DELIBERATION N°………………………………………

*(Modèle mis à jour en juillet 2024)*

**INSTAURANT L’INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION ET D’ENGAGEMENT (ISFE)**

**Logo Collectivité**

**Comment compléter le modèle de délibération ?**

**Les éléments en bleu** ne doivent être conservés dans la délibération que si la collectivité est concernée.

**Les éléments en orange** visent à expliciter les différents contenus, et doivent être supprimés dans la délibération finale.

**Vu** le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 714-4 à L. 714-13,

**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** l’avis du Comité social territorial en date du ………………………………………,

**Considérant ce qui suit :**

Les fonctionnaires relevant des cadres d’emplois des directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale, agents de police municipale et gardes champêtres peuvent, depuis le 29 juin 2024, bénéficier d’une indemnité spéciale de fonction et d’engagement (ISFE). Dans chaque collectivité et établissement public, l’octroi de cette indemnité est subordonné à une délibération, après avis du CST.

Pour rappel, ces agents bénéficient d’un régime indemnitaire spécifique et ne relèvent ainsi pas du RIFSEEP. Ils peuvent, à défaut, bénéficier d’une indemnité d’administration et de technicité (IAT) ainsi que l’indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF). Ces deux indemnités étant abrogées au 1er janvier 2025, il convient de délibérer afin d’instaurer l’ISFE, ***qui se substituera au régime indemnitaire jusqu’alors en vigueur dans la collectivité (le cas échéant). Les délibérations relatives à l’IAT et l’ISMF seront dès lors abrogées.***

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, les modalités d’instauration de l’ISFE.

**L’assemblée délibérante** de......................................**,**

**DÉCIDE**

# ARTICLE 1 : BÉNÉFICIAIRES

D’instaurer l’indemnité spéciale de fonction et d’engagement pour les agents relevant des cadres d’emplois suivants :

* Directeurs de police municipale ;
* Chefs de service de police municipale ;
* Agents de police municipale ;
* Gardes champêtres.

***(Vous pouvez choisir de délibérer pour les quatre cadres d’emplois ou uniquement pour ceux pour lesquels la collectivité ou l’établissement est concerné. Si vous écartez certains cadres d’emplois, puis recrutez plus tard un agent en relevant, il faudra délibérer de nouveau, après avis du CST, pour instaurer l’ISFE pour le cadre d’emplois en question. Le versement rétroactif n’est pas envisageable)***.

# ARTICLE 2 : PART FIXE

D’instaurer la part fixe de l’indemnité spéciale de fonction et d’engagement. Son montant est déterminé en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé par l’organe délibérant. Le taux individuel retenu pour chaque cadre d’emplois est le suivant :

* Directeurs de police municipale : ………………………………………% ***(maximum 33%)*** ;
* Chefs de service de police municipale ………………………………………% ***(maximum 32%)*** ;
* Agents de police municipale………………………………………% ***(maximum 30%)*** ;
* Gardes champêtres ………………………………………% ***(maximum 30%)***.

# ARTICLE 3 : PART VARIABLE

D’instaurer la part variable de l’indemnité spéciale de fonction et d’engagement. Son montant tient compte de l’engagement professionnel et de la manière de servir des agents, appréciés selon des critères définis par l’organe délibérant. Le montant maximum de cette part pour chaque cadre d’emplois est le suivant :

* Directeurs de police municipale : ………………………………………€ ***(maximum 9500€)*** ;
* Chefs de service de police municipale ………………………………………€ ***(maximum 7000€)*** ;
* Agents de police municipale………………………………………€ ***(maximum 5000€)*** ;
* Gardes champêtres ………………………………………€ ***(maximum 5000€)***.

De fixer les critères d’évaluation de la manière suivante : ………………………………………

***(Il est conseillé de reprendre les critères d’appréciation de la valeur professionnelle retenus pour les entretiens professionnels annuels)***.

# ARTICLE 4 : PÉRIODICITÉ DU 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, quant à elle, versée annuellement.

***(OU : La part variable de l’indemnité spéciale de fonction et d’engagement est, quant à elle, versée mensuellement dans la limite de 50% du plafond défini à l’article 3 de cette délibération. Elle sera complétée d’un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond).***

# ARTICLE 5 : MODALITÉS DE RETENUE OU DE SUPPRESSION DE LA PART FIXE POUR ABSENCE

***Il est conseillé de déterminer précisément l’attribution des parts en cas d’absence en fixant les clauses de maintien, de diminution ou de suppression.***

La part fixe est maintenue pendant :

* Les congés annuels, JRTT, repos compensateurs ;
* Les congés bonifiés ;
* Les congés pris au titre du Compte Epargne Temps (CET) ;
* L’absence liée à une action de formation professionnelle ;
* Le congé pour formation syndicale ;
* La décharge de service pour exercer un mandat syndical ;
* Les congés de maternité, d’adoption, de paternité et d’accueil de l’enfant ;
* Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduit de moitié pendant les périodes à demi-traitement ***(préconisation du CDG)*** ;
* Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ***(préconisation du CDG)*** ;
* Les congés pour invalidité temporaire imputable au service ***(préconisation du CDG)*** ;
* Le temps partiel thérapeutique : les primes suivent le traitement et sont donc maintenues en intégralité ***(préconisation du CDG)*** ;
* L’autorisation spéciale d’absence ***(préconisation du CDG)*** ;
* La période de préparation au reclassement – PPR ***(préconisation du CDG)***.

La part fixe est suspendue pendant :

* Les congés de longue maladie (CLM) et de longue durée (CLD) pour les fonctionnaires ;
* Les congés de grave maladie (CGM) pour agents relevant du régime général (IRCANTEC) ;
* Le congé parental ;
* Le congé de proche aidant ;
* Le congé de solidarité familiale ;
* La disponibilité ;
* Le congé de formation professionnelle ;
* La suspension ;
* L’exclusion temporaire de fonctions ;
* Les faits de grève, au prorata du nombre d’heures d’absences de l’agent en cas de jour incomplet.

Toutefois, lorsqu’un agent est placé en CLM, CLD ou CGM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

***Il est conseillé de ne pas appliquer une diminution de la part variable en cas d’absence, car cette part n’est pas assise sur l’exercice des fonctions comme la part fixe mais sur l’engagement professionnel et la manière de servir.***

# ARTICLE 6 : CUMUL

L’indemnité spéciale de fonction et d’engagement se substitue aux primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, telles que l’indemnité d’administration et de technicité et l’indemnité spéciale mensuelle de fonction.

L’indemnité spéciale de fonction et d’engagement est en revanche cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 et 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 n° 2001-623 du 12 juillet 2001.

# ARTICLE 7 : DISPOSITIF DE SAUVEGARDE

Lors de la première application des dispositions relatives à cette indemnité, si le montant de la part variable est inférieur à celui perçu par l’agent au titre du régime indemnitaire antérieur, à l’exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, l’agent peut conserver le montant précédemment perçu, à titre individuel et au titre de la part variable, ***au-delà des 50% mentionnés à l’article 4 (le cas échéant)***. Le montant conservé ne pourra toutefois pas dépasser la limite du plafond fixé par l’organe délibérant.

* D’inscrire au budget les crédits correspondants ;
* D’autoriser l’autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de ces deux parts dans le respect des principes définis ci-dessus ;
* D’autoriser l’autorité territoriale à signer tout autre acte y afférent ;
* De charger l’autorité territoriale de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir du ...................................... ***(Il n’est pas possible d’appliquer et de verser cette indemnité de manière rétroactive. Afin de faciliter sa gestion en paie, il est conseillé de la verser à compter du 1er jour du mois suivant son instauration par l’organe délibérant. Par exemple, si le conseil délibère le 15 octobre, après avis favorable du CST, il est conseillé d’instaurer cette prime à compter du 1er novembre)***.

Fait à ......................................, le ......................................,

Le Maire ***(le président),***

***(Prénom, nom lisibles et signature)***

***ou***

***Par délégation,***

***(Prénom, nom, qualité lisibles et signature)***

Le Maire ***(ou le Président),***

* Certifie le caractère exécutoire de cet acte,
* Informe que celui-ci peut faire l’objet d’un recours pour excès de pouvoir auprès du tribunal administratif de Grenoble dans un délai de deux mois à compter de l’obtention de ce caractère exécutoire. Le tribunal administratif peut être saisi par l’application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet [**www.telerecours.fr**](http://www.telerecours.fr)

Transmis au représentant de l’Etat le : ......................................

Publié le : ......................................