

## DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

### SEANCE DU 09 DECEMBRE 2024

**L'an deux mille vingt-quatre, le lundi neuf décembre à vingt heures trente minutes, le Conseil municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la salle du Conseil municipal en séance publique. La séance a été intégralement retransmise en direct sur youtube. Elle est disponible sur le site de la commune.**

*Date de convocation :*  
03 décembre 2024

*Mis en ligne :*  
12 décembre 2024

*Nombre de Conseillers en exercice :* 29

Présents : 23  
Votants : 28  
Quorum : 15

**Présents :** Mesdames, Messieurs BONNAFOUS Catherine, CAÏTUCOLI Christiane, DA CUNHA Manuel, DEGUILLARD Julie, DELAUNAY Gaylord, GEZEQUEL Damien, GROSEIL-MOREAU Arlette, JOUAULT Jaroslava, JOURDAN Christiane, LEFEUVRE Gaël, LEJOLIVET Bertrand, METAYER Chrystèle, NOEL Henri, PEROT Marlène, PIERRE Frédéric, POINTIER Vincent, POINTIER Virginie, RAOUL Gérard, SERANDOUR Cyril, THERAUD Carine, TORTELLIER Laëtitia, VAN CAUWELAERT Damien, VALLÉE Priscilla ;

**Procurations de vote et mandataires :** LE GUENNEC Jean-Michel ayant donné pouvoir à DA CUNHA Manuel, LETENDRE Christophe ayant donné pouvoir à DEGUILLARD Julie, MAHEO Aude ayant donné pouvoir à LEFEUVRE Gaël, NOULLEZ Sébastien ayant donné pouvoir à BONNAFOUS Catherine, SOUQUET Eric ayant donné pouvoir à POINTIER Vincent ;

**Absent :** GARNIER Chrystèle.

Monsieur Damien GEZEQUEL est nommé secrétaire de séance.

Mme Véronique COGEN-LE NOZER, Directrice Générale des Services, assure la fonction de secrétaire auxiliaire.

Le Conseil constate que les dispositions législatives concernant la convocation (en date du 03 décembre 2024) et la note explicative de synthèse sur les affaires soumises à délibération ont bien été remplies.

#### **Point N° 14**

#### **Délibération n°2024-123. RESSOURCES HUMAINES : Instauration de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (ISFE) pour la filière police**

Rapporteur : G.LEFEUVRE

**VU** le Code général des collectivités territoriales,  
**VU** le code général de la fonction publique articles L714-4 et L714-13,  
**VU** le décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale,  
**VU** le décret n°2011-444 du 21 avril 2011 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,  
**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** la délibération du Conseil Municipal n°27/2006 du 9 février 2006 adoptant les principes généraux du régime indemnitaire et instituant les primes et indemnités versées aux agents communaux,

**VU** la délibération n°34/2008 en date du 13 février 2008, mettant à jour le régime indemnitaire,

**VU** la délibération n°14-2012 modifiant le régime indemnitaire des catégories C et B,

**VU** la délibération n°31-2017 en date du 27 février 2017, modifiant la délibération du 13 février 2008 relative au régime indemnitaire,

**VU** l'avis du comité social territorial en date du 28 novembre 2024,

**VU** l'avis de la commission Ressources, Vie économique du 3 décembre 2024

Suite à la refonte du régime indemnitaire de la filière de police municipale issue du décret n°2024-614, une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) peut être versée aux fonctionnaires relevant de ladite filière. Elle remplace le précédent régime indemnitaire composé de l'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF) et de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Composée d'une part fixe et d'une part variable, l'ISFE s'adresse désormais à l'ensemble des fonctionnaires des cadres d'emplois de la filière de police municipale.

Il appartient à l'organe délibérant de la collectivité de fixer le cadre général de l'instauration de ce nouveau régime indemnitaire, dans les conditions et les limites prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- d'en définir les bénéficiaires,
- de déterminer, pour chaque part, le taux et le plafond,
- d'en préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence,...),
- de préciser la date d'effet.

Monsieur le Maire propose donc d'instaurer **l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement** dans la commune de Thorigné-Fouillard.

Cette 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,
- 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'organe délibérant détermine pour cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement :

- le taux maximal individuel de la part fixe,
- des critères pour l'attribution de la part variable,
- le plafond de la part variable.

### **Les bénéficiaires**

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

- des chefs de service de police municipale
- des agents de police municipale

L'indemnité pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires.

## Modalités d'attribution

Le Maire fixera les attributions individuelles par arrêté.

Le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts respectera les principes définis ci-dessus.

### 1. La part fixe de l'ISFE

#### a) Instauration de la part fixe

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminée par **arrêté individuel** en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension **un taux individuel fixé par la collectivité dans la limite des taux suivants** :

- pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale, le taux plafond est de 20%
- pour le cadre d'emplois des agents de police municipale, le taux plafond est de 20%

Ce taux sera modulé de manière individuelle en prenant en compte les missions confiées.

#### b) Conditions de versement de la part fixe de l'ISFE

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

Le montant de la part fixe évoluera selon le traitement soumis à retenue des agents concernés.

## Absentéisme

Le bénéfice de l'ISFE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement dans les cas suivants :

- en cas de congé annuel,
- en cas de congé de maternité ou de paternité et d'adoption,
- en cas de congés d'invalidité temporaire imputable au service,
- en cas de maladies professionnelles reconnues.

Sont maintenues :

- en cas d'**autorisations spéciales d'absence**
- en cas de congés de **maladie ordinaire** : pendant les périodes d'absence intervenant en-deçà du 15<sup>e</sup> jour de maladie ordinaire par année civile.

L'ISFE mensualisée est suspendue pendant la(les) période(s) d'absence intervenant au-delà du 14<sup>e</sup> jour de maladie ordinaire par année civile.

En cas de **congés de longue maladie, congés de longue durée ou de grave maladie**, l'ISFE est suspendue. Lorsque l'agent est placé rétroactivement en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire antérieurement accordé, l'ISFE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

En cas de service à **temps partiel pour raison thérapeutique**, la part fixe de l'ISFE et la part variable mensualisée est proratisée en fonction de la quotité de temps de travail à temps partiel.

En cas de sanction disciplinaire ou d'une éviction momentanée des services ou de fonctions : suppression de l'ISFE dès le premier jour et ce jusqu'au dernier jour de l'exclusion temporaire ou de l'éviction.

### 2. La part variable de l'ISFE

#### a) Instauration de la part variable

**Les montants plafonds annuels** sont définis comme suit :

- pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale : 7000 €

- pour le cadre d'emplois des agents de police municipale : 5000 €

Les **critères retenus** pour fixer la part variable porte sur l'appréciation la valeur professionnelle de l'agent (dans le cadre des entretiens professionnels de fin d'année).

**Clause de sauvegarde :** Le décret prévoit, lors de la première application de la réforme, la possibilité pour les policiers municipaux de bénéficier d'un dispositif de sauvegarde garantissant le **maintien du montant indemnitaire mensuel perçu dans le cadre du régime indemnitaire antérieur**. Aussi, le montant précédemment perçu est conservé à titre individuel et au titre de la part variable mensuelle même si elle dépasse les plafonds prévus par le décret.

#### *Versement de la part variable de l'ISFE*

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 est complétée d'un versement annuel, sans que la somme des versements ne dépasse ce même plafond.

- b) Conditions de versement de la part variable mensuelle (dont la part dans le cadre du dispositif de la clause de sauvegarde)

#### *Absentéisme dans le cadre de la part variable mensuelle*

Le bénéfice de l'ISFE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement dans les cas suivants :

- en cas de congé annuel,
- en cas de congé de maternité ou de paternité et d'adoption,
- en cas de congés d'invalidité temporaire imputable au service,
- en cas de maladies professionnelles reconnues.

Sont maintenues :

- en cas d'**autorisations spéciales d'absence**
- en cas de congés de **maladie ordinaire** : pendant les périodes d'absence intervenant en-deçà du 15<sup>e</sup> jour de maladie ordinaire par année civile.

L'ISFE mensualisée est suspendue pendant la(les) période(s) d'absence intervenant au-delà du 14<sup>ème</sup> jour de maladie ordinaire par année civile.

En cas de **congés de longue maladie, congés de longue durée ou de grave maladie**, l'ISFE est suspendue. Lorsque l'agent est placé rétroactivement en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire antérieurement accordé, l'ISFE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

En cas de service à **temps partiel pour raison thérapeutique**, la part fixe de l'ISFE et la part variable mensualisée est proratisée en fonction de la quotité de temps de travail à temps partiel.

En cas de sanction disciplinaire ou d'une éviction momentanée des services ou de fonctions : suppression de l'ISFE dès le premier jour et ce jusqu'au dernier jour de l'exclusion temporaire ou de l'éviction.

### c) Conditions de versement de la part variable annuelle

La **part variable annuelle** est déterminée par l'autorité territoriale par arrêté individuel, en fonction du compte rendu de l'entretien professionnel pour l'année n+1 et sur la base des critères exposés ci-dessous.

**La part variable annuelle** de l'ISFE est versée en décembre de l'année n, à l'issue de l'entretien professionnel par arrêté de l'autorité territoriale.

Le versement pourrait être décalé en janvier n+1 si un retard dans les évaluations de fin d'année le justifiait.

Le montant est fixé à 320 €

#### Critère 1 :

La part variable annuelle de l'ISFE subira un abattement pour les jours d'absences par année civile sur la moitié de l'enveloppe qui lui est dédiée selon les modalités suivantes:

De 6 jours à 10.5 jours d'absence/an	De 11 jours à 15 jours d'absence/an	+ 15 j d'absence/an
Abattement de 44% de la moitié de l'enveloppe dédiée à la part variable versée annuellement	Abattement de 60% de la moitié de l'enveloppe dédiée à la part variable versée annuellement	L'agent perçoit 0 % de la moitié de l'enveloppe dédiée à la part variable versée annuellement

*Exemple:* l'enveloppe de la part variable annuelle est de 320 € et l'agent est absence 7 jours.  $320\text{€}/2 = 160\text{€} \times 44\% = 70.40\text{€}$ . L'agent aura un abattement de 70.40 € sur la part variable annuelle de son ISFE.

Le décompte des jours d'absence pour le calcul de **la part variable annuelle de l'ISFE** portera sur 1 année comprise entre le 1<sup>er</sup>/11/n-1 et le 1<sup>er</sup>/11/n et servira au calcul du montant de ce critère pour l'année n.

Sont exclus du décompte :

- Les congés annuels, JRTT, repos compensateurs
- Congés pris au titre du Compte Epargne Temps – CET
- Absence liée à une action de formation professionnelle
- Congé pour formation syndicale
- Décharge de service pour exercer un mandat syndical – DAS
- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant
- Le congé de présence parentale <sup>1</sup>
- Absence liée à la Période Préparatoire au Reclassement – PPR
- Faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service

Sont inclus dans le décompte :

- Les congés de maladie ordinaire
- Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- Les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).

<sup>1</sup> Le congé de présence parentale est accordé au fonctionnaire lorsque la maladie, l'accident ou le handicap grave d'un enfant à charge nécessite la présence de sa mère ou de son père auprès de lui et des soins contraignants. C'est un congé non rémunéré. Une allocation journalière (AJPP) pour chaque journée ou demi-journée passée auprès de l'enfant concerné est versée par la CAF.

- Les Autorisations Spéciales d'Absences
- Suspension et exclusion temporaire de fonctions
- Congé de proche aidant
- Congé de solidarité familiale
- Disponibilité
- Congé de formation professionnelle
- Congé parental
- Congés bonifiés
- Absence non justifiée

### Critère 2 :

Le montant individuel sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

Le versement de la part variable annuelle de l'ISFE attribuée au second critère tient compte en principe de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciés au moment de l'évaluation professionnelle.

- 1- Le montant est compris entre 0% et 100% du montant de l'enveloppe fixé pour l'année n par agent.
- 2- Le montant est revu chaque année, ce n'est pas un montant acquis puisqu'il est lié à la manière de servir de l'agent sur l'année.
- 3- Les critères ci-dessous sont retenus pour le calcul de la **part variable versée annuellement** de l'ISFE :

Manière de servir (sur la base de 50% de la part variable annuelle de l'ISFE)				
Critères d'évaluation	Définition	Evaluation		
		0 pt Non satisfaisant	0,5 pt A améliorer	1 pt satisfaisant
<b>Esprit d'équipe</b>				
Partage, échanges	Partage ses connaissances, transmet ses savoirs et accompagne ses collègues			
Disponibilité	Sait se rendre disponible auprès de l'équipe, pour répondre à un imprévu			
Relationnel	Est attentif à la qualité des relations avec les élus, les collègues, les usagers (bienveillance, politesse, ...)			
<b>Implication personnelle</b>				
Efforts de progression	Fait évoluer ses méthodes, est source de proposition pour améliorer son travail, prends des initiatives			
Organisation personnelle	Organise son travail, gère son temps, anticipe les échéances, tient les délais			
Conscience professionnelle	(discipline) respecte les consignes, les horaires, le matériel, les usagers,...			

Contribution au travail collectif				
Résolution des difficultés	Cherche des solutions aux difficultés en privilégiant la communication			
Qualité de la collaboration	Fait en sorte de faciliter le travail des autres (rapidité des réponses, transmission des informations, alerte sur des oublis, organisation en fonction des autres,)			
Adaptabilité	S'adapte aux changements, propose des fonctionnements différents pour évoluer			
Transmission des informations	Rend compte de son travail, fait part de ses difficultés ou erreurs, signale des interventions à programmer même si cela ne dépend pas de son secteur			
<b>Nombre de points total</b>				

Barème sur l'enveloppe dédiée au critère 2	
Entre 0 et 2,5 points	0 %
Entre 3 et 5.5 points	48 %
Entre 6 et 7.5 points	80 %
Entre 8 et 10 points	100 %

4- Le formulaire de l'entretien professionnel sera complété d'une annexe facilitant le calcul de cette **part variable annuelle**.

5- Le n+1 évalue l'agent sur sa manière de servir durant l'année pendant l'évaluation professionnelle. Notation qui sera à confirmer par le n+2.

6- Le versement de **la variable annuelle de l'ISFE** est conditionné au fait que l'agent soit présent dans les effectifs de la collectivité de manière continue ou discontinue sur l'année concernée sur la période comprise entre le 1er octobre et le 30 novembre de l'année n.

7- L'autorité territoriale rend un avis définitif pour chacune des situations avec la collaboration de la DGS et en présence de la RRH.

**Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide à l'UNANIMITÉ**

**D'ADOPTER** le projet ainsi rédigé pour la mise en œuvre de l'ISFE,

**D'ABROGER** les délibérations n°27/2006, n°34/2008, n°14-2012 et n°31-2017,

**D'INSCRIRE** au budget les crédits correspondants.

Pour extrait conforme,  
Le Maire,  
Gaël LEFEUVE

