

CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 5 décembre 2024

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

Nombre de conseillers en exercice : 29
Nombre de conseillers présents : 23
Nombre de conseillers absents : 2
Nombre de pouvoirs : 4
Date de la convocation : 29 novembre 2024

L'an DEUX MILLE VINGT-QUATRE, le CINQ DECEMBRE, en Mairie de NYONS, s'est tenu le Conseil Municipal, sous la présidence de M. Pierre COMBES, Maire de NYONS.

Etaient présent(e)s : M. Thierry DAYRE - Mme Marie-Christine LAURENT - Mme Aurore AMOURDEDIEU - M. Pascal LANTHEAUME - Mme Odile PILOZ - Mme Aurélie LOUPIAS - M. Jean-Luc GREGOIRE - M. Roger VIARSAC - Mme Martine BERGER-SABATIER - Mme Colette BRUN CASTELLY - M. Daniel MOUTARD - M. Christian CARRERE - M. Yves RINCK - M. Christian TEULADE - Mme Martine BERTHE - M. Patrick CATHENOZ - Mme Monique BOTTINI - Mme Jocelyne AUDIBERT - Mme Florence BOUNIN - M. Erwan ALLÉE - Mme Marylin FLAMAIN - Mme Isabelle TEISSEYRE.

Pouvoirs :

M. Thierry TATONI, pouvoir à M. Jean-Luc GREGOIRE
M. Didier ROUSSELLE, pouvoir à M. Roger VIARSAC
Mme Nadia MACIPÉ, pouvoir à M. Thierry DAYRE
M. Virgile VAN ZELE, pouvoir à M. Pascal LANTHEAUME

Excusé : M. Jean-Jacques MONPEYSSEN

Absente : Mme Anne TAILLEUX

Est désigné comme Secrétaire de séance : M. Roger VIARSAC

**2024-12-121/ AFFAIRES DU PERSONNEL
INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT
- Approbation de l'instauration de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement de la filière Police Municipale**

RAPPORTEUR : M. Thierry DAYRE

Vu le code général des Collectivités Territoriales,

Vu le code général de la fonction publique et notamment son article L. 714-13,

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

Vu le décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale,

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

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial en date du 29 novembre 2024 relatif à la mise en place de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE),

Il est précisé qu'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 relève pas du régime indemnitaire général dénommé « RIFSEEP » attribué aux autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Or, 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. Il prend la dénomination d'I.S.F.E. (Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement). Ce nouveau régime repose ainsi sur la nouvelle indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE), **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.**

Les dispositions du décret répondent à la volonté de simplifier et rendre plus attractif le régime indemnitaire des policiers municipaux et gardes-champêtres, lesquels exercent des métiers en tension.

Par ailleurs l'I.S.F.E. a pour objet de s'harmoniser avec le R.I.F.S.E.E.P. dont bénéficient les autres agents de la mairie de Nyons suite aux différentes délibérations du Conseil Municipal.

Enfin, l'I.S.F.E. amène à faire disparaître l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ainsi que l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (I.S.M.F.), deux régimes indemnitaires, dont bénéficiaient jusqu'ici les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale.

.../...

PC

Depuis le 29 juin 2024, les collectivités peuvent instituer par délibération l'I.S.F.E. après consultation pour avis du comité social territorial (C.S.T.). Pour celles qui disposaient déjà d'un régime indemnitaire propre à leurs agents de police municipale ou leurs gardes-champêtres, elles doivent adopter cette délibération **avant le 1^{er} janvier 2025**.

Au regard de ces éléments et en raison de la nécessité de disposer de policiers municipaux pour mener à bien les missions de prévention et de sécurité au plus près de la population et d'offrir des conditions d'emploi attractives, la collectivité souhaite :

- ✓ Abroger les délibération(s) instaurant l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF) pour les cadres d'emplois de la filière Police Municipale.
- ✓ Instaurer l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement dans les conditions suivantes :

1/ Les bénéficiaires

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement, composée d'une part fixe et d'une part variable est mise en place pour les cadres d'emplois suivants :

- cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,
- cadre d'emplois des agents de police municipale.

Elle est instaurée pour les agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public à temps complet, non complet ou à temps partiel.

2/ La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

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 :

Cadres d'emplois	Taux individuel maximum prévu par le décret 2024-614 du 26/06/2024 (ne pas mentionner cette colonne dans votre délibération)	Taux individuel voté par l'assemblée délibérante
Chefs de service de police municipale	32 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension	32 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension
Agents de police municipale	30 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension	30 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement.

3/ La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Afin d'harmoniser le R.I.F.S.E.E.P. déjà mis en place sur la commune, il est souhaitable de conserver les mêmes critères d'attribution que le C.I.A existant. Il est donc proposé de créer 3 enveloppes correspondantes au CIA part A, part B et part C.

A) I.S.F.E. variable part A

Cette première enveloppe sera appréciée principalement lors de l'entretien professionnel, et, en particulier, grâce à la grille d'évaluation de la manière de servir. Il constitue l'outil de base pour définir le montant de la première part de l' I.S.F.E. variable. Le montant maximum de la part A sera de 250 € bruts par an.

La part A sera versée annuellement et le montant ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

B) I.S.F.E. variable part B

Cette deuxième enveloppe sera la part des pénalités collectées sur les régimes indemnitaires actuels des agents en arrêt maladie, et, réparties entre eux en fonction de l'engagement professionnel constaté à l'occasion de l'évaluation professionnelle annuelle. Le montant maximum de la part B sera de 200 € bruts par an.

La part B sera versée annuellement et le montant ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

C) I.S.F.E. variable part C

Conformément à l'article 7, dernier alinéa du décret n° 2024-614 du 26/06/2024, lors de la première application des dispositions dudit décret, si le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel et au titre de la part variable.

Cette part C sera versé à titre conservatoire afin de maintenir le régime indemnitaire antérieur de l'agent.

Le montant maximum de la part C sera déterminé dans la limite du plafond annuel défini par l'organe délibérant.

La part C sera versée mensuellement dans la limite de 50% du plafond annuel défini par l'organe délibérant.

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

Cadres d'emplois	Montant annuel maximum prévu par le décret 2024-614 du 26/06/2024 (ne pas mentionner cette colonne dans votre délibération)	Montant annuel maximum voté par l'assemblée délibérante
Chefs de service de police municipale	7 000 euros	7 000 euros
Agents de police municipale	5 000 euros	5 000 euros

Le montant des 3 enveloppes A, B et C ne pourra excéder le montant annuel maximum voté par l'assemblée délibérante.

.../...

4/ Les cas de maintien et de suspension de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

L'article L. 714-6 du CGFP précise que le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant :

- Les congés annuels ou RTT,
- le congé de maternité,
- le congé de naissance,
- le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption,
- le congé d'adoption,
- et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant,

sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

S'agissant des autres congés, les collectivités pourront s'inspirer du décret n° 2010-997 du 26/08/2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.

- Concernant la part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement et de la part variable C, en cas de congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, longue durée et grave maladie une modulation individuelle sera appliquée selon le nombre de jours d'absence pour raisons de santé :

Une franchise :

Une franchise annuelle de 10 jours ouvrés (du 1er janvier au 31 décembre) est instituée pour l'ensemble des agents. Dès lors qu'un agent est absent pour cause de maladie de 10 jours ou moins de 10 jours sur une année civile, le régime indemnitaire versé mensuellement n'est pas amputé.

Les retenues :

Chaque jour d'arrêt de maladie constaté à partir du 11e jour inclus provoquera pour le mois concerné une retenue de 1/20e par jour d'absence, applicable à l'I.S.F.E. de l'agent concerné. La prime de fin d'année, le supplément familial et la nouvelle bonification judiciaire ne sont pas concernés par ces dispositions.

Les modalités de décompte des jours :

Le nombre de jours ouvrés d'arrêt maladie décompté, sera celui qui apparaît sur le certificat médical. Ce décompte sera identique pour tous les agents, quels que soient le type de poste occupé, la quotité de travail ou les jours habituellement travaillés.

Le reversement de la somme correspondant au montant des retenues :

La somme collectée sera ensuite reversée aux agents sous la forme de l'I.S.F.E. variable (part B). L'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir déterminera les agents bénéficiaires ainsi que le montant individuel à verser.

- S'agissant de la part variable A de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement :

Le montant de la part A à verser est défini par application des critères d'évaluation auxquels sont appliqués des pondérations dont le total est au maximum de 24 points.

Ces critères d'évaluation ainsi que leur pondération pourront être redéfinis par le comité technique.

Désignation du critère	Graduation dans l'appréciation des critères			
	261 jours	Entre 261 j et 255 j inclus (≤5 jours)	Entre 255j et 245j inclus (≤10 jours)	Moins de 245j inclus (+ 10 jours)
Critère 1 Taux de présence de l'agent sur la période de référence	100%	98% ≤ X < 100%	95% ≤ X < 98%	X < 95%
	10	7	4	0
Critère 2 Respect des consignes de la hiérarchie	Respect des consignes	Les consignes n'ont pas été respectées Après un premier rappel, l'agent a corrigé sa manière de servir	Les consignes n'ont pas été respectées Après plusieurs rappels, l'agent a corrigé sa manière de servir mais cela a eu des conséquences sur le travail, le service public	Non prise en compte des consignes dans sa manière de servir.
	5	3	1	0
Critère 3 Implication de l'agent dans les résultats de l'équipe ou du service	Force de proposition Très impliqué	Impliqué	Faible implication	Aucune implication dans le travail
	5	3	1	0
Bonus Réalisation d'une ou plusieurs missions exceptionnelles dont la nature sort du cadre des activités régulières de l'agent	Réalisé		Non réalisé	
	4		0	

.../...

L'appréciation de chaque critère se fera lors de l'entretien professionnel, les résultats globaux étant validés par l'autorité territoriale.

Sur un total de 24 points pour les critères déterminés, le montant de la 1ere part variable de l'I.S.F.E. pourra varier de 0% à 100% selon le tableau ci-dessous :

Nombre de points	Part variable
0 à 4 points	0%
5 à 8 points	25%
9 à 12 points	50%
13 à 15 points	75%
16 à 24 points	100%

Pour toute évaluation dont le total des points est inférieur à 4 points, l'agent ne percevra donc pas la part A. Le montant maximum de cette première part sera de 250 € brut par an.

- S'agissant de la part variable B de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement :
Cette dernière évoluera chaque année en fonction de l'engagement professionnel de chaque agent.

5/ Les règles de cumul / non-cumul de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

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 à l'exception :

- des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) attribuées dans les conditions fixées par le décret n° 2002-60 du 14/01/2002,
- 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 12/0/2001 du 12 juillet 2001.

6/ La clause de revalorisation

Les montants maxima (plafonds) ou taux maxima feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux prévus dans le décret n° 2024-614 du 26/06/2024 seront revalorisés.

Les parts variables A et B pourront être revalorisées par délibération du conseil municipal dans la limite des plafonds réglementaires applicables.

7/ La date d'effet

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

L'attribution individuelle de cette prime fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

**Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et procédé au vote,
DECIDE**

**POUR : 27
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0**

- **D'APPROUVER** l'instauration de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (I.S.F.E.) pour les agents de la filière Police Municipale selon les conditions fixées par le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024.
- **D'AUTORISER** l'attribution individuelle de cette prime aux agents pouvant y prétendre,
- **DE PRECISER** que les dispositions de cette délibération prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2025,
- **D'AUTORISER** M. le Maire à signer tous les documents relatifs à cette délibération.

Roger VIARSAC
Secrétaire de séance




Pierre COMBES
Maire de NYONS

