

REPUBLIQUE FRANCAISE

DÉPARTEMENT DE L'AIN

VILLE DE TRÉVOUX

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de conseillers
en exercice : 29
Présents : 28
Votants : 29

L'AN DEUX MILLE VINGT QUATRE, LE DIX HUIT DECEMBRE, à DIX NEUF HEURES ET QUINZE MINUTES, le Conseil Municipal légalement convoqué, s'est réuni dans Mairie en séance publique sous la présidence de Monsieur Marc PÉCHOUX,

PRESENTS : Marc PÉCHOUX, Richard SIMMINI, Agathe IACOVELLI, Hubert BONNET, Jacques CORMORECHE, Nicole DUGELAY, Philippe BERTHAUD, Andrée GENIN, Claude TRASSARD, France-Line VINCENT, Jean-Marc RIGAUDIE, Béatrice GUERIN, Dominique DESFORGES, Isabelle, DE CARVALHO, Gaëlle LICHTLÉ, Yann GALLAY, Nicolas MARCHAND, Aurélien TESSIAUT, Thierry GROSSAT, Tifanny RIBEIRO, Jean-Pierre SAINT-CYR, Dominique PANI-MATHIEU, Michel RAYMOND, Patrick CHARRONDIERE, Myriam CHIKKI, Adrien LASSERRE, Amina LEGHNIDER, Kévin GAREL.

EXCUSES AYANT DONNE POUVOIR : Guy BRULLAND à Michel RAYMOND.

ABSENT(S) : /

Lesquels forment la majorité des membres en exercice.

Il a été, conformément aux dispositions de l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Locales procédé à la nomination d'un secrétaire de séance, C.TRASSARD ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées.

2024 18 12 PM SF 153 INSTAURATION DE L'INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT DE LA POLICE MUNICIPALE AU 1^{ER} JANVIER 2025

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code général de la fonction publique,

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991,

VU le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat,

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 les crédits inscrits au budget,

VU l'avis favorable rendu par le Comité Social Territorial en date du 11 décembre 2024,

CONSIDERANT que conformément à l'article 2 du décret n°91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ces personnels.

Bénéficiaires et montants maximums (du traitement indiciaire brut)

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 :

32 % pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale, du traitement indiciaire brut

30 % pour le cadre d'emplois des agents de police municipale, du traitement indiciaire brut

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 :

2 380 euros pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale
1 260 euros pour le cadre d'emplois des agents de police municipale

Attributions individuelles

Conformément au décret n°91-875, le Maire fixera et pourra librement moduler les attributions individuelles dans la limite fixée au paragraphe consacré aux bénéficiaires, en fonction des critères suivants pour la part fixe :

- La manière de servir, appréciée notamment à travers l'évaluation annuelle
- La disponibilité, l'assiduité,
- L'expérience professionnelle,
- Les fonctions et le niveau hiérarchique appréciés notamment par rapport aux responsabilités exercées, au niveau d'encadrement défini dans le tableau des emplois de la collectivité,
- L'assujettissement à des sujétions particulières.

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 :

- 1° Des indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
- 2° 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.

En fonction des critères suivants pour la part variable :

- D'une part, la participation à la réorganisation, adaptation du service et/ou un projet collectif ;
- D'autre part, l'implication, la capacité à être force de proposition et la capacité à transmettre / suppléer.

Chacun de ces 2 critères d'attribution représentera 50% du montant prévisionnel annuel du CIA, et se verra affecté d'une proratisation selon le niveau de réalisation mesurable lors de l'évaluation annuelle de : fourchette « basse » : 0 à 30% ; fourchette « médiane » : de 31 à 75% ; fourchette « haute » : de 76 à 100 %.

La part variable vise à récompenser les agents apportant « un plus » à la commune (apprécié à partir des critères prédéfinis) : comme par exemple, des objectifs nouveaux mis en œuvre et/ou des objectifs initiaux dépassés, la survenance d'évènement(s) et/ou de mission(s) exceptionnels.

La part variable ne doit en aucun cas être considérée ni acquise ni systématique, et donc constituer un « sursalaire » ;

Sur la base du compte rendu de l'entretien d'évaluation du responsable hiérarchique, le service ressources humaines synthétisera l'ensemble des propositions reçues et en calculera l'incidence financière. La direction générale procédera ensuite aux harmonisations éventuellement nécessaires et transmettra sa proposition d'attribution de la part variable à l'autorité territoriale qui validera et arbitrera si nécessaire.

L'application/attribution de la part variable sera proportionnelle au temps de travail.

La définition des agents éligibles, selon différentes situations/positions administratives, avec prise en compte de cas particuliers, est établie sur les bases suivantes :

- Agents titulaires et stagiaires ayant effectué au moins 6 mois de service consécutifs sur l'exercice de référence ;
- Agents contractuels ayant effectué au moins 3 mois de service consécutifs sur l'exercice de référence ;
- Agents ayant cessé leurs fonctions (départ en retraite), ayant effectué au moins 6 mois de service consécutifs sur l'exercice de référence, hors cas de mutation, de disponibilité ou de détachement extérieur.

Modalités de maintien et suppression

En cas d'indisponibilité physique momentanée, l'ISFE sera alors versée aux conditions suivantes :

| Nature de l'absence | Effet sur le versement du régime indemnitaire |
|---|--|
| Congé de maladie ordinaire | <p>L'ISFE est maintenue pendant une durée de 5 jour ouvrable (« franchise ») par année civile et par agent placé en congé de maladie ordinaire. Ce délai est non cumulable et non reportable d'une année sur l'autre.</p> <p>A partir du 6^{ème} jour et jusqu'au 89^{ème} jour d'absence par année civile, de façon continue ou discontinue, l'ISFE est réduite de 40% calculée sur la durée réelle de l'absence (ce dispositif ne s'applique pas dans cette période si l'agent est placé à mi-traitement, l'ISFE suit alors le traitement – voir ci-dessous*). La réduction de l'ISFE mensuelle s'applique sur le mois de paie suivant le mois de début de l'arrêt maladie, en appliquant la règle du 30^{ème} sur le montant mensuel ISFE.</p> <p>(*). Lorsque le congé maladie se poursuit au-delà de 90 jours ou lorsque l'agent passe à ½ traitement, l'ISFE suit le sort du traitement.</p> |
| Congé longue maladie Congé longue durée | Pas de versement de l'ISFE, mais pas de remboursement par l'agent du régime indemnitaire versé pendant la période de maintien en maladie ordinaire, à demi-traitement ou dans l'attente de la décision du comité médical |
| Temps partiel thérapeutique | Les primes et indemnités (l'ISFE) sont versées au prorata de la durée effective de service accomplie |
| Accident de travail – maladie professionnelle | L'ISFE suit le sort du traitement |
| Congé de maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant et Autorisation Spéciale d'absence (mariage, naissance, décès etc... crise sanitaire ...conformément aux décrets en vigueur) | Maintien de l'ISFE |
| Suspension de fonctions Maintien en surnombre (en l'absence de mission) Exclusion temporaire de fonctions | Pas de versement de l'ISFE au prorata de la durée d'absence |
| Décharge partielle ou totale de service pour activité syndicale | Maintien de la totalité de l'ISFE à l'exception des primes et indemnités relatives au temps de travail et aux déplacements professionnels conformément à la circulaire du 20 janvier 2016 |

Périodicité de versement

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 est versée annuellement dans la limite des plafonds autorisés.

Dispositif de sauvegarde

Lors de la première application de ces dispositions, les agents bénéficient à minima du même montant perçu au titre du régime indemnitaire antérieur.

Clause de revalorisation

Les primes et indemnités susvisées feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er janvier 2025.

Abrogation de délibérations antérieures

Sont abrogées les délibérations suivantes devenues caduques :

- Délibération du 26 AVRIL 2023 relative à l'actualisation du régime indemnitaire de la police municipale.

Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

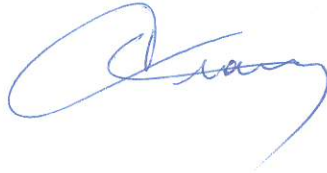
Le Conseil Municipal, après délibération, à l'unanimité des membres présents et représentés,

- **ADOpte** la proposition d'instauration de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement de la police municipale à compter du 1^{er} janvier 2025 selon les modalités ci-dessus exposées.

En mairie, le 18 décembre 2024

Affiché le 20 décembre 2024

Le Secrétaire de Séance,
Claude TRASSARD



Pour extrait conforme

Le Maire,
Marc PÉCHOUX

