

N° DEL24_056



**EXTRAIT DU REGISTRE DES
DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL**

DATE DE LA CONVOCATION : 20 septembre 2024

Le jeudi 26 septembre 2024 le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la salle René-Char de l'espace Léonard de Vinci, rue Auguste-Renoir en séance publique, à 19h00 sous la Présidence de Monsieur Jean-Noël CARPENTIER, Maire.

NOMBRE DE CONSEILLERS EN EXERCICE : 35

PRESENTS : 27 VOTANTS : 33

Étaient présents :

Jean-Noël CARPENTIER, Jacqueline HUCHIN, Jean-Claude BENHAÏM, Adelaïde HAMITI, Miloud GOUAL, Monique LAMOUREUX, Casimir PIERROT, Dalila KHORBI, Mohamed BOUROUIS, Annie TOUSSAINT, Hafid IABASSEN, Tina RAMAH, Diénabou KOUYATE, Stéphane LARTIGUE, Isabelle MOSER, Housman BATHILY, Marie-Claire LETY, Cyril JOLY, Landry PERQUIS, Uriell MARQUEZ, Bastien REDDING, Thibault PETIT, Manuela MELO, Mustafa HECIMOVIC, Ruffin KAPELA, Brigitte CERVETTI, Sébastien CÉLERIN

Excusés ayant donné pouvoir :

Christine DENIS donne procuration à Dalila KHORBI, Jimmy JOUHANET donne procuration à Jacqueline HUCHIN, Nassira BENOUARI donne procuration à Miloud GOUAL, Atika LHOUM donne procuration à Mustafa HECIMOVIC, Régis PEDANOU donne procuration à Manuela MELO, Toufik LAADJAL donne procuration à Ruffin KAPELA

Absents :

Jeanne DOCTEUR, Laurent LE LEUXHE

Secrétaire :

Sébastien CÉLERIN

Objet : Mise en place de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) au sein de la filière police municipale

Le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 a modifié le régime indemnitaire de la filière de police municipale en créant une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) qui peut être versée aux fonctionnaires relevant de ladite filière.

Composée d'une part fixe et d'une part variable, cette indemnité remplace l'actuel régime indemnitaire composé de l'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF) et de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Il appartient au Conseil Municipal de fixer le cadre général de l'instauration de ce nouveau régime indemnitaire, dans les conditions et les limites prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Ainsi, il est proposé aux élus de fixer le cadre général de l'instauration de ce nouveau régime indemnitaire comme suit :

Article 1 : Bénéficiaires

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant de la filière de police municipale, des cadres d'emplois des chefs de service de police municipale et des cadres d'emplois des agents de police municipale.

Article 2 : Modalités et conditions d'attribution

L'ISFE est constituée d'une part fixe et d'une part variable, déterminées dans les conditions suivantes :

- La part fixe de l'ISFE est calculée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension, un taux individuel,
- La part variable de l'ISFE est fixée dans la limite des montants réglementaires.

Il est ainsi proposé de fixer les taux et montants comme suit :

CADRES D'EMPLOIS	Part fixe	Part variable (montant brut) - Plafond
Chef de service de police municipale	32 %	7 000 €
Agent de police municipale	30 %	5 000 €

Ces parts ne peuvent être réglementairement plus élevées.

La part variable de l'ISFE tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés selon les critères suivants :

Manière de servir (375 euros brut) :

- La ponctualité
- La régularité dans le travail
- La volonté d'actualiser ou d'acquérir de nouvelles connaissances
- Le sens de l'initiative, de la prise de décisions
- La capacité à rendre compte de son travail à sa hiérarchie
- Qualités relationnelles avec les usagers et/ou partenaires
- Qualités relationnelles avec les collègues et la hiérarchie
- Respect des conditions de travail et du règlement intérieur
- Sens de l'écoute et aptitude à communiquer
- Capacité à tenir compte des remarques

Le RIFSEEP déjà mis en place dans la collectivité depuis 2018 (mais qui ne concerne pas les agents de la filière police municipale) a intégré un complément indemnitaire annuel qui est évalué dans les mêmes conditions (manière de servir).

Engagement professionnel (solde de la part variable, dans la limite du montant ci-dessus définie) :

- Utilisation des connaissances de manière efficace dans le travail
- Savoir donner une image positive et dynamique de la collectivité
- Savoir améliorer et adapter les méthodes de travail aux changements
- Capacité d'atteindre les objectifs en respectant délai et / ou qualité de réalisation
- Capacité d'organisation de son travail
- Maîtrise de la conduite de projet
- Autonomie dans le travail

- Travail en équipe
- Capacité à faire face à l'urgence et à l'imprévu

L'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Ces critères pourront évoluer selon l'évolution de la grille d'évaluation lors de l'entretien professionnel.

Les critères de décote dans l'entretien professionnel (toute autre lettre maintient la part variable versée annuellement) sont les suivants :

Nombre de lettres		Lettre	Décote de la part variable correspondante, versée annuellement
Manière de servir	Engagement professionnel		
2	3	C	25 %
3	4	C	50 %
4 et plus	5 et plus	C et D	100 %
1 et plus	2 et plus	D	100 %

Ainsi, chaque aptitude (manière de servir et engagement professionnel) est évaluée distinctement et répond à des critères de décote spécifiques (*exemple : l'agent ne bénéficiera que de 50 % du solde de la part variable s'il a 4 C à l'évaluation de son engagement professionnel, et 25 % de 375 € brut s'il a 2 C à l'évaluation de sa manière de servir*).

L'engagement professionnel ne peut être évalué que lorsque l'agent, au moment de l'entretien professionnel, est intégré dans les effectifs depuis au moins 3 mois et a réalisé au moins deux mois de travail en service, c'est à dire hors formation, dans l'année en cours.

La part variable versée annuellement étant déterminée par la manière de servir de l'agent et par l'engagement professionnel, elle n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre (sauf la partie relative au dispositif de sauvegarde).

Les montants déterminés feront l'objet d'un arrêté individuel pris par l'autorité territoriale.

L'ISFE est cumulable avec :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret du 14 janvier 2002 susvisé,
- 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 susvisé.

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

Article 3 : Modalités et conditions de versement

- La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement,
- La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement peut être versée mensuellement (dans la limite de 50 % du plafond défini) notamment dans le cadre du dispositif de sauvegarde (voir ci-dessous),

- Cette part variable est complétée d'un versement annuel, en décembre, sans que la somme des versements ne dépasse le montant plafond fixé à l'article 2.

L'indemnité est proratisée, dans le respect des lois et du présent décret en vigueur, dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, demi-traitement, les congés de maladie ordinaire et les congés de maladie, les congés pour accident de service ou maladie professionnelle, le congé de longue maladie, le congé de longue durée, le congé de grave maladie, le temps partiel thérapeutique.

Il est précisé que conformément au dispositif de sauvegarde prévu à l'article 7 du décret n° 2024-614 : lors de la première application de l'ISFE, si, après application des deux parts, 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, au-delà du pourcentage mentionné au titre de la part fixe à l'article 2 de la présente délibération. Cette part variable est versée mensuellement.

Il est précisé que les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2025. Aussi, le versement des primes antérieures (IAT, Indemnité spéciale de fonctions de police) sera supprimé à compter du 1^{er} janvier 2025.

Le Conseil Municipal,

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

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

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° 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 la délibération n° 16.070 du Conseil Municipal en date du 23 juin 2016 mettant en place le régime indemnitaire de la police municipale,

Vu la délibération n° 16.131 du Conseil Municipal en date du 1^{er} décembre 2016 mettant en place l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour la filière police,

Vu les délibérations n° 18.109 du Conseil Municipal en date du 29 novembre 2018 et n° 20.077 du Conseil Municipal en date du 28 septembre 2020 relatives au régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans les filières autres que celle, notamment, de la police municipale,

Vu l'avis favorable unanime du Comité social territorial en date du 17 septembre 2024,

Vu l'avis de la Commission des finances du 19 septembre 2024,

Entendu l'exposé du Rapporteur,

Considérant que la refonte du régime indemnitaire de la filière de police municipale issue du décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 a créé une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) qui peut être versée aux fonctionnaires relevant de ladite filière,

Considérant que l'ISFE, composée d'une part fixe et d'une part variable, remplace le précédent régime indemnitaire composé de l'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF) et de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT),

Considérant qu'il appartient au Conseil Municipal de fixer le cadre général de l'instauration de ce nouveau régime indemnitaire, dans les conditions et les limites prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Après en avoir délibéré,

APPROUVE la liste suivante des bénéficiaires de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) : les fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant de la filière de police municipale, des cadres d'emplois des chefs de service de police municipale et des cadres d'emplois des agents de police municipale, selon les modalités précisées ci-après ;

APPROUVE les modalités et conditions d'attribution suivantes :

L'ISFE est constituée d'une part fixe et d'une part variable, déterminées dans les conditions suivantes :

- La part fixe de l'ISFE est calculée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension, un taux individuel,
- La part variable de l'ISFE est fixée dans la limite des montants réglementaires.

Il est ainsi fixé les taux et montants comme suit :

CADRES D'EMPLOIS	Part fixe	Part variable (montant brut)
Chef de service de police municipale	32 %	7000 €
Agent de police municipale	30 %	5000 €

La part variable de l'ISFE tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés selon les critères suivants :

Manière de servir (375 euros brut) :

- La ponctualité
- La régularité dans le travail
- La volonté d'actualiser ou d'acquérir de nouvelles connaissances
- Le sens de l'initiative, de la prise de décisions
- La capacité à rendre compte de son travail à sa hiérarchie
- Qualités relationnelles avec les usagers et/ou partenaires
- Qualités relationnelles avec les collègues et la hiérarchie
- Respect des conditions de travail et du règlement intérieur
- Sens de l'écoute et aptitude à communiquer

- Capacité à tenir compte des remarques

Engagement professionnel (solde de la part variable, dans la limite du montant ci-dessus définie) :

- Utilisation des connaissances de manière efficace dans le travail
- Savoir donner une image positive et dynamique de la collectivité
- Savoir améliorer et adapter les méthodes de travail aux changements
- Capacité d'atteindre les objectifs en respectant délai et / ou qualité de réalisation
- Capacité d'organisation de son travail
- Maîtrise de la conduite de projet
- Autonomie dans le travail
- Travail en équipe
- Capacité à faire face à l'urgence et à l'imprévu

L'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Ces critères pourront évoluer selon l'évolution de la grille d'évaluation lors de l'entretien professionnel.

L'engagement professionnel ne peut être évalué que lorsque l'agent, au moment de l'entretien professionnel, est intégré dans les effectifs depuis au moins 3 mois et a réalisé au moins deux mois de travail en service, c'est à dire hors formation, dans l'année en cours.

Les critères de décote dans l'entretien professionnel (toute autre lettre maintient la part variable versée annuellement) :

Nombre de lettres		Lettre	Décote de la part variable, versée annuellement
Manière de servir	Engagement professionnel		
2	3	C	25 %
3	4	C	50 %
4 et plus	5 et plus	C et D	100 %
1 et plus	2 et plus	D	100 %

La part variable versée annuellement étant déterminée par la manière de servir de l'agent et par l'engagement professionnel, elle n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre (sauf la partie relative au dispositif de sauvegarde).

Les critères sus-énumérés se traduiront dans le montant déterminé individuellement par voie d'arrêté pris par l'autorité territoriale.

L'ISFE est cumulable avec :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret du 14 janvier 2002 susvisé,
- 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 susvisé.

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

APPROUVE les modalités et conditions de versement suivantes :

- La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement.
- La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement peut être versée mensuellement (dans la limite de 50 % du plafond défini) notamment dans le cadre du dispositif de sauvegarde.
- Cette part variable est complétée d'un versement annuel, en décembre, sans que la somme des versements ne dépasse ce même plafond.

L'indemnité est proratisée, dans le respect des lois et du présent décret en vigueur, dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, demi-traitement, les congés de maladie ordinaire et les congés de maladie, les congés pour accident de service ou maladie professionnelle, le congé de longue maladie, le congé de longue durée, le congé de grave maladie, le temps partiel thérapeutique.

INDIQUE que conformément au dispositif de sauvegarde prévu à l'article 7 du décret n° 2024-614 : lors de la première application de l'ISFE, si, après application des deux parts, 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, au-delà du pourcentage déterminé pour la part fixe. Cette part variable est versée mensuellement.

PRÉCISE que les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2025,

PRÉCISE que le versement des primes antérieures (IAT, Indemnité spéciale de fonctions de police) sera supprimé à compter du 1^{er} janvier 2025,

INDIQUE que les crédits budgétaires seront inscrits aux budgets primitifs 2025 et suivants.

Le Conseil ADOPTE, à l'unanimité cette délibération.

Fait et délibéré en séance les jour, mois et an susdits.

Conformément aux dispositions du Code de justice administrative, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise peut être saisi par voie de recours formé à l'encontre de la présente délibération pendant un délai de deux mois à partir de la date la plus tardive parmi :

- la date de réception en sous-préfecture d'Argenteuil
- la date de sa publication sur le site internet de la Commune
- ou à compter de sa notification, notamment en matière de droit de préemption.

Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé auprès de Monsieur le maire, cette démarche suspendant le délai de recours contentieux de deux mois qui commencera à courir à nouveau soit à compter de la notification de la réponse de Monsieur le maire, soit deux mois après l'introduction du recours gracieux en l'absence de réponse dans ce délai.

Pour le Maire,
L'Adjointe déléguée



Jacqueline HUCHIN

Mis en ligne sur le site internet
de la ville le : 30/09/2024

Signé électroniquement par :
Jacqueline HUCHIN
Le 30 septembre 2024