles, en vue par exemple de contribuer à la continuité du service (remplacement d'agents, renforcement d'un service,...), réalisation de travaux « multi-métiers »,...	De 0 à 10 points
Sens du service public	Contribution personnelle à l'optimisation du service public communal, à la valorisation de l'image de la fonction publique, de la collectivité, sens de l'action collective...	De 0 à 10 points
Appréciation globale de l'agent	L'appréciation générale de la qualité professionnelle de l'agent par l'autorité hiérarchique lui permet d'obtenir un bonus de points	De 0 à 20 points
		TOTAL MAXIMUM DE 100 POINTS

Le plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminé dans la limite des montants suivants :

Cadre d'emplois	Montant annuel individuel maximum en Euros	Montant annuel individuel maximum prévu par le décret
Agents de police municipale	2 000 €	5 000 €
Chef de service de police municipale	3 000 €	7 000 €

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée annuellement. Les montants seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

IV – MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Conformément aux dispositions de l'article L 714-9 du 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 L 5111-1 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.

V – LES CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION APPLICABLES A L'INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT

❖ Les conditions de maintien ou suppression de la part fixe

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, accident de service et de trajet, maladie professionnelle, congé maladie ordinaire, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), le versement de l'IFSE suit le sort du traitement.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

En cas de grève (au prorata du temps d'absence), de suspension conservatoire, exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait.

❖ Les conditions de maintien ou suppression de la part variable

Une retenue de 1/100ème sera appliquée par jour d'absence de l'agent (hors congés annuels, RTT, congés spéciaux liés aux accidents du travail, aux congés maternité/paternité/adoption, aux maladies professionnelles et aux autorisations spéciales d'absence).

L'autorité territoriale pourra apprécier l'impact de l'absence sur l'atteinte des objectifs qui étaient assignés.

VI – LES 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.

VII – 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.

VII – DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au : 1^{er} janvier 2025

VIII – DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

A compter de cette même date et au plus tard au 1^{er} janvier 2025, 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.

IX – CREDITS BUDGETAIRES

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 individuel pour la part variable dans le respect des conditions fixées dans la présente délibération.

Le Conseil Municipal, entendu cet exposé et après en avoir délibéré à l'unanimité,

DECIDE

ARTICLE 1 : d'accepter d'instituer le régime indemnitaire de la filière police municipale dans les conditions énoncées ci-dessus.

ARTICLE 2 : 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).

ARTICLE 3 : d'inscrire les crédits nécessaires.

ARTICLE 4 : de dire que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés dans les emplois sont inscrits au budget.

ARTICLE 5 : d'autoriser Monsieur le Maire 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.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits.

Josiane GAUDE

Secrétaire de Séance



Yves RODRIGUEZ

Maire de Garons



Le présent acte peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de Nîmes dans un délai de deux mois à compter de sa publication et/ou notification.