



EXTRAIT DU
REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du
JEUDI 3 JUILLET 2025 à 19 h 00
Salon d'honneur de l'Hôtel de Ville

OBJET : D19 - Révision des dispositions réglementaires du Régime indemnitaire de la
filière Sécurité

Date de convocation : 27 juin 2025

Nombre de conseillers en exercice : 29

Nombre de présents : 21

Françoise MESNARD, Maire, Cyril CHAPPET, Myriam DEBARGE, Matthieu GUIHO, Jocelyne PELETTE, Jean MOUTARDE, Marylène JAUNEAU, Philippe BARRIERE, Mathilde MAINGUENAUD, Adjoints ;

Anne DELAUNAY, Anne-Marie BREDECHE, Denis PETONNET, Pascale GARDETTE, Catherine BAUBRI, Patrice BOUCHET, Michel LAPORTERIE, Fabien BLANCHET, Sabrina THIBAUD, Médéric DIRAISON, Julien SARRAZIN, Micheline JULIEN, formant la majorité des membres en exercice.

Excusés ayant donné pouvoir : 3

Arthur AUGER à Philippe BARRIERE ; Natacha MICHEL à Marylène JAUNEAU ; Gaëlle TANGUY à Anne DELAUNAY ;

Absents excusés : 3

Henoch CHAUVREAU ; Sandrine RONTET-DUCOURTIOUX ; Pierre-Michel MARCH

Absents : 2

Patrick BRISSET ; Houria LADJAL

Présidente de séance : Françoise MESNARD

Secrétaire de séance : Jean MOUTARDE

Mme la Maire constate que le quorum (15) et ouvre la séance.

Hôtel-de-Ville - BP 10082
17415 Saint-Jean-d'Angély cedex
Tél. : 05 46 59 56 56
Fax : 05 46 32 29 54
www.angely.net

CERTIFIÉ RENDU EXÉCUTOIRE
par télétransmission au contrôle de légalité
sous le n° 017-211703475-20250703-2025_07_D19-DE
AR Prefecture le 4 juillet 2025
et par publication dématérialisée le 7 juillet 2025

**D19 - Révision des dispositions réglementaires
du Régime indemnitaire de la filière Sécurité****Rapporteur : Mme Myriam DEBARGE**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment les articles L. 714-13 et suivants ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment son article L. 822-3 ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale ;

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 et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n° 2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 2022-1605 du 22 décembre 2022 portant application de l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics et modifiant diverses dispositions relatives aux comptables publics ;

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'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents ;

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé ;

Vu la délibération du Conseil municipal du 7 juillet 2017 modifiant la délibération relative au régime indemnitaire des agents de la Ville du 26 mai 2016, dans l'attente de la mise en place du nouveau dispositif du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) ;

Vu la délibération du Conseil municipal du 12 décembre 2019 instaurant la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), depuis le 1^{er} janvier 2020 ;

Vu la délibération n° D17 du Conseil municipal du 30 novembre 2023 mettant à jour le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) ;

Vu la délibération n° D12 du Conseil municipal du 12 décembre 2024 instaurant le nouveau le Régime Indemnitare de la filière police municipale (ISFE) ;

Considérant que le CGFP donne compétence au Conseil municipal pour instituer le régime indemnitaire et en fixer les conditions d'application ;

Considérant l'avis favorable du Comité social territorial en sa séance du 24 juin 2025 ;

Depuis le 1^{er} mars 2025, la réglementation prévoit que l'ensemble de la rémunération (Traitement de base et primes incluses) des agents placés en congé de maladie ordinaire (CMO) fasse l'objet pendant les 3 premiers mois d'une retenue de 10 %.

Les dispositions adoptées par la Ville de Saint-Jean-d'Angély relatives aux règles d'attribution du RIFSEEP à ses agents Ville prévoient les abattements suivants :

- de 15 jours à 30 jours inclus dans l'année : Retenue de 5 % sur les primes,
- de 31 jours à 59 jours inclus dans l'année : Retenue de 10 % sur les primes,
- de 60 jours à 90 jours inclus dans l'année : Retenue de 20 % sur les primes.

Le maintien de ces abattements conduirait à un effet cumulatif sur le régime indemnitaire des agents : - 10 % du fait des règles nationale auxquels s'ajouterait l'abattement prévu dans le cadre des règles de versement de l'ISFE.

Afin d'éviter cet effet cumulatif, il a été proposé au CST du 24 juin de supprimer les retenues sur régime indemnitaire en fonction du nombre de jours d'arrêt maladie prévues dans le cadre du RIFSEEP.

Parallèlement, la délibération relative au RIFSEEP prévoit actuellement une diminution du régime indemnitaire des agents en fonction du nombre d'arrêts maladie dans l'année selon les modalités suivantes :

- à partir de 2 arrêts dans l'année : Retenue de 5 % supplémentaire sur les primes
- entre 3 et 5 arrêts dans l'année : Retenue de 20 % supplémentaire sur les primes.
- à partir de 6 arrêts dans l'année : Retenue de 30 % supplémentaire sur les primes.

Ces dispositions avaient pour objet de lutter contre la multiplication des arrêts de courte durée qui ont un effet très disruptif sur le fonctionnement d'un service.

Au regard des données relatives aux arrêts maladie issues du bilan social, il apparaît que ce type d'arrêts de courte durée est très faible.

Aussi, à la demande des représentants du personnel au sein du CST, il est proposé de supprimer cette règle, étant précisé qu'en cas de constat d'une augmentation significative des données relatives à ce type d'arrêt maladie, il pourra être proposé de réinstaurer ces règles d'abattements.

La présente délibération a donc pour objet de mettre à jour les nouvelles règles de modulation du régime indemnitaire en cas de congé maladie ordinaire et notamment en son article 8, 1°) ;

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES DU DISPOSITIF ISFE

Les bénéficiaires de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) sont les agents titulaires, stagiaires, à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel et occupant un emploi permanent au sein de la Ville et relevant des cadres d'emplois de :

- Chef de service de police municipale ;
- Agent de police municipale.

ARTICLE 2 : MODALITÉS ET CONDITIONS D'ATTRIBUTION

L'ISFE est constituée d'une part fixe et d'une part variable, déterminées dans les conditions suivantes :

- La part fixe de l'ISFE est calculée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel,
- La part variable de l'ISFE est fixée dans la limite de montants réglementaires.

Un tableau récapitulatif des montants et des parts plafonds de l'ISFE est annexé à la présente délibération.

ARTICLE 3 : MODALITÉS ET CONDITIONS DE VERSEMENT**a) Part fixe de l'ISFE**

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 le Conseil municipal.

Les montants moyens retenus par le Conseil municipal sont, conformément aux dispositions en vigueur, indexés sur la valeur du point de la fonction publique. Ils seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

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

Un tableau récapitulatif des parts plafonds de l'ISFE est annexé à la présente délibération.

b) Part variable de l'ISFE

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sont appréciés au regard de critères.

Les critères seront appréciés en lien avec l'entretien professionnel en tenant compte des observations spécifiées sur le compte rendu d'entretien professionnel.

Le Conseil municipal détermine le plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement.

Le montant de la part variable sera versé annuellement.

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 le Conseil municipal. Elle peut être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

Les montants seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

Un tableau récapitulatif des montants plafonds de l'ISFE est annexé à la présente délibération.

ARTICLE 4 : CUMULS

L'ISFE est exclusive de toutes autres primes et indemnités. Toutefois, elle est cumulable avec :

- La nouvelle bonification indiciaire – NBI ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail :
 - o L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires – IHTS ;
 - o L'indemnité horaire pour travaux complémentaires – IHTC ;
 - o L'indemnité d'astreinte ;
 - o L'indemnité d'intervention ;
 - o L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
 - o L'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), supplément familial de traitement, etc.) ;

versés sur la base des indemnités et primes forfaitaires prévues par les textes en vigueur.

ARTICLE 5 : MISE EN PLACE DE L'ISFE

1) Principe

L'ISFE tend à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Ces fonctions sont définies pour l'ensemble des cadres d'emploi de la Police municipale de la Ville, comme suit :

2) Filière et fonctions

- Filière sécurité :
 - Chef de service ;
 - Policier municipal.

Critères professionnels

La constitution de l'ISFE s'évalue à la lumière de critères professionnels définis par le Copil dédié au nouveau régime indemnitaire des agents :

- **Niveau d'encadrement :**
 - Aucun encadrement ;
 - Encadrement d'agents de filières différentes ;
 - Encadrement d'agents de même filière ;
 - Nombre d'agents encadrés (+ de 30) ;
 - Nombre d'agents encadrés (de 16 à 30) ;
 - Nombre d'agents encadrés (de 6 à 15) ;
 - Nombre d'agents encadrés (de 4 à 5) ;
 - Nombre d'agents encadrés (de 1 à 3).
- **Niveau de qualification attendue par poste :**
 - Sans diplôme ;
 - De BEP à niveau Bac ;
 - De Bac à Bac+2 ;
 - Bac+3 et plus ;
 - Certification ou qualification spécifique.
- **Niveau d'expérience professionnelle attendue sur le poste :**
 - Faible expérience exigée sur le poste ;
 - Expérience intermédiaire exigée sur le poste ;
 - Forte expérience exigée sur le poste.
- **Technicité et Expertise nécessaire à l'exercice des fonctions :**
 - Aucune expertise et technicité particulière ;
 - Spécialisation (paie, prévention, etc.) ;
 - Expert / référent dans un domaine ;
 - Expert / référent dans plusieurs domaines ;
 - Utilisation de logiciel ou de matériel spécifique ;
 - Forte expertise exigée sur le poste.
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**
 - Aucune sujétion particulière ;
 - Horaires décalés ;
 - Travail de nuit ;
 - Travail en contact avec du public difficile ;
 - Travail régulier week-end et jours fériés ;
 - Intervention habituelle dans au moins 2 services distincts ;
 - Horaires variables ;
 - Travaux supplémentaires sans IHTS ;

- Intervention ponctuelle hors temps de travail ;
- Collaboration étroite avec les Élus ;
- Nombreuses relations externes (partenaires institutionnelles, extérieures) ;
- Nombreuses relations internes (transversalité) ;
- Travaux dangereux ou insalubres ;
- Travaux en plein air récurrent ;
- Effort physique répétitif.

4) Détermination des groupes de fonctions

La combinaison de ces différents critères conduit à l'élaboration de groupes de fonction.

Le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants.

Ces groupes sont déterminés pour chaque cadre d'emploi et se déclinent comme suit pour la Ville :

- Catégorie B : 1 groupe d'emplois ;
- Catégorie C : 2 groupes d'emplois.

ARTICLE 6 : MAINTIEN INDIVIDUEL DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Le dispositif de sauvegarde (article 7 du décret n°2024-614) prévoit lors de la première application de l'ISFE (à savoir la première année), si, après application des deux parts, 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.

ARTICLE 7 : CONDITIONS DE REEXAMEN DE LA PART DE L'ISFE

Le montant annuel versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec avantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours) ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

L'expérience professionnelle est distinguée de l'ancienneté, cette dernière notion étant reflétée par les avancements d'échelons.

Le principe du réexamen du montant de la part de l'ISFE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

ARTICLE 8 : MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'ISFE**1) Congé de maladie ordinaire (CMO)**

En cas de CMO, les abattements suivants sont appliqués à la part fixe de l'ISFE et à la part variable mensualisée :

- L'abattement réglementaire s'applique au régime indemnitaire à proportion du traitement indiciaire brut selon les règles générales applicables aux agents publics.

2) Autres situations

Les primes cessent d'être versées pour :

- Les agents en disponibilité pour convenances personnelles, de droit, d'office ;
- Les agents en congé parental ;
- Les agents exclus temporairement de leurs fonctions.

Les primes sont maintenues pour :

- Les agents en congés annuels ;
- Les agents en congé de maternité, de paternité, congés d'adoption ;
- Les agents en congé d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;
- Les agents en congés de longue maladie ou de longue durée ;
- Les agents en le temps partiel thérapeutique.

ARTICLE 9 : MODALITES DE VERSEMENT DE LA PART FIXE DE L'ISFE

Le montant de la part fixe de l'ISFE sera formalisé par un arrêté individuel.

La part fixe de l'ISFE fera l'objet d'un versement mensuel et suit le sort du traitement indiciaire.

Les agents :

- admis à exercer leurs fonctions à temps partiel ;
- occupant un emploi à temps non complet ;
- quittant l'établissement ;
- recrutés par la Ville en cours d'année ;

sur poste permanent, sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

ARTICLE 10 : MISE EN PLACE DE LA PART VARIABLE DE L'INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT (ISFE)**1) Principe**

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) est une part facultative et un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de :

- L'engagement professionnel ;
- La manière de servir ;
- La performance ;

- Les résultats.

La part variable de l'ISFE pourra être versée en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel annuel et, après consolidation et harmonisation des propositions des évaluateurs.

2) Déclinaison

Tous les ans, des objectifs seront fixés à chaque agent permettant d'évaluer son implication, son engagement et sa capacité à travailler en équipe et ses compétences professionnelles personnelles.

L'atteinte de ses objectifs sera appréciée lors de l'entretien professionnel annuel et déterminera le montant de la part variable de l'ISFE, dans la limite de l'enveloppe fixée annuellement dans le cadre du vote du budget par le Conseil municipal.

Des circonstances difficiles d'exercice des missions des agents comme par exemple la crise sanitaire de 2020 seront également prises en compte dans la fixation du montant de cette prime.

ARTICLE 11 : CONDITIONS ET MODALITES DE VERSEMENT DE LA PART VARIABLE DE L'ISFE

Le montant de la part variable de l'ISFE attribué à chaque agent sera formalisé par un arrêté individuel.

Sa reconduction n'est pas systématique et son montant peut varier d'une année sur l'autre.

La part variable de l'ISFE fera l'objet d'un unique versement annuel versé au 1^{er} trimestre de l'année N+1 en fonction de l'évaluation professionnelle de l'agent à l'année N.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant la collectivité ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

ARTICLE 12 : MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE LA PART VARIABLE DE L'ISFE

En ce qui concerne la part variable de l'ISFE, la réalisation des objectifs et la mesure de l'engagement professionnel d'un agent devront tenir compte de l'impact du congé au cours de la période de référence sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.

Un service effectif de 6 mois minimum sera nécessaire pour une ouverture de droit au versement de la part variable de l'ISFE.

La part variable de l'ISFE sera calculée au prorata des mois travaillés sur les périodes de versement.

ARTICLE 13 : ACCOMPAGNEMENT DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA PART VARIABLE DE L'ISFE

Pour permettre la déclinaison opérationnelle de la part variable de l'ISFE, une attention particulière sera apportée à la formation des agents évaluateurs et à l'information de l'ensemble des agents quant à la qualité et l'importance de la fixation des objectifs dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

La définition d'un objectif doit être, en effet, spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporelle (SMART) et partagés par tous.

A cet effet, les formations des évaluateurs seront organisées en fonction des besoins. Les besoins seront actualisés chaque année.

ARTICLE 14 : COPIL RH

Le Copil est composé de :

- deux élus ;
- deux représentants du personnel ;
- deux représentants de l'administration.

Le Copil constitue une instance de recours et peut être saisi en cas de désaccord.

En ce qui concerne la cotation des postes - sous-commission de consultation

Le Copil a pour but d'émettre un avis consultatif sur les modifications de la cotation des fiches de postes des agents de la Ville sur poste permanent.

En ce qui concerne l'évaluation annuelle professionnelle - sous-commission d'harmonisation

Le Copil a pour but d'émettre un avis consultatif sur la qualité et l'objectivité des objectifs fixés et sur le choix du niveau de réalisation des objectifs.

La mise en œuvre de l'ISFE fera l'objet d'une réactualisation du règlement intérieur de la Ville.

Il est proposé au Conseil municipal :

- d'approuver les mises à jour réglementaires à la délibération du 3 juillet 2025 du Régime Indemnitaire de la filière police municipale (ISFE) , selon les modalités fixées ci-dessus ;
- de charger Madame la Maire et le Service de gestion comptable de Saint-Jean-d'Angély (SGC), chacun pour ce qui les concerne, de l'exécution de la présente délibération ;
- d'autoriser Madame la Maire ou son représentant à signer tout document y afférent.

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget.

TABLEAU RECAPITULATIF D'ELIGIBILITE DES CADRES D'EMPLOI DE LA VILLE A L'ISFE
(à jour au 3 juillet 2025)

Annexe n° 1 à la délibération n° D19 du 3 juillet 2025

- Filière sécurité :

Cadre d'emplois	Corps d'équivalence de l'Etat (mis à jour par décret du 27 février 2020)	Fonction exercée	Groupes	ISFE	
				Part fixe	Part variable
				Taux maximum individuel en % du montant du traitement soumis à retenue pour pension	
Chef de service de police municipale	Décret n° 2024-614 du 26/06/2024 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	Chef de service	B2	32 %	7 000 €
Agent de police municipale			C1	30 %	5 000 €
			C2		

Le Conseil municipal, après délibération,

ADOpte les propositions de Mme le Rapporteur, à l'unanimité des suffrages exprimés (24) :

- **Pour : 24**
- **Contre : 0**
- **Abstention : 0**
- **Ne prend pas part au vote : 0**

**Pour extrait conforme,
La Maire,
Conseillère régionale,
Françoise MESNARD**



**Le Secrétaire de séance,
Jean MOUTARDE**

Cette décision pourra faire l'objet d'un recours administratif ou d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.