

REPUBLIQUE FRANCAISE DEPARTEMENT HAUTE - GARONNE	EXTRAIT DU REGISTRE des DELIBERATIONS du CONSEIL MUNICIPAL de la COMMUNE de PINS-JUSTARET
---	--

NOMBRE DE MEMBRES			SEANCE du 22 novembre 2024
Afférents au Conseil Municipal	En exercice	Qui ont pris part à la délibération	L'an deux mille vingt-quatre et le vingt-deux novembre à dix-huit heures Le Conseil Municipal de la commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans la salle du Conseil Municipal de la commune, sous la présidence de M. Philippe GUERRIOT, Maire.
27	27	24	
DATE DE LA CONVOCATION			
15 novembre 2024			
DATE D'AFFICHAGE			
15 novembre 2024			

Etaient présents
 Mesdames GAMBET, TARDIEU, MARTIN-RECUR, COMBA, ABADIE, LAFONT, MARTY, SAUVAGE, BEGUE, BESOMBES, COUESNON
 Messieurs GUERRIOT, GAROUSTE, BONTEMPS, CARRIERE, MIJOLE, MORANDIN, CHARRON, BERGONZAT

Procurations
 Mme PEREZ avait donné procuration à M. GAROUSTE
 M. RENOUX avait donné procuration à Mme TARDIEU
 Mme RAHIN avait donné procuration à M. GUERRIOT
 Mme PRADERE avait donné procuration à M. MORANDIN
 Mme VIOLTON avait donné procuration à M. CHARRON

Absents
 M. PIRIOU
 M. PERON
 M. GOUSSET

Mme TARIDEU a été élue secrétaire de séance à l'unanimité (22 voix pour).

DELIBERATION N° 2024-06-13

**Instauration d'une Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (I.S.F.E.)
pour les agents de la filière police municipale**

Vu le Code général des collectivités territoriales,
 Vu le Code général de la fonction publique,



Envoyé en préfecture le 25/11/2024
Reçu en préfecture le 25/11/2024
Publié le 26/11/24
ID : 031-213104219-20241122-DEL2024_06_13-DE

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 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime du maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu la délibération n° 2024-01-12 en date du 30/01/2024 portant mise en place du RIFSEEP et des cas de maintiens des dispositions antérieures,

Vu l'avis préalable du Comité Social Territorial en date du 8 octobre 2024,

Monsieur le Maire expose à l'assemblée :

Les organes délibérants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics peuvent instituer une Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement pour les agents de la filière police municipale.

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 est 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 en avoir délibéré,

A l'unanimité (24 voix pour),

DECIDE

A – D'INSTAURER l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement pour les agents de police municipale comme précisé dans les articles ci-après :

ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES

Une Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (ISFE) est versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant de la filière police municipale selon les modalités précisées aux articles 2 et suivants de la présente délibération.

ARTICLE 2 : STRUCTURE DE L'ISFE – MODALITES ET CONDITIONS D'ATTRIBUTION

L'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement est constituée de deux parts :

- **une part fixe** calculée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel, dans la limite des plafonds réglementaires ;
- **une part variable**, fixée dans la limite des montants réglementaires.

Il est ainsi fixé les taux et montants comme indiqué ci-après :

Cadre d'emplois	Fonctions	Part Fixe (dans la limite des taux suivants)	Part Variable (dans la limite des montants suivants)



Envoyé en préfecture le 25/11/2024
Reçu en préfecture le 25/11/2024
Publié le 26/11/24
ID : 031-213104219-20241122-DEL2024_06_13-DE

Chefs de Service de Police Municipale	Encadrement de Service Expertise	32 %	7 000 €
Agents de Police Municipale	Coordination et Expertise intermédiaires Fonctions opérationnelles	30 %	5 000 €

La part variable de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement est basée sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Ainsi, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- ✓ La valeur professionnelle de l'agent ;
- ✓ Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- ✓ Son sens du service public ;
- ✓ Sa capacité à travailler en équipe ;
- ✓ Sa contribution au collectif de travail.

Critères d'évaluation PART VARIABLE ISFE	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	
Connaissance et savoir-faire techniques	Connaissances règlementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées
Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité,....
Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences
Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
Qualités relationnelles	
Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité
Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information



Envoyé en préfecture le 25/11/2024

Reçu en préfecture le 25/11/2024

Publié le 26/11/24

ID : 031-213104219-20241122-DEL2024_06_13-DE

Berser
Levrault

Capacité d'encadrement ou d'expertise, le cas échéant, à exercer de fonctions d'un niveau supérieur	
Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits. Capacité à déléguer.
Gérer les compétences	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formation des agents et à proposer des actions adaptées
Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative.

La part variable étant déterminée par la manière de servir de l'agent, elle n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

ARTICLE 3 : MODALITES ET CONDITIONS DE VERSEMENT

L'ISFE est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

L'autorité territoriale attribue, par voie d'arrêté individuel, l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement, pour la part fixe d'une part, et pour la part variable d'autre part.

3.1 : LES CUMULS POSSIBLES

L'ISFE est cumulable avec :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret du 14 janvier 2002 ;



- Les 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,

3.2 : PERIODICITES DE VERSEMENT

- La part fixe de l'ISFE est versée mensuellement.
- La part variable de l'ISFE sera versée annuellement, au 3^{ème} trimestre de l'année, au regard de l'entretien professionnel de l'année N-1.

Toutefois, dans le cas de radiation des effectifs de la collectivité avant la période précitée, le versement de la part variable de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement pourra être anticipé.

3.3 : SITUATIONS DE MAINTIEN - DE SUSPENSIONS ET PARTICULARITES

3.3.1 - LES CAS DE MAINTIEN

Concernant les indisponibilités physiques, et par analogie au décret n°2010-997 du 26 août 2010 susvisé, l'ISFE (part fixe) sera maintenue, dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- le temps partiel thérapeutique ;
- 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 ;
- les périodes de préparation au reclassement (P.P.R.).

L'ISFE (part fixe) sera maintenue en cas de congés liés à la parentalité : congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.

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.

3.3.2 - LES CAS DE SUSPENSION et PARTICULARITES

L'ISFE (part fixe) sera suspendue en cas de congés de longue maladie ou 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.

B – d'AUTORISER Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'ISFE, part fixe et part variable ;

C – de PREVOIR et d'INSCRIRE au budget de la commune les crédits correspondants ;



Envoyé en préfecture le 25/11/2024
Reçu en préfecture le 25/11/2024
Publié le 26/11/24
ID : 031-213104219-20241122-DEL2024_06_13-DE

D – d'ABROGER le Titre 1-Article 5 et le Titre 3 de la délibération n° 2014-07-03 du 22/07/2014 relatifs aux indemnités versées aux agents de police municipale (I.A.T. et indemnité spéciale de fonction) ;

E – d'APPLIQUER les dispositions de la présente délibération à compter du 1^{er} janvier 2025 et après transmission au contrôle de légalité.

Ainsi fait et délibéré à Pins-Justaret, le 22 novembre 2024
Pour copie conforme au registre.

Le Maire,

Philippe GUERRIOT

