

**DÉPARTEMENT
DU RHÔNE**

**Arrondissement
de Lyon**

Métropole de Lyon

République Française

COMMUNE DE SAINTE FOY-LÈS-LYON

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES**

DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de membres
art. 16 Code Municipal : **35**

en exercice : **35**

qui ont pris part à la
délibération **35**

Séance du 19 décembre 2024

Liste des délibérations publiée le 27 décembre 2024

Date de convocation du Conseil Municipal : 13 décembre 2024

Nombre de conseillers municipaux en exercice au jour
de la séance : 35

Présidente : Mme Véronique SARSELLI

Secrétaire : Mme Emmanuelle VIEUX-ROCHAS

Secrétaire auxiliaire : M. Claude ROIRE,

Directeur général des services

OBJET

14

**Régime indemnitaire de la
police municipale -
instauration de l'indemnité
spéciale de fonction
et d'engagement**

Membres présents : Mmes et MM. SARSELLI, BAZAILLE,
MOUSSA, BARRELLON, GIORDANO, RODRIGUEZ, GOUBET,
NOVENT, BOIRON, ESCOFFIER, MOMIN, CAUCHE,
DUMOND, GUERINOT, BARRIER, PONS, FUSARI, JACOLIN,
FUGIER, ASTRE, DUPUIS, ROSAIN, PASSELEGUE, CHOMEL
de VARAGNES, VINCENS-BOUGUEREAU, VIEUX-ROCHAS,
LATHUILIÈRE, REPLUMAZ, MIHOUBI, KOWALSKI, GILLET,
MAMASSIAN, SCHMIDT, de PARDIEU,

Membre excusée : Mme MOREL-JOURNEL (pouvoir à
Mme CHOMEL de VARAGNES).

Madame le Maire explique que les agents appartenant à la filière police municipale sont exclus du champ d'application du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Le régime indemnitaire des agents de la police municipale est actuellement composé des indemnités et primes suivantes :

- IAT versé mensuellement
- Prime spéciale de fonction versée mensuellement
- Prime de service et de rendement versée annuellement
- Prime de présence versée annuellement

Suite à la publication du décret n° 2024-614 du 26 juin 2024, un nouveau régime indemnitaire pour les agents relevant de la filière police municipale est institué en remplacement de l'existant. Ce nouveau régime repose ainsi sur une nouvelle prime dénommée indemnité spéciale de fonction et d'engagement, composée d'une part fixe et d'une part variable tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'instauration de ce nouveau régime indemnitaire a été pensée de façon à ce qu'il soit égal ou supérieur au montant total du régime indemnitaire actuel des agents de PM dans la collectivité.

I – BÉNÉFICIAIRES

Les bénéficiaires de cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) sont les 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 de :

- Directeur de police municipale
- Chef de service de police municipale
- Agent de police municipale

II – INSTAURATION DE LA PART FIXE DE L'INDEMNITÉ SPÉCIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT

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 :

Cadre d'emplois	Taux maximum individuel <i>En pourcentage du montant du traitement soumis à retenue pour pension</i>
Agents de police municipale	30 %
Chef de service de police municipale	32 %
Directeur de police municipale	33 %

Les montants moyens retenus par l'assemblée sont, conformément aux dispositions en vigueur, indexés sur la valeur du point de la fonction publique. Ils seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement.

III – INSTAURATION DE LA PART VARIABLE DE L'INDEMNITÉ SPÉCIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sont appréciés au regard des critères suivants :

- Comportement dans l'exercice des fonctions
- Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs,
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles avec les usagers, les collègues et la hiérarchie à travers les indicateurs suivants
- Capacités d'encadrement, d'expertise ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur, le cas échéant

Ces critères sont définis et précisés dans les grilles d'évaluations de l'entretien professionnel.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien professionnel en tenant compte des observations spécifiées sur le compte rendu d'entretien professionnel de l'année N.

Le plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement tel que défini dans les décrets sont les suivants,

Cadre d'emplois	Montant annuel individuel maximum en Euros
Agent de police municipale	5 000 €
Chef de service de police municipale	7 000 €
Directeur de police municipale	9 500,00 €

Le montant de la part variable sera versé mensuellement dans la limite de 50 % du plafond annuel défini par l'organe délibérant, et complété par un versement annuel.

Au sein de ces cadres d'emploi, dans la limite des plafonds, l'autorité territoriale détermine le montant individuel de chaque agent.

La part variable versée mensuellement est définie au regard de l'objectif du nombre de soirées à effectuer dans l'année, étant entendu que les soirées sont planifiées dans le temps de travail hebdomadaire des agents. Les heures effectuées au-delà de 37h30 à l'occasion de ces soirées relèveront du régime des IHTS (indemnités horaires pour travaux supplémentaires).

Les montants seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

V – LES CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION APPLICABLES A L'INDEMNITÉ SPÉCIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT

- Les conditions de maintien et/ou de suspension de la part fixe

La part fixe de l'ISFE est maintenue dans les cas suivants :

- congé annuel, RTT, jour pris sur le compte épargne temps, jour d'autorisation spéciale d'absence, congé bonifié
- congé de maladie ordinaire à plein traitement, congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) (dont accidents de service et congé pour maladie professionnelle)
- congé de maternité (y compris congé pathologique), de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption
- formation professionnelle
- congé de formation syndicale, décharge totale ou partielle de service pour exercer un mandat syndical

La part fixe de l'ISFE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement :

- Demi traitement dans le cadre d'une maladie ordinaire.
- Temps partiel thérapeutique pour les fonctionnaires CNRACL
- temps partiel de droit ou sur autorisation
- Temps non complet

La part fixe de l'ISFE est maintenue dans les mêmes proportions que le temps de travail effectif :

- en cas d'arrivée ou de départ de la collectivité au cours du mois.
- temps partiel pour motif thérapeutique de la sécurité sociale pour les fonctionnaires IRCANTEC

La part fixe de l'ISFE n'est pas versée en cas de :

- Congé Longue Maladie (CLM) ou Congé Longue durée (CLD) à plein traitement ou à demi-traitement

Dans l'hypothèse où l'agent bascule en congé longue maladie ou longue durée et que ce congé recouvre une période de congé en maladie ordinaire, l'agent n'est pas astreint à rembourser l'IFSE perçue lors du congé de maladie ordinaire.

- Disponibilité d'office (DO) pour raisons de santé (avec ou sans versement des IJ dites de coordination, ou avec maintien du demi-traitement dans l'attente d'une décision de la collectivité subordonnée à l'avis d'une instance médicale)
- Maintien des droits à titre conservatoire dans l'attente de l'avis d'une instance médicale, ou de la mise en retraite
- Congé de formation professionnelle (indemnisé ou non)
- Congé parental, congé de proche aidant, congé de solidarité familiale
- Suspension de fonction, exclusion temporaire de fonction
- Grève de l'agent (retenue proportionnelle à la durée de l'exercice du droit de grève de l'agent)

- Les conditions de maintien et/ou de suspension de la part variable

Le montant de la part variable a vocation à être réajusté, après chaque entretien professionnel et il appartient à l'autorité territoriale, au regard du compte rendu d'entretien établi par le supérieur hiérarchique de l'agent, d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent et de ses résultats, doit ou non se traduire par une baisse du montant de la part variable au prorata de ses périodes d'indisponibilités physiques.

La part liée à l'atteinte des résultats n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement, contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions.

En cas de congé de longue durée la part variable sera suspendue. Toutefois, si le congé de longue durée est inférieur à 12 mois l'année considérée, l'agent pourra percevoir une partie la part variable, au prorata du nombre de jours de présence dès lors que l'agent a atteint une majorité de ses objectifs et que sa manière de servir est satisfaisante.

La part variable ne sera pas versée aux agents absents toute l'année.

VI – LES CONDITIONS DE CUMUL

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.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement a donc vocation à remplacer l'indemnité spéciale mensuelle de fonction ainsi que l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Par contre, elle est cumulable avec :

- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002,
- 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 définis par les décrets n°2000-815 du 25 août 2000 et n°2001-623 du 12 juillet 2001.
- Le 13^e mois instauré dans la collectivité

Le CST réuni le 5 décembre 2024 a, à l'unanimité, dans les deux collèges, émis un avis favorable à ce dossier.

Le conseil municipal est appelé à délibérer et à :

- APPROUVER la mise en place, dans les conditions définies ci-dessus, de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement, à compter du 1^{er} janvier 2025,

- APPROUVER que la présente délibération annule et remplace les délibérations relatives à du 15 mai 2003 (Indemnité Spéciale Mensuelle de Fonction), et du 14 février 2019 (IAT).

Appelé à se prononcer,
le conseil municipal, à l'unanimité,
- APPROUVE la mise en place, dans les conditions définies ci-dessus, de
l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement, à compter du 1er janvier 2025,

- APPROUVE que la présente délibération annule et remplace les délibérations
relatives à du 15 mai 2003 (Indemnité Spéciale Mensuelle de Fonction), et du
14 février 2019 (IAT).

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits et ont signé au registre les membres présents.



Pour copie conforme,
Le Maire,

Véronique SARSELLI

Publié en ligne le 20 décembre 2024

