



## EXTRAIT DE PROCES VERBAL DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU JEUDI 30 JANVIER 2025

Affaire n° 12-20250130

**Instauration du nouveau régime indemnitaire de la police municipale**

### NOTA /

Le Maire certifie que la liste des délibérations a été affichée dans le hall d'accueil de la mairie et mise en ligne sur le site internet de la Commune, le :

3 février 2025

*Ordonnance n°2021-1310 du 7 octobre 2021 - Nouvelles règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes des collectivités – Article L.2121-25*

### Date de convocation

le 24 janvier 2025

### Nombre de membres

- en exercice : 49
- présents : 42
- représentés : 7
- absent : 0

L'an deux mille vingt-cinq, le jeudi trente janvier à seize heures cinquante-huit minutes, les membres du Conseil municipal de la commune du Tampon se sont réunis à l'Hôtel de Ville dans la salle des délibérations, sous la présidence de Patrice Thien-Ah-Koon, Maire

### Étaient présents :

Patrice Thien-Ah-Koon, Jacquet Hoarau, Laurence Mondon, Charles Emile Gonthier, Augustine Romano, Bernard Picardo, Gilberte Lauret-Payet, Jean Richard Lebon, Marcelin Thélis, Marie-Lise Blas, Mansour Zarif, Liliane Abmon, Dominique Gonthier, Sylvie Leichnig, Jean-Pierre Thérincourt, Maurice Hoarau, Sylvie Jean-Baptiste, Marie-Claire Boyer, Jack Gence, Daniel Maunier, Henri Fontaine, Denise Boutet-Tsang-Chun-Szé, Mimose Dijoux-Rivière, Catherine Turpin, Jean-Pierre Georger, Albert Gastrin, Serge Técher, Martine Corré, Véronique Fontaine, Serge Sautron, Jean Philippe Smith, Evelyne Robert, Noëline Domitile, Régine Blard, Doris Técher, Gilles Fontaine, Josian Soubaya Soundrom, Nathalie Bassire, Gilles Henriot, Monique Bénard, Anissa Locate, Antoine Lebian

### Étaient représentés :

Marie Hélène Genna-Payet par Liliane Abmon, Francemay Payet-Turpin par Daniel Maunier, Eric Ah-Hot par Jean-Pierre Georger, Allan Amony par Albert Gastrin, Nadège Domitile-Schneeberger par Nathalie Bassire, Jean-Yves Félix par Gilles Henriot, Nathalie Fontaine par Monique Bénard

Les membres présents formant la majorité de ceux en exercice, le Président ouvre la séance. Conformément à l'article L. 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, l'Assemblée procède à la nomination du Secrétaire de séance. A l'unanimité, Madame Laurence Mondon est désignée pour remplir les fonctions de secrétaire.

**Affaire n° 12-20250130**

## **Instauration du nouveau régime indemnitaire de la police municipale**

**Vu** le Code général des collectivités territoriales,

**Vu** le Code général de la fonction publique,

**Vu** le décret n° 2024-614 du 26 janvier 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** la délibération n°52-271210 du 27 décembre 2010, relative à la refonte du régime indemnitaire,

**Vu** la consultation du Comité Social Territorial en date du 26 décembre 2024,

**Vu** le rapport n°12-20250130 présenté au Conseil municipal du 30 janvier 2025,

**Considérant** que le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 susvisé, institue un nouveau régime indemnitaire pour les agents relevant de la filière police municipale, reposant sur l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (ISFE) dont la vocation est de remplacer les primes de la filière Police Municipale, en vigueur à ce jour,

**Considérant** qu'à compter du 1er janvier 2025, sont abrogés tous les décrets relatifs au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des directeurs de police municipale, des chefs de service de la police municipale, des agents de police municipale, et des gardes champêtres,

**Considérant** qu'il appartient au conseil municipal de délibérer sur l'instauration de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (ISFE) et de fixer après avis du Comité Social Territorial :

- Le taux individuel de la part fixe pour chaque cadre d'emplois déterminé en pourcentage du traitement indiciaire de l'agent ;
- Le plafond de la part variable pour chaque cadre d'emplois dans la limite duquel l'autorité territoriale détermine le montant individuel en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel ;
- Les critères d'appréciation de la manière de servir et de l'engagement professionnel pour l'attribution de la part variable ;
- Le cas échéant, la périodicité de versement de la part variable,

**Considérant** les avis rendus par les collègues du Comité Social Territorial consulté le 26 décembre 2024 sur cette affaire,

**Le Conseil municipal,**  
**réuni le jeudi 30 janvier 2025 à l'Hôtel de Ville, le quorum étant atteint,**

**Entendu** l'exposé de Monsieur le Maire,

Après en avoir débattu et délibéré

**Approuve à l'unanimité des suffrages exprimés (3 abstentions)**

**Article 1** D'instaurer l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (ISFE), selon les dispositions ci-après annexées,

**Article 2** De prévoir et d'inscrire chaque année, les crédits nécessaires au paiement de ces indemnités, dans la limite fixée par les textes de référence,

**Article 3** Le nouveau régime indemnitaire prendra effet au plus tôt, à la date de transmission au préalable de la délibération au contrôle de légalité,

**Article 4** D'autoriser le Maire, en vertu de l'article L2122-21 du Code général des collectivités territoriales, à signer tous les actes et pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

**Pour extrait conforme,**

**La secrétaire de séance,**  
**Laurence Mondon, 2ème adjointe**

**Par délégation de fonction,**  
**Jacquet Hoarau, 1er adjoint**

## DISPOSITIONS LIEES A L'INSTAURATION DE L'ISFE

L'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (ISFE) vient remplacer le régime indemnitaire actuel de la filière police municipale composé de l'Indemnité Spéciale Mensuelle de Fonctions (ISMF) et de l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT), abrogé le 1er janvier 2025 (art.9 décret n°2024-614 du 26 juin 2024).

Au même titre que le RIFSEEP instauré au sein de la commune du Tampon et de ses établissements publics, l'ISFE est composée de 2 parts :

- Une part fixe liée à l'appartenance à un cadre d'emplois de la filière police municipale ;
- Une part variable en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel.

### 1. Les bénéficiaires de l'ISFE

Peuvent bénéficier de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) (art.2 décret n°2024-614 du 26 juin 2024) :

- Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des directeurs de police municipale,
- 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.

### 2. Composition de l'ISFE

L'ISFE est composée d'une part fixe liée à l'appartenance à un cadre d'emploi de la filière police municipale, 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 (art.4 décret n°2024-614 du 26 juin 2024).

## 2.1. La part fixe de l'ISFE

La part fixe de l'ISFE 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.

L'organe délibérant doit fixer les taux individuels pour la part fixe pour chaque cadre d'emploi indépendamment des missions occupées, dans la limite de l'enveloppe budgétaire consacrée au régime indemnitaire de la police municipale.

Compte tenu de l'enveloppe budgétaire allouée au régime indemnitaire de la police municipale au sein de la commune du Tampon, sont retenus les taux maximums prévus par le décret n°2024-614 :

Cadres d'emplois	Taux individuel retenu
Directeurs de police municipale	33%
Chefs de service de police municipale	32%
Agents de police municipale	30%

La part fixe de l'ISFE est versée mensuellement.

## 2.2. La part variable de l'ISFE

La part variable de l'ISFE tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon les critères définis par l'organe délibérant (art.4 décret n°2024-614 du 26 juin 2024).

### 2.2.1. Montants plafond de la part variable de l'ISFE

L'organe délibérant fixe le plafond de la part variable de l'ISFE dans la limite des plafonds suivants par cadre d'emplois (art.5 décret n°2024-614 du 26 juin 2024) :

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

Compte tenu de l'enveloppe budgétaire allouée au régime indemnitaire de la police municipale, sont arrêtés les montants plafond suivants fixés sur la base d'une quotité de travail à temps plein, et distinguant pour le cadre d'emploi des agents de police municipale (catégorie C), des plafonds distincts au regard des niveaux de responsabilités particulières :

Cadres d'emplois	Responsabilités particulières cadre d'emploi des agents de police municipale (catégorie C)	Montant plafond annuel retenu sur la base d'un temps plein
Directeurs de police municipale (catégorie A)		6 000 €
Chefs de service de police municipale (catégorie B)		3 000 €
Agents de police municipale (catégorie C)	Adjoint au chef de service (grade de brigadier-chef principal)	2 050 €
	Référent de secteur/Moniteur maniement des armes ((grade de brigadier-chef principal)	1 700 €
	Chef de patrouille (grade de brigadier-chef principal)	1 500 €
	Gardien-brigadier de police municipale	1 300 €

Dans le respect des dispositions prévues à l'article 7 du décret n°2024-614, et en concordance avec la part variable du RIFSEEP instauré au sein de la commune du Tampon et de ses établissements publics, la part variable de l'ISFE sera versée en 2 fractions, 50% au mois de juillet et 50% au mois de décembre de l'année N au regard de l'entretien professionnel de l'année N-1. Ceci à l'exception de tout départ anticipé de la collectivité (retraite, mutation, détachement, disponibilité...). Dans ce cas, l'agent pourra prétendre au versement de la part variable en dehors du mois de juillet et de décembre à la condition d'avoir pu bénéficier de son entretien annuel professionnel pour le calcul du montant de la part variable de l'ISFE à verser.

La part variable de l'ISFE est versée au prorata du temps travaillé sur l'année N-1, compte tenu des absences pour disponibilité, raison de santé, temps non complet et temps partiel.

La part variable de l'ISFE fondée sur l'engagement et la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel annuel n'a pas vocation à être reconduite automatiquement et dans les mêmes proportions d'une année sur l'autre.

Les modalités d'attribution de la part variable de l'ISFE pour les agents exerçant une activité syndicale seront appliquées conformément aux dispositions du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017.

### **2.2.2. Critères d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir**

A l'instar du Complément Indemnitaires Annuel (CIA), part variable du RIFSEEP, l'engagement professionnel et la manière de servir du policier municipal sont appréciés lors de l'entretien professionnel annuel.

Lors de l'entretien professionnel annuel, sont notamment appréciés :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation de ses objectifs fixés lors du précédent entretien annuel,
- Les compétences professionnelles et l'efficacité dans l'emploi,
- Les qualités relationnelles, la manière de servir et la contribution à l'activité du service,
- Les capacités liées aux responsabilités particulières (encadrement et/ou expertise).

Compte tenu de ce nouveau régime indemnitaire propre à la police municipale, il apparaît opportun de proposer une nouvelle grille d'appréciation de la valeur professionnelle plus en adéquation avec les missions exercées par les policiers municipaux.

La part variable de l'ISFE comprise entre 0% et 100% du montant plafond retenu par cadre d'emploi et au regard de l'existence ou non de responsabilités particulières, sera attribuée individuellement aux agents compte tenu de la grille d'appréciations figurant au compte rendu de l'entretien professionnel annuel.

Cette grille intègre le niveau de responsabilités particulières des agents, notamment ceux appartenant au cadre d'emploi des agents de police municipale (catégorie C), influençant le montant maximum de la part variable dont l'agent pourra bénéficier indépendamment des critères d'appréciation de sa valeur professionnelle.

En application de l'article 4 du décret n° 2024-614 du 26 juin 2024, les critères retenus pour apprécier la valeur professionnelle de l'agent sont détaillés ci-après et repris dans le nouveau formulaire servant à l'entretien professionnel et à l'établissement du compte rendu d'entretien (**ANNEXES 1, 2 et 3**).

L'agent est évalué compte tenu des résultats obtenus au regard des objectifs fixés en année N-1, et des critères d'appréciation de la valeur professionnelle liées aux missions, et au niveau de responsabilités de l'agent.

### **A) Niveaux d'appréciation de la valeur professionnelle**

Les objectifs fixés en année N-1 sont au nombre de deux. Le supérieur hiérarchique direct conduisant l'entretien professionnel doit apprécier si ceux-ci ont été :

- Atteints : 5 points
- Atteints en partie : 3 points
- Non atteints avec justification des difficultés rencontrées : 2 points
- Non atteints sans justification : 0 point
- Aux critères de l'appréciation de la valeur professionnelle, sont associés des niveaux de réalisation que devra apprécier le supérieur hiérarchique avec un nombre de points associés :
  - Insatisfaisant : 0 point
  - Moyennement satisfaisant : 2,5 points
  - Satisfaisant : 5 points
  - Très satisfaisant : 7,5 points
  - Excellent : 10 points

## B) Règles de fixation du montant de la part variable de l'ISFE

Un montant de part variable compris entre 0% et 100% du montant plafond du cadre d'emploi sera attribué individuellement aux agents au regard du nombre de points obtenus selon les échelles de points ci-après, en tenant compte de l'existence ou non de responsabilités particulières pour les agents appartenant au cadre d'emploi des agents de police municipale (catégorie C).

A noter que les responsabilités particulières sont confiées aux agents ayant atteint le grade de brigadier-chef principal de police municipale.

Deux objectifs supplémentaires maximums pourront être fixés de manière facultative. Les points acquis, seront ajoutés au total cumulé dans la limite du nombre de points plafonds.

Cadres d'emplois	Responsabilités particulières cadre d'emploi des agents de police municipale (catégorie C)	Montant plafond annuel retenu sur la base d'un temps plein	Points maxi pour le calcul du montant de la part variable
Directeurs de police municipale (catégorie A)		6 000 €	210
Chefs de service de police municipale (catégorie B)		3 000 €	210
Agents de police municipale (catégorie C)	Adjoint au chef de service (grade de brigadier-chef principal)	2 050 €	210
	Référent de secteur/Moniteur manquement des armes ((grade de brigadier-chef principal)	1 700 €	210
	Chef de patrouille (grade de brigadier-chef principal)	1 500 €	210
	Gardien-brigadier de police municipale	1 300 €	160

## Cadre d'emplois avec responsabilités particulières d'encadrement et/ou d'expertise

Echelle de points	Pourcentage du plafond part variable ISFE correspondant
0 à 14 points	0 %
15 à 59 points	25 %
60 à 159 points	50 %
160 à 199 points	75 %
200 à 210 points	100 %

## Cadres d'emplois sans responsabilité particulière (160 points)

Echelle de points	Pourcentage du plafond part variable ISFE correspondant
0 à 14 points	0 %
15 à 49 points	25 %
50 à 109 points	50 %
110 à 149 points	75 %
150 à 160 points	100 %

L'évaluation professionnelle des agents ne pourra être impactée du seul motif de la maladie en cas de non atteinte des objectifs fixés.

Dans l'objectif que l'entretien professionnel annuel puisse reposer sur des éléments factuels, un outil de suivi d'activité mensuel sera mis en place au sein de la police municipale. Outre un appui à l'entretien professionnel, cela favorisera les échanges et la communication entre les équipes et la hiérarchie, en permettant à chaque manager d'avoir une visibilité régulière sur l'ensemble des activités.

Le compte rendu de l'entretien professionnel, et en particulier la grille d'appréciation constituent ainsi les outils de base pour définir la part variable de l'ISFE.

La grille permettant de transposer le compte rendu d'entretien professionnel en nombre de points, pour la fixation du montant de la part variable de l'ISFE à verser à l'agent, est prévue en **ANNEXES 4 et 5**.

### **3. Règles de cumul de l'ISFE avec d'autres primes**

L'ISFE est exclusive de toute autre prime et indemnité liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) et 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 » (art.6 décret n°2024-614 du 26 juin 2024).

L'ISFE est également cumulable avec le bénéfice de la NBI à laquelle sont éligibles les agents qui sont responsables d'un service municipal de police ou affectés dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (décrets n° 2006-779 et 2006-780 du 3 juillet 2006).

### **4. Sort de l'ISFE en cas d'indisponibilité physique**

En cas d'indisponibilité physique, le versement de l'IFSE sera différent selon les situations ci-dessous :

Nature de l'absence	Effet sur le versement de l'ISFE
Congé de maladie ordinaire	Le régime indemnitaire suit le sort du traitement
Congé de longue maladie Congé de longue durée Congé de grave maladie Période de position en maladie ordinaire, à demi traitement dans l'attente de l'avis du comité médical Suspension de fonctions Maintien en surnombre (en l'absence de missions) Exclusion temporaire de fonctions	Non maintien
Maladie professionnelle Accident de service, accident de trajet	Maintien du régime indemnitaire dans son intégralité
Congé de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption (article L. 714-6 du CGFP)	Maintien du régime indemnitaire dans son intégralité
Décharge partielle ou totale de service pour activité syndicale	Maintien du régime indemnitaire dans son intégralité

En cas de service à temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire sera maintenu au prorata du temps de travail effectif.

## 5. Période transitoire à la date d'effet de l'ISFE

Le nouveau régime indemnitaire prendra effet au 1<sup>er</sup> février 2025, après transmission au préalable de la délibération au contrôle de légalité, dans le respect du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département (*CE Assemblée 25 juin 1948 Société du Journal l'Aurore, rec.289*).

Au regard des droits à indemnités et d'une entrée en vigueur du nouveau régime indemnitaire fixée par le décret n°2024-614 du 26 juin 2024, les dispositions relatives au régime indemnitaire préexistant, passé le 1<sup>er</sup> janvier 2025, ne deviendront pas inapplicables du seul fait de l'entrée en vigueur du décret précité lequel institue un passage à l'ISFE au 1<sup>er</sup> janvier 2025 en substitution des primes antérieures. Dit autrement, l'ancien régime indemnitaire destiné à la police municipale ne sera pas abrogé au sein de la collectivité tant que l'ISFE ne sera pas pleinement entrée en vigueur celle-ci étant liée, comme indiqué en amont, au délai de délibération du conseil municipal et des formalités à respecter au titre du contrôle de légalité.

La part variable de l'ISFE s'appuyant sur l'engagement professionnel et la manière de servir au regard de l'entretien professionnel, elle sera versée pour la première fois dans l'année d'instauration de l'ISFE (année N), sous couvert de l'évaluation des policiers municipaux au regard de l'année N-1, et selon le nouveau formulaire d'entretien professionnel annuel et de la nouvelle grille d'appréciation associée.

## ANNEXES :

- ANNEXE 1 Modèle de compte rendu d'entretien professionnel annuel – Agent de police municipale (catégorie C)
- ANNEXE 2 Modèle de compte rendu d'entretien professionnel annuel – Chef de service de police municipale (catégorie B)
- ANNEXE 3 Modèle de compte rendu d'entretien professionnel annuel – Directeur de police municipale (catégorie A)
- ANNEXE 4 Modèle de grille de transposition du compte rendu d'entretien professionnel annuel – Agent de police municipale (catégorie C)
- ANNEXE 5 Modèle de grille de transposition du compte rendu d'entretien professionnel annuel – Chef de service de police municipale (catégorie B) et Directeur de police municipale (catégorie A)