



DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

L'an deux mille **vingt-quatre**,
 Le **treize décembre**,
 le Conseil Municipal de la Commune de LE VAL (Var)
 dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire,
 en mairie sous la présidence de **Monsieur Jérémy GIULIANO, Maire**.
Date de convocation du Conseil Municipal : 06 décembre 2024.



Nombre de Conseillers :

en exercice : 27

Présents ou
Représentés : 22

Absents : 05

Votants : 22



Objet :

MISE A JOUR DU REGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS (INTEGRATION DE L'ISFE « POLICE »

Présents : MM. Jérémy GIULIANO - Colette ALEXANDRE - Christian BENTOUMI - Anastasia BRENGUIER - Jeanne CAVALLARO - Gisèle CONFORTI-PERNEY - Jean CULINATI - Géraldine DUDON - Anaïs DUFEUX - Max FABRE - Marie-Sylvie GROVER - Julien LASSAUQUE - Christian LEFEVRE - Michel MAUREL - Luc PERNEY - Corinne RINAUDO - Josiane VILAIN.

Représentés : MM. Alain ALBERTI représenté par Michel MAUREL - Sophie ARGOUARC'H représentée par Julien LASSAUQUE - Franck JAMAIN représenté par Jean CULINATI - Colette LAIRE représentée par Max FABRE - Georges AYMONTIN représenté par Josiane VILAIN.

Absents : MM. Laurence BERLEMONT - Steve COURDOUAN - Patrick FALANTIN - Norbert GIRAUD - Olivier BARALE.

Secrétaire de séance : M. Christian LEFEVRE



Rapporteur : M. Jérémy GIULIANO

Rappel historique :

Le « régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel » (R.I.F.S.E.E.P.) a été créé par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014. Il a vocation à se substituer aux primes précédentes de même nature et notamment l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) et l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T).

Le R.I.F.S.E.E.P. se compose :

- D'une part obligatoire : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.), lié au poste de l'agent et à son expérience professionnelle
- D'une part facultative : le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Ce complément est facultatif et peut varier d'une année sur l'autre.

1- **Le RIFSEEP a été mis en place** dans la collectivité par **délibération n°2017-118 du 27 juin 2017** pour les cadres d'emploi suivants :

- Attachés ;
- Rédacteurs ;
- Adjoint administratifs ;
- ATSEM ;
- Adjoint d'animation ;
- Adjoint du patrimoine.

Il a ensuite été progressivement étendu aux cadres d'emploi techniques : ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise et adjoints techniques.

- 2- **La délibération n°2020-131 du 11 décembre 2020 a modifié** certaines dispositions non réglementaires de la délibération précédente concernant la part CIA.
- 3- Puis, **la délibération n°2021-101D du 24 septembre 2021** a étendu le bénéfice du RIFSEEP aux contractuels de droits publics.
- 4- Enfin, **la délibération n°2023-061 du 22 septembre 2023** a abrogé les délibérations précédentes :
 - En les unifiant dans un seul document,
 - En modifiant les groupes de fonction,
 - En réévaluant les plafonds maximums annuels applicables au CIA,
 - Et en introduisant une modulation de l'ISFM et de l'IAT pour les agents relevant de ce régime (policier et garde-champêtre).

Objet de la présente délibération :

Le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 instaure, pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des gardes champêtres, un nouveau régime indemnitaire lié aux fonctions et à la manière de servir.

Cette Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (ISFE) est constituée d'une part fixe et d'une part variable.

⇒ Ce nouveau dispositif se rapproche donc du régime de droit commun existant (RIFSEEP).

Cette ISFE 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.

L'organe délibérant détermine pour cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement :

- Le taux individuel de la part fixe,
- Des critères pour l'attribution de la part variable,
- Le plafond de la part variable.

VU le code général des collectivités territoriales,

VU la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel » (R.I.F.S.E.E.P.),

VU la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

VU la délibération n°2017-118 du 27 juin 2017 instituant le RIFSEEP pour les cadres d'emploi d'Attachés, de Rédacteur, d'Adjoint administratifs, des ATSEM, d'Adjoint d'animation et des Adjoint du patrimoine,

VU la délibération n°2023-061 du 22 septembre 2023 abrogeant les délibérations précédentes sur les régimes indemnitaires en les unifiant dans un seul document, modifiant les groupes de fonction, réévaluant les plafonds maximums annuels applicables au CIA et introduisant une modulation de l'ISFM et de l'IAT pour les agents relevant de ce régime (policier et garde-champêtre),

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 14 novembre 2024.

CONSIDERANT qu'il appartient au conseil, sur proposition du Maire, d'adopter les dispositions concernant le nouveau régime indemnitaire des policiers municipaux et les gardes-champêtres,

CONSIDERANT la volonté municipale de mieux accompagner les agents municipaux concernés dans leurs carrières en mettant en place le nouveau régime indemnitaire (Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement : ISFE) prévu par le [décret n° 2024-614 du 26 juin 2024](#)

LE CONSEIL MUNICIPAL

Après en avoir entendu l'exposé,

Après en avoir délibéré,

A l'unanimité,

VOTE ainsi qu'il suit la refonte du régime indemnitaire :

I- Le RIFSEEP (régime commun)

A. Les bénéficiaires du RIFSEEP

Le RIFSEEP est ouvert à tous les agents titulaires, stagiaires, à temps complet, temps partiel ou temps non complet, ainsi qu'aux contractuels de droit public.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Attachés ;
- Ingénieurs ;
- Rédacteurs ;

- Techniciens ;
- Agents de maîtrise ;
- Adjointes administratifs ;
- ATSEM ;
- Adjointes d'animation ;
- Adjointes du patrimoine ;
- Adjointes techniques.

B. L'I.F.S.E. (L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions, et d'Expertise)

L'I.F.S.E. est une indemnité fondée sur la nature des fonctions et pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions.

Les groupes de fonction sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

L'I.F.S.E. est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Elle fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Périodicité du versement de l'I.F.S.E.

L'I.F.S.E. est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué par l'autorité territoriale.

Attribution

Il appartient à l'autorité territoriale de prendre les arrêtés individuels répartissant les agents au sein des groupes de fonctions déterminés et fixant pour chaque agent le montant du régime indemnitaire dont il bénéficie.

Modalités de versement en cas d'absence

L'I.F.S.E. sera diminué à raison de 1/30^{ème} dès le 1^{er} jour de maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée, mais maintenue lors des congés annuels, congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, des arrêts consécutifs à un accident de travail.

C. LE CIA

Le complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Conditions de versement

Le CIA est versé annuellement en une seule fois, au mois de novembre. Il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.
Le montant individuel attribué au titre du CIA est défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans le respect des critères fixés ci-dessous.

				IFSE	CIA	PLAFOND GLOBAL (IFSE+CIA)
Cadre d'emplois	Groupes de fonction par cadre d'emplois		Fonctions - Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Plafond annuel réglementaire (maxima)		
Cat. A	4	A1	Directeur Général des Services	36 210 €	6 390 €	42 600 €
		A2	DGA/ Responsable de pôle	32 130 €	5 670 €	37 800 €
		A3	Chef de service	25 500 €	4 500 €	30 000 €
		A4	Fonctions Administratives complexes	20 400 €	3 600 €	24 000 €
Cat. B	3	B1	Responsable de service avec mission d'encadrement	17 480 €	2 380 €	19 860 €
		B2	Responsable de bureau	16 015 €	2 185 €	18 200 €
		B3	Instructeur, chargé de gestion	14 652 €	1 995 €	16 645 €
Cat. C	5	C1	Responsable de service avec mission d'encadrement	10 600 €	2 000 €	12 600 €
		C2	Responsable de bureau	10 200 €	1 800 €	12 000 €
		C3	Agent bénéficiant d'une expertise technique spécifique	8 000 €	1 600 €	9 600 €
		C4	Agent d'exécution avec compétence particulière	6 000 €	1 500 €	7 500 €
		C5	Agent d'exécution	4 000 €	1 400 €	5 400 €

Prise en compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir
Les critères seront appréciés au regard de l'entretien annuel d'évaluation de l'année N-1 pour attribution du CIA en année N.
L'engagement professionnel et la manière de servir des agents, sont appréciés au regard des critères suivants :
Pour les agents relevant des trois la catégories A, B et C, les critères retenus sont les suivants :

- Efficacité dans l'emploi,

- Réalisation des objectifs fixés,
- Mise en œuvre des compétences professionnelles et techniques,
- Qualités relationnelles et capacités d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,
- Prise en compte de nouvelles missions ou d'activités exceptionnelles,
- Disponibilité et/ou implication remarquables face à des événements exceptionnels.

D. LES GROUPES DE FONCTIONS

II- L'ISFE (police municipale et garde champêtre)

E. Les bénéficiaires de l'ISFE

Les bénéficiaires de cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement sont les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois :

- De directeur de police municipale régi par le [décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006](#),
- De chef de service de police municipale régi par le [décret du 21 avril 2011](#),
- D'agent de police municipale régi par le [décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006](#),
- De gardes champêtres régi par le [décret du 24 août 1994](#).

L'indemnité pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires.

Attribution

Il appartient à l'autorité territoriale de prendre les arrêtés individuels fixant pour chaque agent :

- Le taux de la part fixe de l'ISFE,
- Le montant de la part variable versée mensuellement,
- Et celle versée en fin d'année (novembre).

F. PART FIXE ISFE

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 fixe est versée mensuellement.

Le taux de part fixe déterminé par cadre d'emploi et par grade, figure dans le tableau en dernière page (chapitre I).

Il fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

G. PART VARIABLE ISFE

La part variable, **tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir** appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant, peut être versée mensuellement dans la limite de 50% du plafond défini par l'organe délibérant.

Elle peut être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond. 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 :

- 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'emplois des agents de police municipale,
- 5 000 € pour le cadre d'emplois des gardes champêtres.

Critères de d'appréciation pour déterminer les montants de la part variable :

- **La part variable versée mensuellement est appréciée selon les critères suivants :**
 - Grade de l'agent ;
 - Niveau de responsabilité ;
 - Ancienneté ;
 - Contraintes ou sujétions particulières sur le poste occupé ;
 - Expérience professionnelle.
- **Le montant de la part variable versée annuellement (novembre) est apprécié selon les critères suivants :**
 - Efficacité dans l'emploi,
 - Réalisation des objectifs fixés,
 - Mise en œuvre des compétences professionnelles et techniques,

- Qualités relationnelles et capacités d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,
- Prise en compte de nouvelles missions ou d'activités exceptionnelles,
- Disponibilité et/ou implication remarquables face à des événements exceptionnels.

H. MODALITES DE VERSEMENT EN CAS D'ABSENCE

La part fixe et la part variable versée mensuellement seront diminuées à raison de 1/30^{ème} dès le 1^{er} jour de maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée, mais maintenue lors des congés annuels, congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, des arrêts consécutifs à un accident de travail.

La part variable versée annuellement n'est pas soumise à cette règle de proratisation.

I. TAUX et PLAFONDS DE L'ISFE

Les taux et montants fixés ci-dessous constituent des plafonds.

CADRES D'EMPLOI	Part FIXE (mensuelle)	Part variable		
		Plafond annuel	Max. mensuel (50% / 12)	Max. versement exceptio.
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	33 %	9 500 €	395 €	Selon mode de calcul ci- dessous*
CHEF DE SERVICE DE LA POLICE MUNICIPALE	32 %	7 000 €	291 €	
AGENT DE POLICE MUNICIPALE - Grade de brigadier-chef principal : - Grade de brigadier :	20 % 10 %	5 000 €	208 €	
GARDE CHAMPÊTRE - Grade de garde champêtre-chef principal : - Grade de garde champêtre-chef :	20 % 10 %	5 000 €	208 €	

(*) calcul du plafond de versement annuel de la part variable :

(Plafond annuel) – (part variable versée mensuellement *12) = montant maximum pouvant être versé au titre de la part annuelle).

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.

Envoyé en préfecture le 17/12/2024

Reçu en préfecture le 17/12/2024

Publié le

ID : 083-218301430-20241213-2024_090D-DE

Le secrétaire de séance,
Christian LEFEVRE




Le Maire,
Jérémy GIULIANO

