**Projet de délibération Indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE)**

Délibération instaurant une indemnité spéciale de fonction et d'engagement

pour les agents de la filière police municipale

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique,

# 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 l’avis préalable du Comité Social Territorial en date du ……………….

**Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président rappelle à l’assemblée :**

Les organes délibérants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics peuvent instituer une indemnité spéciale de fonction et d'engagement.

Peuvent bénéficier de cette indemnité spéciale de fonction et d’engagement :

* les fonctionnaires relevant du cadre d’emplois des directeurs de police municipale ;
* les fonctionnaires relevant du cadre d’emplois des chefs de service de police municipale ;
* les fonctionnaires relevant du cadre d’emplois des agents de police municipale ;
* les fonctionnaires relevant du cadre d’emplois des gardes champêtres.

L’indemnité spéciale de fonction et d’engagement composée d’une part fixe et d’une part variable.

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 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.

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.

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

La part variable de l’indemnité spéciale de fonction et d’engagement 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.

Lors de la première application des dispositions du présent décret, si le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l’exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà des pourcentages précités et dans la limite des montants plafonds.

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.

**Décide** :

**La part fixe** de l’indemnité sera versée mensuellement aux agents qui remplissent les conditions règlementaires selon le barème suivant :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Cadre d’emplois** | **Fonction** | **Taux individuel** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Concernant les indisponibilités physiques et par analogie au décret n°2010-997 du 26 août 2010, la part fixesera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

* le temps partiel thérapeutique ;
* la période de préparation au reclassement (PPR) ;
* les congés annuels ;
* les congés de maladie ordinaire ;
* les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
* les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

La part fixesera maintenue en cas de congés de maternité, d’adoption et de paternité et d’accueil de l’enfant.

En cas de congé de longue maladie, le bénéfice de la part fixe est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années.

La part fixesera suspendue en cas de congés de longue durée.

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

*(Possibilité de mettre en place des dispositions propres plus restrictives sauf concernant les congés de maternité, d’adoption et de paternité et d’accueil de l’enfant. Si vous mettez en place des critères propres à la collectivité, explicitez clairement les modulations mise en œuvre)*

**La part variable** de l’indemnité sera versée annuellement au mois de juin au regard de l’entretien professionnel de l’année N-1 aux agents qui remplissent les conditions règlementaires selon le barème suivant :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Cadre d’emplois** | **Fonction** | **Plafond** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

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 suivants *(se référer éventuellement aux critères du CIA)* :

* *connaissance des savoir-faire techniques ;*
* *fiabilité et qualité de son activité ;*
* *gestion du temps ;*
* *…*

Concernant les indisponibilités, la part variable a vocation à être réajustée, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l’atteinte des objectifs et de la manière de servir.

Dans ce cadre, il appartient à l’évaluateur d’apprécier si l’impact du congé sur l’atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l’agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse ; la part variable n’a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement.

Lors de la première application de cette indemnité, si le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l’exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu est conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà des pourcentages précités et dans la limite des montants plafonds *(Possibilité de ne pas mettre en place cette disposition).*

L’attribution de la prime à chaque agent fait l’objet d’un arrêté individuel.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

**Adopté à ………….. des membres présents**

Fait à ........................., le ..../..../....

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président,

(nom, prénom et qualité lisible)

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération peut faire l’objet d’un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de ……….. dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication, par courrier postal ou par le biais de l’application informatique Télérecours.