

DEPARTEMENT  
DE L'HERAULT

REPUBLIQUE FRANÇAISE

ARRONDISSEMENT  
DE BEZIERS

COMMUNE  
DE  
VIAS

## DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

***Délibération n° 2024-12-12-4b***

**L'An DEUX MILLE VINGT QUATRE et le 12 DECEMBRE**

Le Conseil Municipal s'est réuni en séance ordinaire sous la Présidence de Maître Jordan DARTIER, Maire.

***Présents :***

*Mmes et MM. Jordan DARTIER, Sandrine MAZARS, Claude DAULIACH, Pascale GENIEIS-TORAL, Jacques BOLINCHES, Nicole LEFFRAY-VINCENTS, Jean-Luc PRADES, Muriel PRADES, Pierre ROS, Chantal MESLARD, Elie SOTOMAYOR, Gilbert GIMBERNAT, Maryse OLIVÉ, Marie SANCHEZ-RUIZ, Carole MAUREL, Carl COIGNARD, Sylvie MACEL, Nadine CABANEL, Roger GUERIN, Pascal VIVIANI, Olivier CABASSUT, Sandrine MORONI, Elisabeth CERNEAU, Yvon MARTIN.*

***Procurations :***

*Bernard SAUCEROTTE donne procuration à Jordan DARTIER,  
Isabelle E SILVA PENDRELICO donne procuration à Sandrine MAZARS,  
Jean-Philippe COMPAN donne procuration à Pascale GENIEIS-TORAL,  
Lucien BABAU-RODRIGUEZ donne procuration à Jacques BOLINCHES,  
Jean-Luc LENOIR donne procuration à Pascal VIVIANI.*

**Objet : Mise en œuvre du Régime Indemnitaire de la Police Municipale**

En application de l'article L. 714-13 du Code général de la fonction publique, 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 prévoit le régime indemnitaire dont peuvent bénéficier, après avis du Comité Social Territorial et délibération du Conseil Municipal, les fonctionnaires 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.

Les dispositions du décret répondent à la volonté de simplifier et rendre plus attractif le régime indemnitaire des agents des cadres d'emplois précités.

Par ailleurs, ce nouveau régime indemnitaire a pour objet de s'harmoniser avec le RIFSEEP dont bénéficient les autres agents de la fonction publique territoriale.

Le décret crée l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (ISFE) composée d'une part fixe et d'une part variable et précise les modalités d'attribution ainsi que les taux. Ce nouveau régime indemnitaire se substitue à l'Indemnité Spéciale Mensuelle de Fonctions (ISMF), et pour les fonctionnaires de catégorie C, à l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT).

Il prévoit également, lors de la première application de ces dispositions, la possibilité pour ces fonctionnaires de bénéficier d'un dispositif de sauvegarde garantissant le maintien du montant indemnitaire mensuel perçu au titre du régime indemnitaire antérieur.

Toutefois, cette ISFE n'est pas versée de plein droit aux policiers municipaux. En effet, il appartient à l'organe délibérant de la collectivité de l'instituer, après avis préalable du Comité Social Territorial (CST).

## **1 - LA PART FIXE DE L'INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT**

La part fixe de l'ISFE, versée mensuellement, est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel maximum 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 de l'ISFE est versée mensuellement. L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

Il est proposé au Conseil Municipal de fixer les taux maximaux.

## **2 - LA PART VARIABLE DE L'INDEMNITE SPECIALE 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 appréciés selon les critères définis par l'organe délibérant dans la limite des montants suivants :

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

Il est proposé au Conseil Municipal de fixer les montants maximaux annuels suivants :

- 3 000 € annuels pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale ;
- 3 000 € annuels pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
- 3 000 € annuels pour le cadre d'emplois des agents de police municipale ;
- 3 000 € annuels pour le cadre d'emplois des gardes champêtres.

La part variable de cette indemnité 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.

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

- la valeur professionnelle ;
- l'investissement personnel dans l'exercice des missions ;
- le sens du service public ;

- la capacité à travailler en équipe ;
- la contribution au collectif de travail ;
- la connaissance du domaine d'intervention ;
- la capacité d'adaptation ;
- l'implication dans les projets de service.

Outre l'entretien professionnel annuel mené par le supérieur hiérarchique direct, l'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir se fonde sur une grille de critères d'évaluation, sur les résultats professionnels de l'année N-1 pour un versement sur l'année N, prenant en compte les groupes de fonctions visés ci-dessous et selon la cotation suivante :

Critères		Cotation	Totaux	Seuils critères minimaux	Seuils fonctions
<b>Tronc commun à l'ensemble des agents, groupes A, B, C</b>					
compétences professionnelles et techniques	Organisation et planification du travail, gestion du temps, efficacité, respect des délais et des procédures	15	60	40	
	Prise d'initiative, force de proposition, autonomie	15			
	Recherche d'efficacité et de résultat	15			
	Adaptabilité, capacité d'évolution professionnelle	15			
qualités relationnelles	Compétences relationnelles, attitude professionnelle (jovialité, courtoisie, maîtrise de soi, esprit d'équipe)	8	20	16	
	Sens du service public	8			
	Respect de la hiérarchie, remontées d'alerte	4			
<b>Capacités d'encadrement ou d'expertise ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</b>					
groupes A1, A2, A3, B1	Accompagner le changement	4	20	16	72
	Gestion de projet	8			
	Management	8			
groupes A4, B2, C1, C2.1	Mettre en œuvre les spécificités du métier, autonomie	8			
	Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	8			
	Suppléance / relais du N+1, communication, transversalité	4			
Groupes B3, C2.2	Adaptabilité et résolution de problèmes	8	12	68	
	Expertise et/ou technicité	8			
	Capacité à fédérer, potentiel d'encadrement intermédiaire	4			
<b>Total</b>			<b>100</b>		

Le versement de la part variable de l'ISFE se décompose en trois étapes :

Etape 1, atteindre les seuils minimaux suivants par famille de critères :

- compétences professionnelles et techniques : 40
- qualités relationnelles : 16
- groupes A1, A2, A3, B1 : 16
- groupes A4, B2, C1, C2.1 : 16

- groupes B3, C2.2 :

12

Etape 2, la somme des points par famille de critères ci-dessus doit atteindre les seuils minimaux suivants :

- 72 points pour les groupes A1, A2, A3, A4, B1, B2, C1, C2.1 ;
- 68 points pour les groupes B3, C2.2.

Etape 3, pour les agents atteignant a minima les seuils ci-dessus, l'Autorité Territoriale, sur proposition de la Direction Générale, peut décider de majorer le nombre de points, sur la base du compte-rendu d'entretien professionnel de l'agent, afin d'atteindre ou dépasser un second seuil permettant de bénéficier de la part variable de l'ISFE :

- 75 points pour les groupes A1, A2, A3, A4, B1, B2, C1, C2.1 ;
- 70 points pour les groupes B3, C2.2.

La Direction Générale et l'Autorité Territoriale ne peuvent fixer un nombre de points inférieur à celui issu de l'évaluation du responsable de service.

Le montant est ensuite calculé par référence au nombre de points, par exemple : 80 points = 80 % du montant maximum.

La part variable de l'ISFE est versée annuellement en une seule fois et n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

### **3 - LES AUTRES DISPOSITIONS**

L'article 7 du décret n° 2024-614 consacre une clause de sauvegarde qui permet de maintenir le versement du montant du régime indemnitaire antérieur lorsqu'il est plus favorable que celui nouvellement instauré, à trois conditions cumulatives :

- le maintien du régime indemnitaire antérieur doit être prévu dans la délibération consacrant l'ISFE ;
- la clause fait intervenir le versement mensuel d'une partie de la part variable dans la limite du montant plafond déterminé par la délibération ;
- le régime indemnitaire antérieur doit être plus favorable que l'ISFE (part fixe et part variable cumulées).

Il est proposé d'activer la clause de sauvegarde et de prévoir le versement mensuel de la part variable, dans la limite de 50 % de la part variable annuelle, et dans la limite du montant plafond annuel déterminé par la délibération, afin de maintenir le versement du montant du régime indemnitaire antérieur lorsqu'il est plus favorable que celui nouvellement instauré.

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) ;
- 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 juillet 2001.

#### **4 – LES CAS DE MAINTIEN ET DE SUSPENSION DE L'INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT**

L'ISFE est versée au prorata de la durée effective de service aux agents à temps non complet et aux agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique ou d'un temps partiel.

Concernant les indisponibilités physiques, les collectivités ne peuvent prévoir de dispositions plus favorables que celles applicables dans la fonction publique d'Etat. Ainsi, l'ISFE sera maintenue durant les congés suivants :

- congé de maladie ordinaire suite à hospitalisation ;
- congés annuels, RTT, CET ;
- congé pour accident de service ou maladie professionnelle ;
- congé de maternité, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, pathologique, de paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption.

La part fixe de l'ISFE sera réduite proportionnellement aux jours d'absence, à compter du 4<sup>ème</sup> jour d'absence décompté par année civile, en cas de :

- congé de maladie ordinaire ;
- congé de longue maladie ;
- congé de longue durée ;
- congé de grave maladie.

La part variable de l'ISFE sera versée au prorata aux agents ayant bénéficié au titre de l'année de référence d'un temps partiel thérapeutique ou d'un temps partiel, et sera calculée au prorata de leur durée effective de service.

Elle sera versée au prorata temporis lorsque l'agent aura cumulé, pour l'année concernée, des jours d'absence pour les congés suivants :

- congé de maladie ordinaire ;
- congé de longue maladie ;
- congé de longue durée ;
- congé de grave maladie.

L'attribution individuelle est décidée par l'Autorité Territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

#### **CECI EXPOSE, LE CONSEIL MUNICIPAL,**

**VU** le Code général de la fonction publique et notamment les articles L.714-1 à L.714-15 ;

**VU** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

**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° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

VU la délibération n° 2022-10-06-5c du 06 octobre 2022 portant actualisation de l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et de l'Indemnité Spéciale de Fonction (ISF) des agents de la filière sécurité ;

VU l'avis du Comité Social Territorial du 05 décembre 2024 ;

**Considérant** qu'il y a lieu de déterminer les modalités d'attribution du régime indemnitaire des agents de police municipale ;

### **DELIBERE**

Et par vote à mains levées, à la majorité (27 Pour / 2 Abstentions),

- **DECIDE** l'attribution à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (ISFE) composée d'une part fixe et d'une part variable aux agents 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 ;
- **FIXE** la part fixe de l'ISFE, versée mensuellement, en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel maximum 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.
- **DECIDE** du versement de la part variable de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon les critères définis par l'organe délibérant dans la limite des montants annuels suivants :
  - 3 000 € annuels pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale ;
  - 3 000 € annuels pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
  - 3 000 € annuels pour le cadre d'emplois des agents de police municipale ;
  - 3 000 € annuels pour le cadre d'emplois des gardes champêtres.
- **DECIDE** que :
  - la part variable de cette indemnité 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.
  - la part variable de l'ISFE tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, déterminés selon les critères suivants :
    - la valeur professionnelle ;
    - l'investissement personnel dans l'exercice des missions ;
    - le sens du service public ;
    - la capacité à travailler en équipe ;
    - la contribution au collectif de travail ;
    - la connaissance du domaine d'intervention ;
    - la capacité d'adaptation ;
    - l'implication dans les projets de service.

- outre l'entretien professionnel annuel mené par le supérieur hiérarchique direct, l'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir se fonde sur une grille de critères d'évaluation, sur les résultats professionnels de l'année N-1 pour un versement sur l'année N, prenant en compte les groupes de fonctions visés ci-dessous et selon la cotation suivante :

Critères		Cotation	Totaux	Seuils critères minimaux	Seuils fonctions
<b>Tronc commun à l'ensemble des agents, groupes A, B, C</b>					
compétences professionnelles et techniques	Organisation et planification du travail, gestion du temps, efficacité, respect des délais et des procédures	15	60	40	
	Prise d'initiative, force de proposition, autonomie	15			
	Recherche d'efficacité et de résultat	15			
	Adaptabilité, capacité d'évolution professionnelle	15			
qualités relationnelles	Compétences relationnelles, attitude professionnelle (jovialité, courtoisie, maîtrise de soi, esprit d'équipe)	8	20	16	
	Sens du service public	8			
	Respect de la hiérarchie, remontées d'alerte	4			
<b>Capacités d'encadrement ou d'expertise ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</b>					
groupes A1, A2, A3, B1	Accompagner le changement	4	20	16	72
	Gestion de projet	8			
	Management	8			
groupes A4, B2, C1, C2.1	Mettre en œuvre les spécificités du métier, autonomie	8			
	Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	8			
	Suppléance / relais du N+1, communication, transversalité	4			
Groupes B3, C2.2	Adaptabilité et résolution de problèmes	8	12	68	
	Expertise et/ou technicité	8			
	Capacité à fédérer, potentiel d'encadrement intermédiaire	4			
<b>Total</b>			<b>100</b>		

- le versement de la part variable de l'ISFE se décompose en trois étapes :  
Etape 1, atteindre les seuils minimaux suivants par famille de critères :
  - compétences professionnelles et techniques : 40
  - qualités relationnelles : 16
  - groupes A1, A2, A3, B1 : 16
  - groupes A4, B2, C1, C2.1 : 16
  - groupes B3, C2.2 : 12

Etape 2, la somme des points par famille de critères ci-dessus doit atteindre les seuils minimaux suivants :

- 72 points pour les groupes A1, A2, A3, A4, B1, B2, C1, C2.1 ;
- 68 points pour les groupes B3, C2.2.

Etape 3, pour les agents atteignant a minima les seuils ci-dessus, l'Autorité Territoriale, sur proposition de la Direction Générale, peut décider de majorer le nombre de points, sur la base du compte-rendu d'entretien professionnel de l'agent, afin d'atteindre ou dépasser un second seuil permettant de bénéficier de la part variable de l'ISFE :

- 75 points pour les groupes A1, A2, A3, A4, B1, B2, C1, C2.1 ;
- 70 points pour les groupes B3, C2.2.

La Direction Générale et l'Autorité Territoriale ne peuvent fixer un nombre de points inférieur à celui issu de l'évaluation du responsable de service.

Le montant est ensuite calculé par référence au nombre de points, par exemple : 80 points = 80 % du montant maximum.

La part variable de l'ISFE est versée annuellement en une seule fois et n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

- **DECIDE** d'appliquer l'article 7 du décret n° 2024-614 consacrant une clause de sauvegarde et de prévoir le versement mensuel de la part variable, dans la limite de 50 % de la part variable annuelle, et dans la limite du montant plafond annuel déterminé par la délibération, afin de maintenir le versement du montant du régime indemnitaire antérieur lorsqu'il est plus favorable que celui nouvellement instauré aux agents concernés.
- **DECIDE** que l'ISFE est versée au prorata de la durée effective de service aux agents à temps non complet et aux agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique ou d'un temps partiel.
- **DECIDE** que l'ISFE est maintenue durant les congés suivants :
  - o congé de maladie ordinaire suite à hospitalisation ;
  - o congés annuels, RTT, CET ;
  - o congé pour accident de service ou maladie professionnelle ;
  - o congé de maternité, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, pathologique, de paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption.
- **DECIDE** que la part fixe de l'ISFE est réduite proportionnellement aux jours d'absence, à compter du 4ème jour d'absence décompté par année civile, en cas de :
  - o congé de maladie ordinaire ;
  - o congé de longue maladie ;
  - o congé de longue durée ;
  - o congé de grave maladie.
- **DECIDE** que la part variable de l'ISFE est versée au prorata aux agents ayant bénéficié au titre de l'année de référence d'un temps partiel thérapeutique ou d'un temps partiel, et est calculée au prorata de leur durée effective de service. Elle est versée au prorata temporis lorsque l'agent aura cumulé, pour l'année concernée, des jours d'absence pour les congés suivants :
  - o congé de maladie ordinaire ;
  - o congé de longue maladie ;
  - o congé de longue durée ;
  - o congé de grave maladie.
- **ABROGE** la délibération n° 2022-10-06-5c du 06 octobre 2022 portant actualisation de l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et de l'Indemnité Spéciale de Fonction (ISF) des agents de la filière sécurité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;



- **PREVOIT** d'inscrire les crédits correspondants au budget, chapitre 012.

Ainsi fait et délibéré le jour, mois et an susdits.

**Le Secrétaire de Séance**



**Maître Jordan DARTIER**  
**Maire de VIAS**



Le Maire,

Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte.  
Informe que la présente peut faire l'objet d'un recours  
pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Montpellier  
dans un délai de deux mois à compter du présent affichage.  
Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique  
« Télérecours citoyens » accessible par le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)

Transmis au représentant de l'Etat le : *AS/12/2024*

Publié le :

*AS/12/2024*