

**CONSEIL MUNICIPAL**  
**SEANCE DU 19 DÉCEMBRE 2024**



**Extrait du registre des délibérations**  
**République Française**

**N°DEL\_2024\_181**

**INSTAURATION DE L'INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT  
POUR LES AGENTS RELEVANT DE LA FILIERE DE LA POLICE MUNICIPALE**

L'an deux mille vingt quatre, le dix neuf décembre à 20 h 30

Le Conseil Municipal, dûment convoqué par le Maire, le 12 décembre 2024, s'est assemblé dans l'Auditorium du Conservatoire, 85 boulevard de la République, sous la présidence de Madame Michèle GRELLIER Maire.

**Présents :**

Michèle GRELLIER, Pascal PONTY, Malika BARRY, Paul MARSAL, Inès de MARCILLAC, Pierre ARRIVETZ, Vincent GRZECZKOWICZ, Véronique FABIEN-SOULE, François SCHMITT, Véronique CHANTEGRELET, Eric DUMOULIN, Nicole CABLAN-GUEROULT, Laurence GNEMMI, Dominique BAUD, Pascale PATAT, Cécile DELAUNAY, Jean-Baptiste GODILLON, Véronique LIGNIER, Laurence BOUDER, Arménio SANTOS, Levon MINASSIAN, Christelle HANNEBELLE, Laurent LEFEVRE, Nathalie MOULIN, Pierre GUILLET, Béatrice BELLINI, José TOMAS, Edith MOLDOVAN, Franck PACQUET

**Absents excusés ayant donné pouvoir :**

Virginie MINART-GIVERNE à Paul MARSAL, Emmanuel LOEVENBRUCK à Vincent GRZECZKOWICZ, Olivier LASSAL à Laurence GNEMMI, Laurent MALOCHET à Michèle GRELLIER, Sandrine COMBASTEIL à Franck PACQUET, Jean-Manuel PARANHOS à François SCHMITT, Sophie LEFEBURE à Laurence BOUDER, Arnaud BEAUVOIR à Inès de MARCILLAC, Yves ENGLER à Béatrice BELLINI, Line HUANG à Jean-Baptiste GODILLON

**Secrétaire :**

Eric DUMOULIN

Les 29 membres présents forment la majorité des membres du Conseil en exercice, lesquels sont au nombre de 39.

**NOTE DE SYNTHÈSE**

Le 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 crée une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) composée d'une part fixe et d'une part variable.

Entrée en vigueur le 29 juin 2024, l'ISFE remplace le régime indemnitaire de la filière police composé de :

- l'Indemnité Spéciale Mensuelle de Fonctions (ISMF), supprimée au 1er janvier

- 2025,
- l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT).

Ainsi, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des gardes champêtres pourront percevoir une indemnité spéciale de fonction et d'engagement, si l'organe délibérant instaure cette prime.

L'ISFE est composée d'une part fixe et d'une part variable.

ISFE - Part Fixe	ISFE - Part Variable
Volet <b>FONCTION</b>	Volet <b>ENGAGEMENT PROFESSIONNEL et MANIERE DE SERVIR</b>
Liée à l'appartenance à un cadre d'emplois de la filière Police	Liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir
Elle est déterminée en appliquant au montant du traitement indiciaire brut un taux individuel fixé par l'organe délibérant dans la limite des taux énoncés par le décret	Elle est déterminée en appliquant des critères d'appréciation de la manière de servir et de l'engagement professionnel dans la limite des plafonds par cadres d'emplois énoncés dans le décret
Elle remplace l'actuelle ISMF : Indemnité Spéciale Mensuelle de Fonction	Pour 50% de son montant, elle remplace l'actuelle IAT : Indemnité d'Administration et de Technicité Pour le solde, il s'agit d'une nouvelle prime dans la logique du CIA pour le RIFSEEP
Versée mensuellement	Versée mensuellement pour 50% du montant du plafond et annuellement pour le solde selon la volonté de la CT

**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 :

- 33 % pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale,
- 32 % pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,
- 30 % pour le cadre d'emplois des agents de police municipale,
- 30 % pour le cadre d'emplois des gardes champêtres

**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 des critères définis par l'organe délibérant.

L'organe délibérant détermine le plafond annuel de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement dans la limite des montants suivants :

- 9 500 euros pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale,
- 7 000 euros pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,
- 5 000 euros pour le cadre d'emplois des agents de police municipale,

- 5 000 euros pour le cadre d'emplois des gardes champêtres

La part variable de l'ISFE peut-être versée mensuellement dans la limite de 50% du plafond défini par l'organe délibérant en tenant compte de critères définis par la commune pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir.

Elle peut être complétée d'un versement annuel, sans que la somme des versements ne dépasse ce plafond. Le versement annuel fait suite à l'entretien professionnel, il est à mettre en comparaison avec le Complément Indemnitaire Annuel perçu par les agents relevant du RIFSEEP :

Part Variable Annuelle	Montant annuel
Directeur de Police Municipale	250
Chef de la Police Municipale	250
Adjoint au Chef PM	230
Responsable Opérationnel	230
Chef de Brigade	200
Agent de Police Municipale	150
Garde Champêtre	130

L'agent perçoit un pourcentage, compris entre 0 et 100%, du montant maximal de la part variable au regard des critères suivants :

- **25% au titre de son investissement** : la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs par l'agent ; l'implication dans les projets du service et/ou des projets innovants.
- **25% au titre de la conscience professionnelle dont il fait preuve** : l'engagement professionnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions et/ou d'événementiels et/ou lors de gestion de crise ;
- **25% au titre de ses qualités relationnelles** : la capacité à entretenir des relations de travail harmonieuses avec les collègues de travail et/ou la hiérarchie et/ou avec les partenaires de la collectivité ; la contribution au collectif de travail ; la qualité de la relation au public ;
- **25% au titre de son sens du service public** : le respect des consignes de travail, des horaires, l'assiduité au travail, la qualité d'accueil du public...

Le versement de la part engagement individuel au titre de l'année écoulée n'est donc pas acquise et le montant attribué au titre d'une année n'est pas reconductible automatiquement l'année suivante. Il faut être présent l'année n+1 au moment du versement.

## DELIBERATION

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment sont 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°2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret 2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,

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° 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,

Vu le tableau des effectifs,

Vu l'organigramme général des services,

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 13 décembre 2024,

Vu l'avis de la Commission Ressources Humaines, Smart-City et Innovations Numériques du 17 décembre 2024,

Considérant que les agents appartenant à la filière police municipale 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 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,

Considérant que 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,

Considérant la nécessité de mettre en place le nouveau Régime Indemnitaire instaurant l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement pour les agents relevant de la filière Police Municipale de la commune de Chatou,

Le Conseil Municipal,

Après avoir entendu les explications qui précèdent et en avoir délibéré,

**DECIDE** l'instauration de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (ISFE) en

faveur des fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel, relevant d'un des cadres d'emplois de la filière police municipale.

L'ISFE est composée d'une part fixe et d'une part variable.

**DIT que :**

## **I/ Les objectifs poursuivis**

### **Objectif 1 : Mise en conformité du régime indemnitaire des agents de la filière Police Municipale de la collectivité**

#### **Objectif 2 : Valoriser davantage l'investissement individuel et/ou collectif**

La mise en place du Régime Indemnitaires des agents de la filière Police Municipale doit permettre de valoriser davantage l'investissement individuel et/ou collectif, en se fondant sur la manière de servir et sur l'initiative collective, qui par ses retombées qualitatives, apportent auprès des habitants et/ou des usagers, au quotidien, un service public performant.

#### **Objectif 3 : Construire un régime indemnitaire respectueux de la parité**

Dans la continuité du plan égalité, la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire pour les agents de la filière Police Municipale de la commune poursuit l'exigence d'une politique égalitaire des ressources humaines.

#### **Objectif 4 : Rendre la commune de Chatou plus attractive aux agents et aux cadres**

Les difficultés rencontrées dans les recrutements induisent une concurrence entre les collectivités. L'augmentation de la mobilité des agents pousse les collectivités à porter une attention de plus en plus grande au régime indemnitaire servi aux agents.

Aussi, la mise en place du Régime Indemnitaires des agents de la filière Police Municipale est l'occasion d'améliorer l'attractivité de la collectivité.

#### **Objectif 5 : Reconnaître la prise de responsabilité (évolution des carrières)**

Les enjeux de la mobilité interne sont importants, tant pour l'agent que pour la collectivité. Aussi, en application des lignes directrices de gestion dont la commune s'est dotée, le Régime Indemnitaires de la filière Police Municipale accompagne efficacement la politique volontariste de mobilité interne en reconnaissant la prise de missions et de responsabilités différentes et/ou supplémentaires (responsable de brigade,...).

## **II/ La garantie individuelle de maintien à minima du montant de régime indemnitaire servi aux agents de la filière Police Municipale**

En application de l'article 7 du décret n°2024-614 du 26 juin 2024, lors de la première application de l'IFSE, si, le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire, part variable comprise, est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, le montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà du pourcentage de 50 % et dans la limite du plafond de la part variable défini réglementairement.

### **III/ Instauration de l'ISFE**

#### **A/ Les bénéficiaires**

Les bénéficiaires du Régime Indemnitare de la filière Police Municipale sont les agents titulaires et les agents stagiaires de la filière Police Municipale des cadres d'emplois :

- des directeurs de police municipale (décret n°2006-1392) du 17 novembre 2006
- des chefs de service de police municipale (décret du 21 avril 2001)
- des agents de police municipale (décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006)
- des gardes champêtres (décret du 24 août 1994)

L'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (ISFE) est versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel relevant de la filière police municipale.

#### **B/ Les modalités de fixation de l'ISFE**

La part fixe de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement correspond au montant maximum du taux individuel par cadre d'emploi appliqué au traitement soumis à retenue pour pension dans la limite des taux du décret en vigueur.

La part variable de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement correspond au montant maximum du taux individuel par cadre d'emploi dans la limite des taux du décret en vigueur. Elle tient compte du niveau de responsabilité, de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par la commune.

#### **La Part Fixe de l'ISFE**

La part fixe de l'ISFE est versée mensuellement.

Le montant de la part fixe est déterminé selon le taux individuel attribué aux différents cadres d'emplois.

La part fixe mensuelle de l'ISFE correspond au montant maximum du taux individuel par cadre d'emploi appliqué au traitement soumis à retenue pour pension dans la limite des taux du décret en vigueur.

Sur la base du cadre d'emploi de l'agent de la filière Police Municipale permettant l'attribution de la part fixe de l'ISFE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent le taux maximum appliqué au traitement soumis à retenue pour pension dans la limite des taux du décret en vigueur.

#### **La Part Variable de l'ISFE**

##### **a/ La Part Variable Mensuelle de l'ISFE**

La commune attribue aux agents de la filière de la Police Municipale le maximum de la part variable mensuelle.

Le montant de la part variable mensuelle tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Il est déterminé en appliquant des critères d'appréciation de la manière de servir et de l'engagement professionnel dans la limite des plafonds par cadres d'emplois énoncés dans le décret en vigueur. Ce montant peut donc varier mensuellement pour tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir selon les critères établis.

La part variable mensuelle de l'ISFE correspond au montant maximum du taux individuel par cadre d'emploi dans la limite des taux mensuels du décret en vigueur. Elle tient également compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères établis par cadre d'emploi.

Sur la base du cadre d'emploi de l'agent de la filière Police Municipale permettant l'attribution de la part variable mensuelle de l'ISFE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent le taux maximum appliqué au traitement soumis à retenue pour pension dans la limite des taux du décret en vigueur.

L'agent de la filière Police Municipale de la commune perçoit le montant maximum du taux individuel de son cadre d'emploi dans la limite du décret en vigueur sauf si la commune lui notifie que son engagement professionnel et sa manière de servir ne sont pas conformes aux attentes de la Ville selon les critères d'attribution définis ci-dessous.

**Critères d'attribution de la part variable mensuelle de l'ISFE :**

<b>Cadre d'emplois</b>	<b>Montant Mensuel</b>	<b>Critères d'attribution de l'ISFE mensuelle</b>
Directeur de Police Municipale	Montant maximal réglementaire applicable à chaque agent au regard du cadre d'emploi auquel il appartient et en application du principe de parité	L'implication au sein de la collectivité (connaissance de la Ville, des problématiques) Le niveau de responsabilité (prise en charge des équipes et du fonctionnement du service) Les résultats professionnels obtenus en lien avec la politique publique de la Ville La capacité à travailler en équipe et en transversalité La capacité à s'adapter à l'exigence du poste, à coopérer avec des partenaires internes et externes L'adaptabilité et l'ouverture au changement La ponctualité et l'assiduité Le travail en autonomie La rigueur et la fiabilité du travail effectué La réactivité face à une situation d'urgence La disponibilité
Chef de service de Police Municipale	Montant maximal réglementaire applicable à chaque agent au regard du cadre d'emploi auquel il appartient et en application du principe de parité	L'implication au sein de la collectivité (connaissance de la Ville, des problématiques) Le niveau de responsabilité (prise en charge des équipes et du fonctionnement du service) Les résultats professionnels obtenus en lien avec la politique publique de la Ville La capacité à travailler en équipe et en transversalité La capacité à s'adapter à l'exigence du poste, à coopérer avec des partenaires internes et externes

		L'adaptabilité et l'ouverture au changement La ponctualité et l'assiduité Le travail en autonomie La rigueur et la fiabilité du travail effectué La réactivité face à une situation d'urgence La disponibilité
Agent de Police Municipale	Montant maximal réglementaire applicable à chaque agent au regard du cadre d'emploi auquel il appartient et en application du principe de parité	Les résultats professionnels obtenus notamment les objectifs d'interventions sur le terrain en lien avec la politique publique de la Ville La capacité d'encadrement ou d'expertise L'adaptabilité et l'ouverture au changement La capacité à travailler en équipe Les compétences professionnelles et techniques Les contraintes ou sujétions particulières (planning soir, week-end, manifestations) La ponctualité et l'assiduité Le respect des moyens matériels La rigueur et la fiabilité du travail effectué (respect des consignes, application des cadres réglementaires) La réactivité face à une situation d'urgence La disponibilité
Garde Champêtre	Montant maximal réglementaire applicable à chaque agent au regard du cadre d'emploi auquel il appartient et en application du principe de parité	Les résultats professionnels obtenus notamment les objectifs d'interventions sur le terrain en lien avec la politique publique de la Ville La capacité d'encadrement ou d'expertise L'adaptabilité et l'ouverture au changement La capacité à travailler en équipe Les compétences professionnelles et techniques Les contraintes ou sujétions particulières (planning soir, week-end, manifestations) La ponctualité et l'assiduité Le respect des moyens matériels La rigueur et la fiabilité du travail effectué (respect des consignes, application des cadres réglementaires) La réactivité face à une situation d'urgence La disponibilité

La part variable mensuelle de l'ISFE, selon les critères établis pour valider l'engagement professionnel et la manière de servir, peut être diminuée, suspendue pour quelques mois ou supprimée à l'année dans l'attente d'une évolution de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

## **b/ La Part Variable Annuelle de l'ISFE**

### **- Part Variable Annuelle attribuée au titre de l'année écoulée**

La part variable annuelle de l'ISFE est versée au titre de l'année écoulée en lien avec le compte-rendu de l'entretien annuel. Elle est versée au premier semestre de l'année n+1, sous réserve d'un entretien annuel et de la présence de l'agent.

Le montant de la part variable annuelle tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Il est déterminé pour chaque niveau de responsabilité, en appliquant des critères d'évaluation de la manière de servir et de l'engagement professionnel dans la limite des plafonds par cadres d'emplois énoncés dans le décret en vigueur. Ce montant peut donc varier annuellement pour tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir selon les critères établis.

La part variable annuelle de l'ISFE correspond au montant maximum du taux individuel

par cadre d'emploi dans la limite des taux mensuels du décret en vigueur. Elle tient également compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères établis par cadre d'emploi et par niveau de responsabilité.

Sur la base du cadre d'emploi de l'agent de la filière Police Municipale permettant l'attribution de la part variable annuelle de l'ISFE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent le taux maximum appliqué au traitement soumis à retenue pour pension dans la limite des taux du décret en vigueur.

L'agent de la filière Police Municipale de la commune perçoit le montant maximum du taux individuel de son cadre d'emploi attribué selon son niveau de responsabilité, son engagement professionnel et sa manière de servir dans la limite du décret en vigueur.

L'agent perçoit un pourcentage compris entre 0 et 100 % du montant maximum déterminé pour son niveau de responsabilité en lien avec son cadre d'emploi au regard des critères suivants.

#### Les critères d'attribution sont :

- Investissement : la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs par l'agent, l'implication dans les projets du service et/ou des projets innovants.
- Conscience professionnelle : l'engagement professionnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions et/ou d'événementiels et/ou lors de gestion de crise.
- Relationnel : la capacité à entretenir des relations de travail harmonieuses avec les collègues de travail et/ou la hiérarchie et/ou avec les partenaires de la collectivité ; la contribution au collectif de travail ; la qualité de la relation au public.
- Sens du service public : le respect des consignes de travail, des horaires, l'assiduité au travail, la qualité d'accueil du public, ...

Le versement de la part annuelle de l'ISFE au titre de l'année écoulée n'est donc pas acquise et le montant attribué au titre d'une année n'est pas reconductible automatiquement l'année suivante.

#### Modalités d'attribution de la part variable annuelle de l'ISFE à certaines situations particulières :

Les agents en année N ne pourront prétendre à l'attribution de la part engagement individuel au titre de l'année écoulée que si la durée de leur activité pendant l'année N a été suffisante pour permettre qu'ils soient évalués.

La part variable annuelle de l'ISFE au titre de l'année écoulée ne sera pas versée pour les agents ayant quitté la collectivité avant d'avoir pu faire l'objet d'un entretien professionnel ou pour les agents non présents au moment du versement au premier semestre de l'année N+1.

#### La périodicité de versement de l'ISFE variable annuelle :

La part variable annuelle de l'ISFE sera versée en une seule fois, au terme du processus

d'évaluation annuelle établie pour l'année N, au cours du premier semestre de l'année N+1.

### **- Part Variable Annuelle attribuée au titre de l'accomplissement d'une mission exceptionnelle lors de l'année écoulée**

Le montant de la part variable annuel versé au titre de la réalisation d'une mission exceptionnelle est déterminée dans les limites décrites ci-dessous :

Part Variable Annuelle	Montant Minimum	Montant maximum de la part variable annuelle de l'ISFE versé au titre de l'accomplissement d'une mission exceptionnelle
Tous les cadres d'emplois	100€	Montant maximal réglementaire applicable à chaque agent au regard du cadre d'emploi auquel il appartient et en application du principe de parité

Il est précisé que les attributions au titre de l'année écoulée et au titre de l'accomplissement d'une mission exceptionnelle ne sont pas exclusives l'une de l'autre, mais le total des deux attributions annuelles sera toujours limité au montant maximal réglementaire annuel susceptible d'être versé à chaque agent en fonction du cadre d'emplois auquel il appartient.

Seuls les agents ayant accepté de se voir confier l'encadrement et/ou la réalisation d'une mission exceptionnelle sont susceptibles de percevoir tout ou partie du montant visé ci-dessus.

La mission en cause ne doit pas relever des fonctions induites normalement par le poste occupé par l'agent.

L'agent éligible perçoit un pourcentage, compris en 0 et 100 %, du montant maximal visé ci-dessus auquel il peut prétendre en fonction des critères suivants :

- Investissement individuel dans la réalisation de la missions,
- Respect des délais impartis,
- Capacité à fédérer l'équipe chargée de la réalisation de la missions,
- Atteinte des objectifs induits par la mission et réussite de la mission.

Il tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Il est déterminé pour chaque niveau de responsabilité, en appliquant des critères d'évaluation de la manière de servir et de l'engagement professionnel dans la limite des plafonds par cadre d'emplois énoncés dans le décret en vigueur. Ce montant peut donc varier annuellement pour tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir selon les critères établis.

### **C/ Les modalités de maintien de l'ISFE**

L'ISFE est maintenu dans les mêmes conditions que le traitement dans le cadre des positions suivantes permettant de bénéficier de plein de traitement :

- congés annuels, congés bonifiés et autorisations spéciales d'absences,
- congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, et d'adoption,
- congé de maladie ordinaire,
- congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) en cas d'accident de travail ou de maladie reconnue imputable au services,
- pour les agents en temps partiel thérapeutique accordés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Dans le cas d'une Période de Préparation au Reclassement (PPR), l'agent perçoit l'ISFE lié au poste qu'il occupait précédemment à son entrée en PPR. A l'issue de la PPR, en cas de nomination sur poste vacant, l'agent se voit appliquer l'ISFE ou l'IFSE lié à son nouveau poste/groupe de fonctions du poste sur lequel il est effectivement nommé.

#### **D/ Les modalités de variation de l'ISFE**

L'ISFE est proratisée dans les positions suivantes :

- pour les agents travaillant à temps partiel ou à temps non complet. Ainsi, l'ISFE suit le sort du traitement indiciaire (50 %, 60 % et 70 % pour l'équivalent en temps de travail ; 6/7ème pour 80 % et 32/35ème pour 90%).
- pour les agents en temps partiel thérapeutique hormis l'hypothèse d'un temps partiel thérapeutique accordé à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
- Lors d'une mobilité interne entraînant une évolution du périmètre des missions et/ou un changement de cadre d'emplois, l'agent se voit attribuer le montant de l'ISFE du nouveau périmètre de fonction (chef de brigade, adjoint ,...).
- Lors d'une mobilité interne entraînant une diminution du périmètre des missions et/ou un changement de cadre d'emplois, l'agent se voit attribuer le montant de l'ISFE du nouveau périmètre de fonction. Le maintien de l'ISFE versé préalablement à la mutation n'est pas garanti.
- Lors d'une mobilité interne entraînant une prise de fonction sur un poste relevant du RIFSEEP, les critères d'attribution de ce dernier s'appliquent en lien avec le groupe de fonctions du poste.

#### **E/ Les modalités de suspension de l'ISFE**

##### Maladie

Le versement de l'ISFE est suspendu en cas de :

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

En cas d'application rétroactive d'un de ces congés, les montants d'ISFE effectivement versés dans l'attente de l'avis du conseil médical ne feront pas l'objet d'un mandat de la commune.

## Sanctions / Suspension / Grèves

L'ISFE est supprimée en cas :

- d'exclusion temporaire de fonction,
- de suspension de service,
- 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.

## **F/ Les périodicités de versement de l'ISFE**

Les périodicités de versement de l'ISFE au sein de la commune sont les suivantes :

- **Part fixe de l'ISFE** : mensuellement
- **Part variable de l'ISFE** :
  - mensuellement sous réserve de l'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent de la filière Police Municipale dans la limite des plafonds autorisés
  - annuellement : en mars de l'année n+1, sous réserve de l'appréciation dans le cadre de l'entretien annuel de l'engagement professionnel et de la manière de servir et/ou de l'accomplissement d'une mission exceptionnelle.

Le montant de l'ISFE est proratisé selon le temps de travail.

## **G/ Les règles de cumul de l'ISFE**

L'ISFE est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir (RIFSEEP, IAT, ...).

L'ISFE est cumulable avec :

- les indemnités liées aux dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacements),
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret du 14 janvier,
- 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,
- l'indemnité de résidence,
- les avantages acquis avant la publication de la loi statutaire (loi 84-53 du 26 janvier 1984 - article 111.4).

L'attribution individuelle de l'ISFE décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté.

## **IV/ Date d'effet**

Envoyé en préfecture le 20/12/2024

Reçu en préfecture le 20/12/2024

Publié le

ID : 078-217801463-20241220-DEL\_2024\_181-DE



**Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er janvier 2025.**

**Les dispositions des délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieur sont annulées.**

**Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.**

**A L'UNANIMITÉ,**

Publiée le : 23/12/2024