

DÉPARTEMENT  
DES  
BOUCHES-DU-RHONE

MAIRIE  
DE  
BOUC BEL AIR

Code Postal 13 320

N°24.05.39

Présents	21
Pouvoirs	10
Absents Excusés	2

**OBJET :**  
**MISE EN PLACE DE**  
**L'INDEMNITE**  
**SPECIALE DE**  
**FONCTIONS ET**  
**D'ENGAGEMENT**  
**POUR LA POLICE**  
**MUNICIPALE**

EXTRAIT DU  
DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL

Envoyé en préfecture le 17/12/2024  
Reçu en préfecture le 17/12/2024  
Publié le  
ID : 013-211300157-20241209-24\_05\_39-DE

L'an deux mille vingt-quatre, le 09 décembre

Le Conseil Municipal, dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire à la Mairie, sous la présidence de Monsieur Richard MALLIÉ, Maire.

Nombre de Conseillers Municipaux en exercice : 33

Date de convocation du Conseil Municipal : mardi 03 décembre

**MEMBRES PRESENTS** : Richard MALLIÉ, Mathieu PIETRI, Yann PERTUISEL, Christine SICCARDI, Thomas BERGÈRE, Sophie SURACE, Joseph CASSARO, Dominique BIECHE, Pierre MARROC, François DENIAU, Evelyne LOUIS, Marie-Christine RODRIGUEZ, Marie-Pierre VITIELLO, Florian PARIS, Julien ESTERINI, Camille GAIDO, René ALBERICCI, Philippe CANOBIO, Geneviève MARTIN, Saïd ACHACHE, Michèle DECHAUD.

**POUVOIRS** : Corinne LE MEUT à Richard MALLIÉ, Stéphan PIERRACCINI à Sophie SURACE, Maëva GAUTELIER à François DENIAU, Roger MOSSÉ à Evelyne LOUIS, Véronique GARNIER à Mathieu PIETRI, Catherine BIENFAIT à Yann PERTUISEL, Catherine FOULON à François DENIAU, Patricia COTTI à Christine SICCARDI, Jean-François CAIRE à Thomas BERGÈRE, Hortense MALLIÉ à Joseph CASSARO.

**ABSENTS EXCUSÉS** : Hervé CAYLA, Julien BOULARD.

Camille GAIDO a été élue secrétaire.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est en vigueur au sein de la collectivité pour les filières ne relevant pas de la Police Municipale.

En effet, par dérogation, la filière Police Municipale n'est pas éligible à ce régime indemnitare (*article L. 714-13 du Code Général de la Fonction Publique*).

La détermination de son régime indemnitare restait ainsi liée aux conditions de la délibération n°20.09.21 du 20 septembre 2021, principalement pour les primes dites « Indemnité d'Administration et de Technicité » (IAT) et « l'Indemnité Spéciale Mensuelle de Fonctions » (ISMF).

Le 26 juin 2024, le décret n° 2024-614 relatif au régime indemnitare des fonctionnaires relevant du cadre d'emploi de la Police Municipale est venu instituer un nouveau mode de fonctionnement, en remplacement des primes jusqu'alors en vigueur.

Ce nouveau régime, dénommé « l'Indemnité Spéciale de Fonctionnaire d'Engagement » (ISFE), comporte une

Les décrets établissant le régime indemnitaire antérieur de la Police Municipale étant annoncés comme abrogés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, il convient donc de délibérer à propos des nouvelles modalités qui concernent ce nouveau régime indemnitaire, pour une prise d'effet à compter de cette même date.

## ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

### **Attribution et bénéficiaires**

Les éléments propres au régime indemnitaire suivant sont appliqués à l'ensemble des agents publics relevant exclusivement de la filière Police Municipale, occupant un emploi au sein de la commune, qu'ils soient stagiaires ou titulaires.

Le montant individuel de chaque prime sera défini par l'autorité territoriale par voie d'arrêté individuel, dans la limite et le respect des conditions prévues par la présente délibération.

### **Cumul**

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de tout autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception notamment de celles énumérées par le décret n° 2024-614.

Ainsi, en complément des primes obligatoires ne relevant pas du régime indemnitaire soumis à délibération (telle qu'une éventuelle attribution de Nouvelle Bonification Indiciaire - NBI), ce régime indemnitaire pourra donc être cumulé avec :

- L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS), prévue par la délibération du 20 février 2017
- L'indemnité horaire pour travail normal du dimanche et jours fériés, prévue par la délibération du 20 février 2017
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit prévue par la délibération du 23 septembre 2019
- Les indemnités d'astreintes, prévues par la délibération du 24 avril 2017

Conformément au décret n° 2024-614, ce régime indemnitaire est constitué d'une part fixe et d'une part variable.

## ARTICLE 2 : PART FIXE

S'LO

### 1 - Modalités de versement de la part fixe

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

Elle est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel en fonction des taux suivants, par cadre d'emplois :

Cadre d'emplois	Pourcentage
Directeurs de Police Municipale	33 %
Chef de service de Police Municipale	32 %
Agent de Police Municipale	30 %

La part fixe est attribuée par voie d'arrêté individuel.  
Le montant versé sera proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

### 2 - Modulation de la part fixe du fait des absences

Conformément aux dispositions du Code Général de la Fonction Publique, la part fixe de l'Indemnité Spéciale de Fonctions et d'Engagement est maintenue dans les mêmes conditions que le traitement durant :

- les périodes de congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption,
- les congés annuels et exceptionnels,
- la maladie ordinaire,
- les accidents du travail ou la maladie professionnelle.

En application du décret n°2024-641 du 27 juin 2024, en cas de Congés de Longue Maladie (CLM) et Congés de Grave Maladie (CGM), le versement de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années.

En cas de Congés de Longue Durée  
Spéciale de Fonctions et d'Engagement

Lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le montant de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement précédemment versé à l'agent n'est pas remis en question.

**ARTICLE 3 : PART VARIABLE**

**1 - Modalités de versement de la part variable**

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée annuellement, par voie d'arrêté individuel. Elle est attribuée après les entretiens annuels d'évaluation.

Cette part variable tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, selon les critères d'évaluation des entretiens professionnels, dans la limite des plafonds prévus :

Cadre d'emplois	Plafond
Directeurs de Police Municipale	9 500 €
Chef de service de Police Municipale	7 000 €
Agent de Police Municipale	5 000 €

**2 – Critères d'évaluations :**

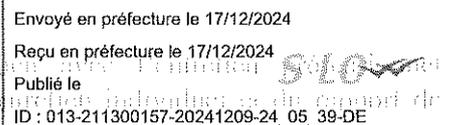
La part variable vise à récompenser l'engagement et la manière de servir d'un agent de Police Municipale soumis à l'ensemble des missions dévolues au cadre d'emploi, qui impliquent notamment une présence régulière sur la voie publique avec des services et des horaires décalés, nécessitant une grande disponibilité.

Pour l'attribution de la part variable, les critères d'évaluation retenus sont les suivants :

S'LO

Familles de critères de l'évaluation professionnelle	
<p>Efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs</p> <p>(pour l'encadrement)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efficacité dans la réalisation effective des missions dévolues au cadre d'emploi, principalement :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ilotage, surveillance de la voie publique</li> <li>- Sécurisation des manifestations et événements de la ville</li> <li>- Procédures d'hygiène et de salubrité</li> <li>- Campagnes de prévention et/ou de verbalisation</li> <li>- Postures lors des situations d'interventions routières</li> </ul> </li> <li>• Fiabilité et qualité du travail effectué sur la voie publique et des écrits en découlant</li> <li>• Respect des délais et des échéances au sein du poste de police</li> <li>• Capacité d'analyse et de synthèse</li> <li>• Capacité à concevoir et conduire un projet lié aux objectifs du poste de police</li> <li>• Taux d'atteinte des objectifs particuliers en rapport avec la sécurité, l'hygiène et la prévention</li> <li>• (capacité à piloter, animer et organiser une équipe)</li> <li>• (capacité à définir et transmettre les missions et les objectifs)</li> </ul>
<p>Compétences professionnelles et techniques</p>	<p>Faire preuve d'efficacité et d'engagement dans la maîtrise des compétences techniques liées directement aux missions du cadre d'emploi, et plus particulièrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestes techniques professionnels d'intervention</li> <li>- Maîtrise des outils professionnels du policier (armement, véhicules...)</li> <li>- Capacité à gérer les missions complémentaires telles que la gestion des dépôts sauvages, les obligations de débroussaillage, la gestion des animaux errants ou les nuisances sonores...</li> <li>• Maîtrise du cadre réglementaire propre à la Police Municipale</li> <li>• Savoir organiser, planifier son travail et mettre en œuvre les instructions données par le responsable du poste de Police</li> </ul>
<p>Qualités relationnelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualité de la relation au public et aux partenaires internes et externes lors des missions générales de police</li> <li>• Adaptabilité au sein du poste de police</li> <li>• Contribution personnelle au projet de service de la police et à la responsabilité collective du poste</li> </ul>
<p>Positionnement et capacité à améliorer le fonctionnement du service et/ou de la collectivité</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilité et volontarisme, principalement pour les événements et les remplacements en cas d'absence de dernière minute</li> <li>• Être force de proposition dans l'amélioration des missions du cadre d'emploi dans leur globalité</li> <li>• Capacité d'autoévaluation de son travail et de son environnement de travail au regard des missions du policier municipal</li> </ul>

Ces critères seront appréciés en l'absence de critères d'évaluation, à l'aide de la fiche d'évaluation synthèse.



### 3 - Conditions de versement

Ce complément sera versé de manière annuelle après la tenue des entretiens d'évaluation, généralement au mois de février de l'année suivante.

Un agent qui n'aurait pas pu être évalué lors des entretiens professionnels (par exemple, suite à une présence effective insuffisante sur l'année pour être évaluable), ne pourra pas percevoir de part variable.

Un agent pourra percevoir une somme variable chaque année dont le montant, si cette part est attribuée, sera laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale. Elle sera donc susceptible de varier chaque année de 0 € jusqu'à la somme maximale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

La part variable est versée au regard du service effectué sur l'année civile écoulée (N), de l'évaluation professionnelle et en fonction de la présence sur l'année passée, mais est versée par avance au titre de l'année N+1. Les agents concernés quittant la collectivité après le 31 décembre de l'année N (mutation, retraite, détachement, démission, radiation...) ne pourront donc percevoir l'éventuelle part variable attribuée qu'au prorata de leur présence sur l'année N+1.

Le montant versé sera également proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

### 4 - Modulation de la part variable du fait des absences

Lorsqu'elle est attribuée aux agents, la part variable sera maintenue durant :

- les congés légaux annuels ou exceptionnels ;
- durant les périodes de congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption ;
- durant les périodes pour accidents de travail ou pour maladie professionnelle.

A l'image de ce qui a été appliqué pour le RIFSEEP, la part variable attribuée sera proratisé au 1/360<sup>ème</sup> au regard du nombre de jours d'absence durant les périodes de maladie ordinaire, de congé de longue maladie ou de congé de longue durée.

**ARTICLE 4 : DISPOSITIONS  
INDEMNITAIRE EXISTANT**

À compter de l'entrée en vigueur du dispositif, sont abrogées pour l'ensemble des grades ou cadres d'emplois concernés, l'ensemble des primes de même nature liées aux fonctions et à la manière de servir mises en place antérieurement au sein de la commune.

**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L714-13,

**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** 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°94-731 du 24 août 1994 portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres

**Vu** le décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs 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° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

**Vu** le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

**VU** l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 04 novembre 2024,

Considérant que le régime indemnitaire antérieur sera abrogé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 et qu'il convient de délibérer sur ces nouvelles dispositions avant cette date,

Considérant qu'il revient 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 municipal entend mettre en place le versement de ce nouveau régime indemnitaire au profit de ses agents de la filière police municipale dans les conditions mentionnées dans la présente délibération,

Oùï l'exposé de Monsieur le Maire,

Après avoir délibéré,

**A l'Unanimité,**

**ADOpte** la mise en place effective de l'Indemnité Spéciale de Fonctions et d'Engagement (ISFE) ci-dessus mentionnée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;

C.M du 09/12/2024  
Délibération n°24.05.39

Envoyé en préfecture le 17/12/2024

Reçu en préfecture le 17/12/2024

Publié le

ID : 013-211300157-20241209-24\_05\_39-DE

**PRECISE** qu'à compter de cette même délibération n°20.09.21 du 20 septembre 2021, portant instauration d'une indemnité spéciale mensuelle de fonction et d'une indemnité d'administration et de technicité pour les agents relevant du cadre d'emplois de la police municipale est abrogée ;

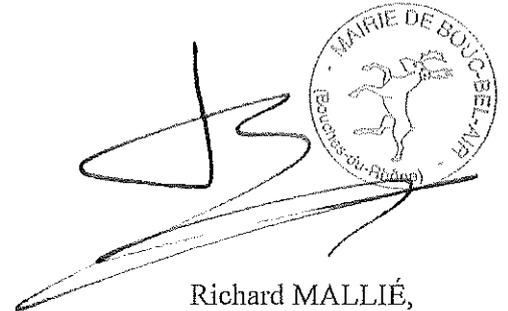
**AUTORISE** Monsieur le Maire à signer tous les actes consécutifs à cette décision ;

**PRECISE** que les dépenses consécutives à cette modification sont prévues sur les crédits du budget de l'exercice en cours et à venir ;

**PRECISE** que les indications susvisées feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront révisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Fait et délibéré en séance à Bouc Bel Air, les mois et an susdits  
Pour copie conforme.

Certifiée exécutoire par le Maire,  
Compte-tenu de la réception en  
Sous-Préfecture le : .....  
et de la publication le : 17.12.2024



Richard MALLIÉ,  
Maire.