

| NOMBRE DE MEMBRES                    |                |   |
|--------------------------------------|----------------|---|
| Afférents<br>au Conseil<br>Municipal | En<br>exercice | Qui ont pris<br>part à la<br>Délibération |
| <b>33</b>                            | <b>33</b>      | <b>24</b>                                 |

*Date de la convocation*

**13 décembre 2024**

*Date d'affichage de la délibération*

**Adoptée à l'unanimité**

**DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL  
DE LA COMMUNE DE LAMENTIN**

**Séance du 23 DECEMBRE 2024**

L'an deux mille vingt-quatre et le lundi 23 décembre à dix- huit quarante-cinq heures le Conseil Municipal de la Commune de LAMENTIN, s'est réuni à la salle des délibérations de la mairie, après convocation légale, sous la présidence de Monsieur Jocelyn SAPOTILLE le Maire.

**Présents** : M. Jocelyn SAPOTILLE ; M Bruno FELICIANNE ; Mme Lilian MAXIMIN – BAJAZET ; M. Rodrigue MOULIN ; Mme Gladys BURAT ; M Jean-Louis SAINCILY adjoints au maire.

Mme Anny GENIPA ; Mme Sylviane FONDS ; M. Saturnin FRANCILLONE  
Mme Jacqueline BELFORT ; Mme Sylvie DAGONIA ; Mme Patricia VINGADASSALON ; M. Martelin RATIER ; Mme Clara RIGAH ; M. Arthu MARICEL ; M. Didier MARICEL ; Mme Ludivine MARCELLUS ; M. Patrick AJAS ; Mme Francia ROSAMONT M. Benjamin GRACCHUS ; Mme Nicole RAMASSAMY Conseillers Municipaux.

**Représentés** : Mme Christiane TREIL-ALBON par Mme Anny GENIPA  
Mme Manuela PETRO-METONY par Mme Gladys BURAT  
M. Bruno REMI par M. Benjamin GRACCHUS

**Absents** : M. Ephrem GLORIEUX ; M. Lucien BEAUZOR ; M. Yvo COMBES ; M. Christian CITADELLE ; M. Richard PROMENEUR ; Mm Karine GATIBELZA ; Mme Cindy ARNASSALON ; Mme Annick ABEL/ Mme Edwige BEMATOL ;

**DELIBERATION N°2024/12/107**

**INSTAURATION DU NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA  
FILIÈRE POLICE MUNICIPALE : INDEMNITÉ SPÉCIALE DE  
FONCTION ET D'ENGAGEMENT (ISFE)**

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 qui est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées 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.

De plus, les articles L714-4 à L714-5 du code général de la fonction publique disposent que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.



Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel et, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, les modalités d'instauration et de gestion de ce nouveau régime indemnitaire après avis du Comité Social Territorial (CST).

Le Comité Social Territorial a été consulté le jeudi 05 décembre 2024 et a donné un avis favorable à l'unanimité.

### **Les Bénéficiaires de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE)**

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

- des directeurs de police municipale régis par le décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006
- des chefs de service de police municipale régis par le décret du 21 avril 2011
- des agents de police municipale régis par le décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006
- des gardes champêtres régis par le décret du 24 août 1994

### **Les principes de l'ISFE**

L'ISFE remplace le régime indemnitaire de la filière police qui est actuellement composé :

- de l'indemnité spéciale de fonctions (ISMF) assise sur le traitement (20 %, 30%, 25 % au maximum respectivement pour la catégorie C, B et A).

L'ISMF des directeurs (catégorie A) est constituée en outre d'une part fixe d'un montant annuel au maximum égal à 7 500 €.

- de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour la catégorie C.

L'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 (uniquement les fonctionnaires de catégorie B et C),
- 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'ISFE comprend :

- une part fixe liée à l'appartenance à un cadre d'emplois de la filière police municipale ;
- une part variable en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel.

### **Montants mentionnés dans le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024**

L'organe délibérant de la collectivité détermine aussi bien la limite de la part fixe que la limite de la part variable.



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

Le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 précise que :

**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 réglementaire<br><i>En pourcentage du montant du traitement soumis à retenue pour pension</i> | Taux maximum au sein de la commune de LAMENTIN |
|--------------------------------------|---|--|
| Gardes champêtres                    | 30 %  | 28%  |
| Agents de police municipale          | 30 %  | 28%  |
| Chef de service de police municipale | 32 %  | 32%  |
| Directeur de police municipale       | 33 %  | 33%  |

*NB : La colonne « Taux maximum individuel réglementaire » mentionne les montants maximums prévus par le décret. Tandis que la colonne « Taux maximum au sein de la commune de LAMENTIN » fixe en application du principe de libre administration la décision de l'autorité territoriale d'appliquer des montants plafonds moins élevés au sein de la collectivité.*

**La part variable** de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée dans la limite des montants suivants :

| Cadre d'emplois                      | Montant annuel maximum en Euros | Borne supérieure au sein de la commune de LAMENTIN |
|--------------------------------------|---------------------------------|--|
| Gardes champêtres                    | 5 000 €                         | 1000€  |
| Agents de police municipale          | 5 000 €                         | 1000€  |
| Chef de service de police municipale | 7 000 €                         | 1200€  |
| Directeur de police municipale       | 9 500 €                         | 1500€  |



### Périodicité de versement

La part fixe sera versée mensuellement.

La part variable sera versée annuellement.

### Les critères permettant d'apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

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 des critères définis par l'organe délibérant.

Les critères retenus seront les suivants :

- Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs : - son investissement personnel - son sens du service public - son implication dans un projet de service...
- Les compétences professionnelles et techniques : - la valeur professionnelle de l'agent - la connaissance de son domaine d'intervention - sa capacité à s'adapter aux exigences du poste et à coopérer avec des partenaires...
- Les qualités relationnelles : - sa capacité à travailler en équipe - sa contribution au collectif de travail...
- La capacité d'encadrement
- Aptitude à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

La grille d'évaluation qui sera utilisée sera basée sur celle qui est utilisée pour la détermination du Complément indemnitaire annuel du RIFSEEP.

Elle pourra évoluer dans le temps afin d'optimiser l'évaluation des agents.

### **Modalités de maintien ou de suppression de l'ISFE**

La part fixe de l'ISFE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés annuels (plein traitement)
- congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois et réduit de moitié pour les 9 mois suivants)
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle, congé pour invalidité temporaire imputable au service (plein traitement)
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement)
- temps partiel thérapeutique

La part fixe de l'ISFE ne sera pas versée durant les absences suivantes :

- Congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- Congés de maladie grave pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).
- Période de Préparation au Reclassement (PPR)
- Congé parental
- Congé de proche aidant



- Congé de solidarité familiale

- Disponibilité

- Congé de formation professionnelle

- Suspension

- Exclusion temporaire de fonctions

- Toutes absences non prévues dans la présente délibération dont la règle du service fait s'appliquer

La part variable de l'ISFE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés annuels

- congés de maladie ordinaire

- congés pour accident de service ou maladie professionnelle

- congés de maternité, de paternité et d'adoption

- temps partiel thérapeutique

La part variable de l'ISFE ne sera pas versée durant les absences suivantes :

- Congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,

- Congés de maladie grave pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).

- Congé parental

- Congé de proche aidant

- Congé de solidarité familiale

- Disponibilité

- Congé de formation professionnelle

- Suspension

- Exclusion temporaire de fonctions

### **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.

### **Clause de revalorisation**



Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les taux de base seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

### **Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### **Dispositions relatives au régime indemnitaire existant**

A compter de cette même date et au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2025, les dispositions relatives à l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour les agents relevant du cadre d'emplois de la police municipale sont abrogées.

### **Le conseil Municipal,**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT),

**Vu** le Code général de la fonction publique et notamment l'article L 714-13,

**Vu** le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant des cadres 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°94-731 du 24 août 1994 portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres,

**Vu** l'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) en date du 05 décembre 2024,

**Considérant** que les agents appartenant à la filière police municipale et garde champêtre sont exclus du champ d'application du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

**Considérant** que les textes applicables aux agents de police municipale et aux gardes champêtres sont des textes spécifiques,

**Considérant** que 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 appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant,

**Considérant** qu'il appartient au Conseil municipal de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour les cadres d'emplois concernés,



**Considérant** que le Conseil entérine le versement de ce nouveau régime indemnitaire au profit de ses agents de la filière police municipale dans les conditions suivantes,

## DECIDE

**ARTICLE 1-** D'instaurer l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) de la filière police à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 avec ses deux parts :

- la part fixe
- la part variable

L'ISFE remplace le régime indemnitaire dont bénéficie actuellement la filière police :

- l'indemnité spéciale de fonctions (ISMF) assise sur le traitement (20 %, 30%, 25 % au maximum respectivement pour la catégorie C, B et A).
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour la catégorie C.

## **ARTICLE 2 : Les bénéficiaires**

Les bénéficiaires de l'IFSE sont les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois suivants :

- directeurs de police municipale
- chefs de service de police municipale
- agents de police municipale
- gardes champêtres.

L'attribution sera proratisée en fonction du temps de travail des agents (temps complet, temps non complet, temps partiel).

## **ARTICLE 3 : La part fixe de l'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 :

| <b>Cadre d'emplois</b>               | <b>Taux maximum individuel réglementaire</b><br><i>En pourcentage du montant du traitement soumis à retenue pour pension</i> | <b>Taux maximum adopté au sein de la commune de LAMENTIN</b> |
|--------------------------------------|--|--|
| Gardes champêtres                    | 30 %   | 28%  |
| Agents de police municipale          | 30 %   | 28%  |
| Chef de service de police municipale | 32 %   | 32%  |
| Directeur de police municipale       | 33 %   | 33%  |



### Périodicité de versement

La part fixe sera versée mensuellement.

### Modalités de maintien ou de suppression de l'ISFE

La part fixe de l'ISFE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement durant les congés suivants :

- congés annuels (plein traitement)
- congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois et réduit de moitié pour les 9 mois suivants)
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle, congé pour invalidité imputable au service CITIS (plein traitement)
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement)
- temps partiel thérapeutique

La part fixe de l'ISFE ne sera pas versée durant les absences suivantes :

- Congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- Congés de maladie grave pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).
- Période de Préparation au Reclassement (PPR)
- Congé parental
- Congé de proche aidant
- Congé de solidarité familiale
- Disponibilité
- Congé de formation professionnelle
- Suspension
- Exclusion temporaire de fonctions
- Toutes absences non prévues dans la présente délibération dont la règle du service fait s'applique

### ARTICLE 4 : La part variable de l'ISFE

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée dans la limite des montants suivants :

| Cadre d'emplois             | Montant annuel individuel maximum en Euros | Borne supérieure au sein de la collectivité |
|-----------------------------|--|---|
| Gardes champêtres           | 5 000 €                                    | 1000€                                       |
| Agents de police municipale | 5 000 €                                    | 1000€                                       |



|                                      |         |       |
|--------------------------------------|---------|-------|
| Chef de service de police municipale | 7 000 € | 1200€ |
| Directeur de police municipale       | 9 500 € | 1500€ |

### Périodicité de versement

La part variable sera versée annuellement.

### Modalités de maintien ou de suppression de l'ISFE

La part variable de l'ISFE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés annuels
- congés de maladie ordinaire
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle
- congés de maternité, de paternité et d'adoption
- temps partiel thérapeutique

La part variable de l'ISFE ne sera pas versée durant les absences suivantes :

- Congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- Congés de maladie grave pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).
- Congé parental
- Congé de proche aidant
- Congé de solidarité familiale
- Disponibilité
- Congé de formation professionnelle
- Suspension
- Exclusion temporaire de fonctions

### Les critères de détermination de la part variable

Les critères retenus seront les suivants :

- Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs : - son investissement personnel - son sens du service public - son implication dans un projet de service...
- Les compétences professionnelles et techniques : -la valeur professionnelle de l'agent -la connaissance de son domaine d'intervention -sa capacité à s'adapter aux exigences du poste et à coopérer avec des partenaires...
- Les qualités relationnelles : - sa capacité à travailler en équipe - sa contribution au collectif de travail...
- La capacité d'encadrement
- Aptitude à exercer des fonctions d'un niveau supérieur



La grille d'évaluation qui sera utilisée sera basée sur celle qui est utilisée pour la détermination du Complément indemnitaire annuel du RIFSEEP.

Elle pourra évoluer dans le temps afin d'optimiser l'évaluation des agents.

#### **ARTICLE 5 : MAINTIEN DU RÉGIME INDEMNITAIRE ANTÉRIEUR**

Conformément aux dispositions de l'article L714-9 du CGFP, dans tous les cas où des agents changent d'employeur en application d'une réorganisation prévue à la cinquième partie du code général des collectivités territoriales relative à la coopération locale (articles L5111-1 à L5915-3), ils conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application de l'article L. 714-11

**ARTICLE 6 :** D'inscrire au budget chapitre 012, article 64 (Charges de personnel) les crédits correspondants.

**ARTICLE 7 :** De donner pouvoir au Maire pour signer tous actes et documents, accomplir toutes formalités administratives et financières pour mener à bien l'exécution de la présente.

**ARTICLE 8 :** La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la date de sa publication et de sa transmission au représentant de l'Etat.

*Adoptée à l'unanimité*

Pour extrait conforme, rendu exécutoire,

Le Maire,



Jocelyn SAPOTILLE