

DEPARTEMENT
DE L'HERAULT

REPUBLIQUE FRANÇAISE

ARRONDISSEMENT
DE BEZIERS

COMMUNE
DE
VIAS

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Délibération n° 2025-12-11-4c

L'An DEUX MILLE VINGT CINQ et le 11 DECEMBRE

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

Présents :

Mmes et MM. Jordan DARTIER, Bernard SAUCEROTTE, Sandrine MAZARS, Claude DAULIACH, Pascale GENIEIS-TORAL, Jacques BOLINCHE, Nicole LEFFRAY-VINCENTS, Jean-Luc PRADES, Muriel PRADES, Pierre ROS, Chantal MESLARD, Elie SOTOMAYOR, Gilbert GIMBERNAT, Maryse OLIVÉ, Marie SANCHEZ-RUIZ, Carole MAUREL, Isabelle E SILVA PENDRELICO, Jean-Philippe COMPAN, Sylvie MACEL, Nadine CABANEL, Roger GUERIN, Jean-Luc LENOIR, Pascal VIVIANI, Olivier CABASSUT, Sandrine MORONI, Elisabeth CERNEAU, Yvon MARTIN.

Procurations :

*Carl COIGNARD donne procuration à Carole MAUREL,
Lucien BABAU-RODRIGUEZ donne procuration à Bernard SAUCEROTTE.*

Objet : Actualisation des modalités d'application du Régime Indemnitaire de la Police Municipale

En application de l'article L. 714-13 du Code général de la fonction publique et du 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, la Ville de Vias a mis en œuvre ce nouveau régime indemnitaire de la Police Municipale par délibération 2024-12-12-4b en date du 12 décembre 2024.

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

En parallèle, la Loi de finances 2025, prévoit depuis le 1^{er} mars 2025, que durant les trois premiers mois du Congé de Maladie Ordinaire (CMO), le fonctionnaire perçoit, après application de la journée de carence, 90% de son traitement.

Le Régime Indemnitaire (RI) est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pour les fonctionnaires territoriaux pour lesquels le principe de parité est applicable, soit à hauteur de 90%.

Toutefois, concernant les fonctionnaires territoriaux pour lesquels le principe de parité n'est pas applicable, notamment les policiers municipaux et les gardes champêtres, les organes délibérants des collectivités territoriales ne sont pas liés par cette règle mais ont la possibilité de la prévoir par délibération.

Dans l'objectif d'appliquer une égalité de traitement à l'ensemble des agents de la Ville et du CCAS de Vias, une disposition supplémentaire est ajoutée aux modalités d'application de maintien ou de suspension du Régime Indemnitaire des agents appartenant à la filière sécurité.

Le Régime Indemnitaire des agents appartenant à la filière sécurité est donc modifié comme suit :

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.

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

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

- 3 000 Euros annuels pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale ;
- 3 000 Euros annuels pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
- 3 000 Euros annuels pour le cadre d'emplois des agents de police municipale ;
- 3 000 Euros 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
Tronc commun à l'ensemble des agents, groupes A, B, C					
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			
Capacités d'encadrement ou d'expertise ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur					
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		12	68
	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			
	Expertise et/ou technicité	8			
	Capacité à fédérer, potentiel d'encadrement intermédiaire	4			
	Total		100		

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.

Durant les trois premiers mois du Congé de Maladie Ordinaire (CMO), le fonctionnaire appartenant à la filière sécurité perçoit, après application de la journée de carence, 90% de son régime indemnitaire.

La part fixe de l'ISFE sera réduite proportionnellement aux jours d'absence, à compter du 4^{ème} 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° 2024-12-12-4b du 12 décembre 2024 portant mise en œuvre du régime indemnitaire de la Police Municipale ;

VU l'avis favorable à la majorité du Comité Social Territorial du 04 décembre 2025 ;

DELIBERE

Et par vote à mains levées, à l'unanimité,

- **DECIDE** d'approuver l'actualisation des modalités d'application du Régime Indemnitare de la Police Municipale à compter du 1^{er} janvier 2026.
- **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 Euros annuels pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale ;
 - 3 000 Euros annuels pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
 - 3 000 Euros annuels pour le cadre d'emplois des agents de police municipale ;
 - 3 000 Euros 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	
Tronc commun à l'ensemble des agents, groupes A, B, C						
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				
Capacités d'encadrement ou d'expertise ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur						
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		12	68	
	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				
Total			100			

- 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'activer 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 dans l'objectif d'appliquer une égalité de traitement à l'ensemble des agents de la Ville et du CCAS de Vias ;
 - o durant les trois premiers mois du Congé de Maladie Ordinaire (CMO), les agents appartenant à la filière sécurité perçoivent, après application de la journée de carence, 90% de son régime indemnitaire.
- **DECIDE** que la part fixe de l'ISFE est réduite proportionnellement aux jours d'absence, à compter du 4^{ème} 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° 2024-12-12-4b du 12 décembre 2024 portant mise en œuvre du Régime Indemnitaire de la Police Municipale à compter du 1^{er} janvier 2026 ;
- **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

Transmis au représentant de l'Etat le :
Publié le :

17/12/2025
AB/12/2025