

**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL
DE SAINT-JORY (HAUTE-GARONNE)**

L'an deux mille vingt-cinq, le 20 mai à 20h, le CONSEIL MUNICIPAL de la Commune de SAINT-JORY (HAUTE-GARONNE), étant assemblé en session ordinaire, au lieu habituel de ses séances, après convocation légale, sous la présidence de Victor DENOUVION, Maire. Convocation du 14/05/2025.

Nombre de Conseillers en exercice : 29

Étaient présents : DENOUVION Victor, BELBEZE Isabelle, BRUGERE Thierry, GUERRERO Lionel, FEZZANI Soufia, LINARES François, DE CARVALHO Albertine, CARNEIRO Jean-Marc, BENCHARGUI Suzanne, BOUTRY Pascal, AUTECHAUD Eric, MILHORAT Claude, FARRET Corinne, ROQUES Patrick, COSTES-ROBLES Christelle, BAHUT Cécile, CHIBLI Rachid, LAIGNELET Anne, GEROMEL Bastien, BOURGEADE-DELMAS Lucas, GRIMAL Alexandre, PATEY Stéphanie.

Avaient donné pouvoir : ABOULGHAZI Nazih à CHIBLI Rachid, ROSSETTO Claudine à LINARES François, CHEMIN Marie-Ange à GEROMEL Bastien, GOMEZ-GEIL Clémentine à BELBEZE Isabelle, DEHAUMONT Elodie à FEZZANI Soufia, SCHMIDT Franck à PATEY Stéphanie, EL HARROUF-TOUILE Sofia à GUERRERO Lionel.

M. Lucas BOURGEADE-DELMAS est élu secrétaire de séance.

Présents : 22
Votants : 29
Pour : 29
Contre :
Abstention :

OBJET : DÉLIBÉRATION N° 2025-47 – RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA POLICE MUNICIPALE – MISE EN PLACE DE L'INDEMNITÉ SPÉCIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique, notamment l'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 la délibération n°2022-22 en date du 14 avril 2022 relative au régime indemnitaire applicable au personnel relevant des cadres d'emplois de la police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres,

Vu l'avis favorable rendu par le Comité social territorial, en sa séance du 20 mai 2025,

M. CARNEIRO, rapporteur, rappelle à l'assemblée :

Conformément à l'article L.714-13 du Code général de la fonction publique, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes-champêtres bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique différent du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) attribué aux autres filières de la fonction publique territoriale.

Suite à la refonte du régime indemnitaire de la filière police municipale instaurée par le décret n°2024-614 du 26 juin 2024, une nouvelle indemnité est créée : l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) applicable pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des directeurs de police municipale, des chefs de service de police municipale, des agents de police municipale et des gardes champêtres.

Cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) est constituée d'une part fixe et d'une part variable tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon les critères définis par l'organe délibérant.

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

M. CARNEIRO rappelle que 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.

LE CONSEIL MUNICIPAL, APRÈS AVOIR DÉLIBÉRÉ,

DÉCIDE

Article 1 : bénéficiaires

À compter du 1^{er} juin 2025, une indemnité spéciale de fonction et d'engagement comprenant deux parts est versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires des cadres d'emplois suivants :

- cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
- cadre d'emplois des agents de police municipale ;

Article 2 : modalités et conditions d'attribution de la part fixe

L'ISFE est constituée d'une part fixe et d'une part variable.

La part fixe de l'ISFE 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 prévus par le décret :

Cadres d'emplois	Part fixe
Chefs de service de police municipale	32%
Agents de police municipale	30%

Périodicité

La part fixe est versée mensuellement. Le montant de la part fixe évolue en fonction du traitement soumis à retenue des agents concernés.

Article 3 : modalités et conditions d'attribution de la part variable

L'organe délibérant détermine le plafond de la part variable de l'ISFE dans la limite des montants prévus par le décret :

Cadres d'emplois	Part variable
Chefs de service de police municipale	7 000 €
Agents de police municipale	5 000 €

La part variable de l'ISFE tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents appréciés au moment de l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés, en plus de l'atteinte des objectifs fixés sur l'année écoulée et de l'appréciation générale donnée par le n+1, les critères ci-dessous. Il s'agit des critères d'évaluation de l'entretien professionnel dont les définitions et le niveau d'attente peuvent différer en fonction du niveau de responsabilité de l'agent.

Concernant les indisponibilités, la part variable de l'ISFE 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 de l'ISFE n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement.

	Critères d'évaluation	Définition du critère
Critères communs à l'ensemble des agents	Compétences techniques	
	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux tâches prescrites et aux compétences requises (cf. fiche de poste).
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences
	Compétences professionnelles	
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées

	Respect des consignes	Ordre d'exécution, règlement intérieur, hygiène/sécurité...
	Gestion du temps	Organisation du travail en fonction de la tâche confiée Pour les responsables de service : Réactivité, gestion des priorités, capacités à faire face à l'urgence
	Force de proposition, adaptabilité, disponibilité	Capacité à faire des suggestions et proposer des améliorations. Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et / ou structurelles et à assurer la continuité du service Pour les responsables de service : Capacité à prendre seul des décisions permettant l'amélioration de son activité et celle des autres.
	Respect des obligations statutaires	Devoir de réserve, discrétion, secret professionnel, obéissance, neutralité...
Compétences relationnelles		
	Relations avec les élus	Respect des élus et des règles de courtoisie. Pour les responsables de service : rend compte de son activité
	Relations avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	Capacités à travailler en équipe, relations avec les collègues	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	Relations avec le public, les usagers	Politesse, écoute, neutralité et équité
Critères propres aux responsables de service	Transversalité managériale	Dialogue et communication avec les autres managers de la structure de façon à optimiser la coopération des acteurs.
	Compétences liées à l'expertise	
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Gestion budgétaire	Compréhension de l'environnement des ressources budgétaires applicables à l'activité
	Résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes
Critères propres aux encadrants intermédiaires et aux responsables de service	Capacités managériales ou le cas échéant à exercer des fonctions de niveau supérieur	
	Accompagnement des agents / Animation d'équipe	Capacité à écouter, comprendre, accompagner les agents placés sous sa responsabilité, à motiver, dynamiser un collectif de travail.
	Gestion des conflits	Capacité à prévenir, gérer et résoudre les situations de conflits, de manière équitable.
	Communication / Information	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe.
	Organisation du travail de l'équipe / Planification	Capacité à organiser le travail en distribuant individuellement les tâches à accomplir.

	Fixation d'objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats.
	Délégation	Capacité à partager avec les agents des tâches à responsabilité de façon à promouvoir leur compétence et alimenter leur motivation.
	Supervision / Contrôle	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe.
Responsables de service	Accompagner le changement	Capacités à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion

Périodicité

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée dans les conditions suivantes comme suit :

Le montant de la part variable sera versé mensuellement dans la limite de 50 % du plafond annuel défini par l'organe délibérant, et sera complété par un versement annuel en juin, sans que la somme des versements ne dépasse ce même plafond.

Article 4 : 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, à l'exception :

- des indemnités horaires pour travaux supplémentaires, dans les conditions fixées par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 ;
- et 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 n°2001-623 du 12 juillet 2001.

Article 5 : dispositif de sauvegarde

Lors de la première application de l'ISFE, 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 du pourcentage de 50 % et dans la limite du plafond fixé réglementairement.

Article 6 :

Le Maire est autorisé à fixer par arrêté individuel le montant de l'ISFE versée aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus.

Article 7 : date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} juin 2025.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Article 8 : Abrogation

La délibération n°2022-22 du 14 avril 2022 est abrogée.

FAIT ET DÉLIBÉRÉ LES JOUR, MOIS ET AN SUSDITS.

Ont signé au registre tous les membres présents.

Pour extrait conforme au registre.

Publié le : 26 Mai 2025


 Le Maire, Victor DENOUVION




 Le secrétaire de séance, Lucas BOURGADE-DELMAS

Accusé de réception en préfecture
 031-213104904-20250520-DELIB202547-DE
 Reçu le 23/05/2025

