

## VILLE DE VITRY-LE-FRANÇOIS

### EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

#### SÉANCE DU 03 AVRIL 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le **03 avril à 18 heures 00**, les membres du Conseil Municipal se sont réunis dans le Salon François 1<sup>er</sup> de l'Hôtel de Ville de VITRY-LE-FRANÇOIS, sous la présidence de Monsieur Jean-Pierre BOUQUET, Maire, suite à la convocation faite le 28 mars 2025, conformément aux dispositions du Code Général des Collectivités Territoriales et affichée à la porte de l'Hôtel de Ville, le même jour.

**Etaient présents** : MM. BOUQUET, MOUTON, Mme RÉOLON, M. BURCKEL, Mme COLLIN, M. TINDILLIÈRE, Mme VÉGA, M. GONTHIER, Mme JACQUEMOT, MM. GREENHALGH, FONTAINE, Mmes SERRE, PARIS, M. TESTA, Mmes BAUMEL, GOUILLY, LEPAGE, COLSON, MM. ROCH, BEAUJOIN, MAUPOIX (à partir de 18h15), TRIOLET, MIRGODIN, ERRE.

**Absents excusés** : Mme FAVIER, M. CARDOSO, Mme BERTIN, M. HMISSI, Mmes CHEMINI, MUNSTER, M. EL GHALLOUSSI.

**Absents** : M. DUCHÊNE, Mme GOLLÈS.

6 pouvoirs sont déposés sur le bureau de Monsieur le Maire :

- ✓ Mme FAVIER donne pouvoir à Mme RÉOLON ;
- ✓ M. CARDOSO donne pouvoir à M. MOUTON ;
- ✓ Mme BERTIN donne pouvoir à M. BURCKEL ;
- ✓ M. HMISSI donne pouvoir à M. TINDILLIÈRE ;
- ✓ Mme CHEMINI donne pouvoir à Mme COLLIN ;
- ✓ Mme MUNSTER donne pouvoir à M. MIRGODIN.

Secrétaire de séance : Madame Alexandra JACQUEMOT.

- N°25 -

### PERSONNEL MUNICIPAL INDEMNITÉ SPÉCIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT DE LA POLICE MUNICIPALE

Rapporteur : Monsieur Thierry MOUTON

En application de l'article L.714-13 du Code général de la fonction publique, les fonctionnaires relevant des cadres d'emploi de la Police Municipale bénéficiant d'un régime indemnitaire spécifique qui ne relève pas du régime indemnitaire dénommé « Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, (RIFSEEP) » attribué aux autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Or, le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 institue à compter du 29 juin 2024, un nouveau régime indemnitaire pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale, dénommé « Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement » (ISFE). Il abroge également les décrets n°97-702 du 31 mai 1997, n°2000-145 du 20 janvier 2000 et n°2006-1397 du 17 novembre 2006.

En conséquence, il appartient aux collectivités, après avis du Comité Social Territorial, de délibérer afin de définir les conditions et les modalités de versement de ce nouveau régime indemnitaire et assurer la continuité entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire.

Au regard de ces éléments, et après avis du Comité Social Territorial du 13 mars 2025, il est proposé au conseil municipal d'instaurer l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement dans les conditions et les limites prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, et d'abroger, à compter de cette même date, les délibérations instaurant l'IAT et l'ISF.

Les modalités proposées pour la mise en œuvre de ce nouveau dispositif indemnitaire des fonctionnaires de la filière Police Municipale, sont les suivantes :

### **1/ Bénéficiaires**

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) peut être versée aux 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 suivants :

- Cadre d'emplois des directeurs de PM
- Cadre d'emplois des chefs de service de PM
- Cadre d'emplois des agents de PM
- Cadre d'emplois des gardes champêtres

### **2/ Modalités et conditions d'attribution**

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

#### **a) La part fixe de l'I.S.F.E.**

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 :

<b>CADRES D'EMPLOIS</b>	<b>TAUX INDIVIDUEL * MAXIMUM VOTÉ PAR L'ASSEMBLÉE DÉLIBÉRANTE (EN POURCENTAGE DU MONTANT DU TRAITEMENT SOUMIS À RETENUE POUR PENSION)</b>
Directeurs de police municipale	33 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension
Chefs de service de police municipale	32 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension
Agents de police municipale	30 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension
Gardes champêtres	30 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension

\*Ces taux sont les taux maximums prévus par le décret n°2024-614 du 26 juin 2024.

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement, elle sera proratisée pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

**b) La part variable de l'I.S.F.E.**

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, à l'instar du C.I.A. compris dans le R.I.F.S.E.E.P.

L'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel prévu par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014.

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée, au terme de cet entretien, s'établissent en fonction des tâches qui sont confiées à l'agent et du niveau de responsabilité.

Ces critères portent notamment sur :

- les résultats obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles techniques ;
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, la capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
- les bénéficiaires des formations relatives à l'armement ainsi que leurs renouvellements.

Ces critères déterminent le périmètre obligatoire d'évaluation de la valeur professionnelle. Il est possible d'ajouter des critères complémentaires pour préciser plus finement l'évaluation.

Ces critères avaient été discutés en groupe de travail rassemblant les représentants de l'autorité territoriale, les représentants du personnel et les représentants des chefs de service. Ils ont reçu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Technique en date du 3 juin 2019.

Le montant de la part variable, alloué à chaque agent bénéficiaire, dépend quant à lui du nombre de points alloués par l'évaluateur direct selon la grille de critères susvisés. Une harmonisation est effectuée par le chef de service et la direction des ressources humaines.

Le nombre de points détermine le montant final alloué à l'agent selon le tableau suivant :

Nombre de points	Clé d'attribution de la part variable
0 point	Si sans objet
Maximum de points	Si acquis
Maximum de points	Si critère non exigé
Si en cours	La moitié des points
Si non acquis	0 point

### **b-1. Montants maximum individuels annuels de la part variable**

Le montant de la part variable est fixé par groupes de fonctions et ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total.

Les montants maximums sont fixés ci-dessous, étant précisé que ces montants sont établis pour un agent à temps complet et qu'ils seront réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour ceux exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

### **b-2. Périodicité et modalités de versement**

Le montant de la part variable est versé annuellement en une fois au mois d'août.

Le montant de la part variable de l'année N sera versé au titre des résultats de l'entretien de l'année N-1.

Le montant de la part variable est versé sous réserve que le bénéficiaire compte au moins 12 mois de présence dans la collectivité et ait fait l'objet d'un entretien professionnel.

En cas de changement de groupe de fonction en cours d'année N-1, le montant de la part variable sera versé au titre des fonctions exercées et du groupe de fonctions d'appartenance dans lequel l'agent aura passé le plus de temps au cours de l'année N-1. En cas de durée identique, le dernier groupe de fonction sera retenu.

Le montant de la part variable est versé au prorata de la durée effective de présence et du temps de travail de l'agent au titre de l'année N-1. Si le temps de travail change au cours de l'année N-1, le calcul du prorata se fait sur la quotité de travail détenue par l'agent au 31 décembre N-1.

Le montant de la part variable est versé aux agents ayant quitté la collectivité, au mois d'août de l'année N, sous réserve d'être encore dans les effectifs au 31 décembre N-1 et d'avoir bénéficié d'un entretien professionnel.

Le montant de la part variable n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

L'attribution de l'ISFE 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.

**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	ANCIENNES DISPOSITIONS		NOUVELLES DISPOSITIONS			
	Indemnité spéciale de fonctions mensuelle suite à la délibération du 10/12/2008	Indemnité d'administration et de technique suite à la délibération du 24/01/2023	Groupe de fonctions	Emploi / titre indicatif	PART FIXE	PART VARIABLE annuelle (équivalent GA)
Directeurs de PM (catégorie A)	Maxi 25 % du TMB+ montant annuel maxi de 7500 euros	Non concerné	A1	Emploi de direction / direction adjointe	Maxi 33 % du TMB	480
			A2	Directeurs de pôles	Maxi 33 % du TMB	450
			A3	Chefs de service avec encadrement	Maxi 33 % du TMB	415
			A4	cadres A sans encadrement	Maxi 33 % du TMB	355
Chefs de service de PM (catégorie B)	Maxi 30 % du TMB	Non concerné	B1	Chefs de service avec encadrement	Maxi 32 % du TMB	340
			B2	coordinateur adjoint au chef de service, expertise forte dans un domaine particulier	Maxi 32 % du TMB	270
			B3	Autre	Maxi 32 % du TMB	190
Agents de PM (catégorie C)	Maxi 20 % du TMB	Max Coeff 4	C1	Encadrement de proximité, expertise forte, coordination	Maxi 30 % du TMB	175
			C2	Autre	Maxi 30 % du TMB	80
Gardes champêtres (catégorie C)	Maxi 16 % du TMB	Max Coeff 4	C1	Encadrement de proximité, expertise forte, coordination	Maxi 30 % du TMB	175
			C2	Autre	Maxi 30 % du TMB	80

### 3 ) Les modalités d'attribution

L'attribution de l'ISFE fait 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.

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 attribuées dans les conditions fixées par le décret du 14 janvier 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 du 12 juillet 2001.

### 4) L'I.S.F.E. et l'indisponibilité physique

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

- 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,
- 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.

#### **4a) S'agissant de la part fixe de l'ISFE :**

En cas de maladie ordinaire, un système de modulation mensuelle a été mis en place. Il s'appuie sur la règle du trentième applicable dès le 2<sup>e</sup> jour d'arrêt maladie ordinaire jusqu'à un plafond de 13 jours par mois (délibération 84 du 20 décembre 2018).

Dans tous les cas, au-delà de 90 jours d'arrêt maladie sur une année glissante, les primes et indemnités suivent le sort du traitement.

Les primes et indemnités seront suspendues pour l'agent en congé de longue maladie, de longue durée.

Lorsque l'agent est placé dans l'un de ces congés 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 d'accident du travail/trajet ou de maladie professionnelle, les primes et indemnités sont maintenues dans leur intégralité jusqu'à reprise et/ou consolidation.

Les primes et indemnités sont calculées au prorata de la durée effective de service pendant le temps partiel thérapeutique.

#### **4b) Les autres absences**

Les primes et indemnités sont suspendues en cas d'exclusion temporaire de fonctions car l'agent ne perçoit plus aucune rémunération.

En l'absence de service fait, les jours de grève font l'objet d'une retenue sur la rémunération y compris sur les primes et indemnités.

Lors des congés annuels et autres autorisations d'absences pour événements familiaux les primes et indemnités sont maintenues en intégralité.

#### **4c) S'agissant de la part variable de l'ISFE :**

Elle est maintenue dans les mêmes conditions que le traitement durant les congés suivants :

- congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence (plein traitement) ;
- congés pour accident de travail ou de trajet ou maladie professionnelle reconnue (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité ou d'adoption (plein traitement) ;
- formation (plein traitement).

En cas de congés de maladie ordinaire, aucune retenue ne sera appliquée selon les dispositions réglementaire.

En cas de congés de longue maladie, de longue durée, la part variable sera supprimée à compter de la date du début de reconnaissance.

La part variable est calculée au prorata de la durée effective du service de l'agent au 31 décembre N-1.

#### **4d) Les autres absences**

L'exclusion temporaire de fonctions est une période pendant laquelle l'agent est exclu du service et ne perçoit plus aucune rémunération. La part variable de l'ISFE n'est donc pas versée à due proportion de la durée d'exclusion.

En l'absence de service fait, les jours de grève font l'objet d'une retenue sur la rémunération. Cette retenue est assise sur l'ensemble de la rémunération y compris les primes et indemnités. En conséquence, la part variable est suspendue à due proportion de la durée de la grève.

En cas d'absence injustifiée, il en est de même.

L'agent bénéficiant d'une décharge de service totale ou partielle pour l'exercice d'un mandat syndical est réputé être en position d'activité. En conséquence, la part variable de l'ISFE est maintenue dans son intégralité.

#### **5) Autres dispositions**

L'ISFE est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Elle est cumulable avec :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
- les primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ;
- les astreintes.

#### **6) Clause de revalorisation**

Les primes et indemnités fixées par la présente délibération font l'objet d'un ajustement automatique dans le cas où des taux ou montants minimums seraient instaurés ou modifiés par un texte réglementaire.

#### **7) Date d'entrée en vigueur**

Les dispositions de la présente délibération prennent effet à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité, en application du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire.

A compter de cette même date, les délibérations portant instauration d'une indemnité spéciale mensuelle de fonction et / ou d'une indemnité d'administration et de technicité pour les agents relevant du cadre d'emplois de la police municipale et des gardes champêtres sont abrogées.

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu le décret n°94-731 du 24 août 1994 portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres,

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°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 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 les délibérations antérieures relatives à la détermination et aux modalités de versement des primes et indemnités des agents relevant de la filière Police Municipale,

Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 13 mars 2025,

Vu l'avis favorable du Bureau municipal,

Considérant que conformément à l'article 1 du décret n° 2024-614 du 26 juin 2024, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer l'indemnité de fonction et d'engagement composée d'une part fixe et d'une part variable pour les agents de la filière police municipale relevant des cadres d'emplois des directeurs de police municipale, des chefs de service de police municipale, des agents de police municipale et des gardes champêtres,

Considérant que l'indemnité de fonction et d'engagement instaurée par le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 remplace le précédent régime indemnitaire applicable aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des gardes champêtres qui, en conséquence et conformément à l'article 8 du décret précité est abrogé,

Considérant qu'il appartient à l'organe délibérant de la collectivité 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,

Considérant qu'il y a lieu de tenir compte des éventuelles évolutions des cadres d'emploi concernés au sein de la filière Police Municipale,

Je vous propose, après en avoir délibéré, de bien vouloir :

1°/ instituer l'I.S.F.E. dans les conditions ci-dessus exposées pour les cadres d'emploi concernés au sein de la filière Police Municipale ;

2°/ autoriser Monsieur le Maire, ou son représentant, à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des composantes de cette prime, dans les principes définis ci-dessus ;

3°/ dire que la présente délibération abroge les dispositions des délibérations antérieures portant sur les primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir pour les cadres d'emplois de la filière Police Municipale concernés par la mise en œuvre de l'I.S.F.E. et les modalités de versement du régime indemnitaire en cas d'absence ;

4°/ dire que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice en cours et le seront aux budgets suivants.



La délibération est adoptée  
à l'unanimité des membres  
du Conseil Municipal.

La secrétaire de séance,  
Alexandra JACQUEMOT



POUR EXTRAIT CONFORME,

Le Maire,  
Jean-Pierre BOUQUET



Certifié exécutoire par le Maire compte tenu  
de la transmission en Sous-Préfecture le  
et de la publication le  
ou de la notification du



La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir auprès du Tribunal  
Administratif de CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE dans un délai de deux mois à compter de sa publication  
ou de sa notification.

ANNEXE 3

Grille de critères pour les agents Garde Champêtre

CRITÈRES	NON ACQUIS	EN COURS D'ACQUISITION	ACQUIS	NB POINTS	OBSERVATIONS
<b>QUALITÉS RELATIONNELLES</b>					
Travail collaboratif : en équipe ou en transversalité	Travaille de façon isolée, connaît des difficultés à s'intégrer dans l'établissement	Montre de l'aptitude à travailler de façon collaborative	Sait travailler de manière collaborative	10	
Relations avec la hiérarchie, les élus, les partenaires et les usagers	Manque de respect dans sa relation à autrui	Des améliorations dans le savoir être sont attendues	Fait preuve de respect et de diplomatie dans la relation à autrui	10	
Respect des valeurs du service public : neutralité, équité et devoir de réserve	Manque de respect des valeurs	A manifesté des améliorations	Respect des valeurs	10	
<b>SOUS TOTAL</b>				<b>30</b>	
<b>EFFICACITÉ DANS L'EMPLOI ET RÉALISATION DES OBJECTIFS</b>					
Réalisation de 2 à 4 objectifs à définir chaque année au moment de l'entretien professionnel	Non atteint	En cours	Atteint	20	
Implication dans le travail : assiduité (*Ne concerne que les absences non justifiées), disponibilité et initiative	Est régulièrement absent et ne répond pas présent en cas de surcharge et manque d'initiative	A peu d'absence mais doit être sollicité pour assurer les surcharges ou formuler des propositions	Est présent, fait face au surcharge d'activités et prend des initiatives	10	
Capacité d'organisation	Manque de méthode dans la réalisation de son travail	Montre quelques efforts dans l'organisation et la méthode	Est capable de faire preuve d'organisation et de méthode dans son travail	10	
<b>SOUS TOTAL</b>				<b>40</b>	
<b>COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES</b>					
Compétences de la fiche de poste : connaissance réglementaires et/ou techniques et/ou savoir-faire	Défaillant dans l'application de la réglementation et/ou les procédures et/ou du savoir-faire	A des difficultés à mobiliser le savoir-faire	Connait, mobilise et actualise ses connaissances	10	
Autonomie	Manque d'autonomie et a besoin d'être régulièrement supervisé	A encore besoin d'être supervisé parfois	Travaille seul sans supervision	10	
Réactivité	Ne sait pas appréhender les imprévus ou les urgences	N'a pas toujours la réaction appropriée aux imprévus et aux urgences	Sait appréhender les imprévus ou les urgences	10	
<b>SOUS TOTAL</b>				<b>30</b>	
<b>TOTAL CRITÈRES</b>				<b>100</b>	