

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 20 MAI 2026

L'an deux mille vingt-six, le mercredi vingt mai à vingt heures trente minutes, le Conseil municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la salle du Conseil municipal en séance publique. La séance a été intégralement retransmise en direct sur YouTube. Elle est disponible sur le site de la commune.

Date de
convocation :
13 mai 2026

Mis en ligne :

Nombre de
Conseillers en
exercice : 29

Présents : 27
Votants : 29
Quorum : 15

Présents : Mesdames, Messieurs, AUBRY Céline, BLIN Stéphane, BONNAFOUS Catherine, CAÏTUCOLI Christiane, CLAUDON Benoît, COUDRAY Jean-Luc, COURTEILLE Marie-Estelle, DEGUILLARD Julie, EON-TCHAVTCHAVADZE Rozenn, FERCHAUD François, GAÏO Sandrine, GAULTIER Anthony, GAUTHIER Rozenn, JACQUES Gaylord, LE GOC Yann, LE GUENNEC Jean-Michel, LE JOLIFF HOMO Marine, LEFEUVRE Gaël, MAHEO Aude, MAINGUET Etienne, PAISANT Anicette, PIERRE Frédéric, POINTIER Vincent, SOUQUET Éric, TORTELLIER Laëtitia, VALLÉE Priscilla, VIGNAU-LAULHERE Hélène ;

Procurations de vote et mandataires : BROSSAULT Pascal ayant donné pouvoir à BLIN Stéphane et DA CUNHA Manuel ayant donné pouvoir à BONNAFOUS Catherine.

Madame Céline AUBRY est nommée secrétaire de séance.

Mme Véronique COGEN-LE NOZER, Directrice Générale des Services, assure la fonction de secrétaire auxiliaire.

Le Conseil constate que les dispositions législatives concernant la convocation (en date du 13 mai 2026) et la note explicative de synthèse sur les affaires soumises à délibération ont bien été remplies.

Point N° 16

Délibération n° 2026-064. RESSOURCES HUMAINES : Régime indemnitaire - Modification de l'ISFE

Rapporteur : Benoît CLAUDON

VU le Code général des collectivités territoriales,
VU le code général de la fonction publique articles L714-4 et L714-13,
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°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°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°2024-123 instaurant l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (ISFE) pour la filière police,
VU l'avis du comité social territorial en date du 12 février 2026,
VU l'avis de la commission Ressources du 12/05/2026 ;

Suite à la refonte du régime indemnitaire de la filière de police municipale issue du décret n°2024-614, une **indemnité spéciale de fonction et d'engagement** (ISFE) peut être versée aux fonctionnaires relevant de ladite filière.

Composée d'une part fixe et d'une part variable, l'ISFE s'adresse à l'ensemble des fonctionnaires des cadres d'emplois de la filière de police municipale.

Lors de sa séance du 9 décembre 2024, le conseil municipal a validé sa mise en place au sein de la collectivité dans les conditions et les limites prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

La délibération n°2024-123 définit :

- les bénéficiaires,
- pour chaque part, le taux et le plafond,
- les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence...).

Les bénéficiaires

Les bénéficiaires de cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement sont les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois :

- des chefs de service de police municipale
- des agents de police municipale

L'indemnité pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires.

Les règles de cumuls

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.

Modalités d'attribution

Le Maire fixera les attributions individuelles par arrêté.

Le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts respectera les principes définis ci-dessous.

I. La part fixe de l'ISFE

a) Instauration de la part fixe

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminée par **arrêté individuel** en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension **un taux individuel fixé par la collectivité dans la limite des taux suivants** :

- pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale, le taux plafond est de 20%
- pour le cadre d'emplois des agents de police municipale, le taux plafond est de 20%

Ce taux sera modulé de manière individuelle en prenant en compte les missions confiées.

b) Conditions de versement de la part fixe de l'ISFE

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement. Le montant de la part fixe évoluera selon le traitement soumis à retenue des agents concernés.

Absentéisme

La part fixe de l'ISFE est versée dans les conditions suivantes :

- maintien la part fixe de l'ISFE en intégralité : pendant les congés annuels, autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou de paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, accidents de service, maladies professionnelles reconnues.
- suspension de la part fixe de l'ISFE : en cas de congés de longue maladie, congés de longue durée ou de grave maladie. Lorsque l'agent est placé rétroactivement en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire antérieurement accordé, la part fixe de l'ISFE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.
- la part fixe de l'ISFE suit le sort du traitement en cas de temps partiel thérapeutique suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail ou de trajet.
- la part fixe de l'ISFE est proratisée en fonction de la quotité de temps de travail à temps partiel en cas de temps partiel thérapeutique non-lié à une maladie professionnelle ou un accident du travail
- en cas de congés de maladie ordinaire :
 - du 2^e au 14^e jour de maladie ordinaire : perception 90% de la part fixe de l'ISFE
 - suspension de la part fixe de l'ISFE pendant la(les) période(s) d'absence intervenant au-delà du 14^{ème} jour de maladie ordinaire par année civile
- suppression de la part fixe de l'ISFE dès le premier jour et ce jusqu'au dernier jour de l'exclusion temporaire ou de l'éviction en cas de sanction disciplinaire ou d'une éviction momentanée des services ou de fonctions.

II. La part variable de l'ISFE

a) Instauration de la part variable

Les montants plafonds annuels sont définis comme suit :

- pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale : 7000 €
- pour le cadre d'emplois des agents de police municipale : 5000 €

Les **critères retenus** pour fixer la part variable porte sur l'appréciation 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 (dans le cadre des entretiens professionnels de fin d'année).

Clause de sauvegarde : Le décret prévoit, lors de la première application de la réforme, la possibilité pour les policiers municipaux de bénéficier d'un dispositif de sauvegarde garantissant le **maintien du montant indemnitaire mensuel perçu dans le cadre du régime indemnitaire antérieur**. Aussi, le montant précédemment perçu est conservé à titre individuel et au titre de la part variable mensuelle même si elle dépasse les plafonds prévus par le décret.

Versement de la part variable de l'ISFE

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 est complétée d'un versement annuel, sans que la somme des versements ne dépasse ce même plafond.

b) Conditions de versement de la part variable mensuelle (dont la part dans le cadre du dispositif de la clause de sauvegarde)

Absentéisme dans le cadre de la part variable mensuelle

La part variable mensuelle de l'ISFE est versée dans les conditions suivantes :

- maintien de la part variable mensuelle de l'ISFE en intégralité : pendant les congés annuels, autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou de paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, accidents de service, maladies professionnelles reconnues.

- suspension de la part variable mensuelle de l'ISFE : en cas de congés de longue maladie, congés de longue durée ou de grave maladie. Lorsque l'agent est placé rétroactivement en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire antérieurement accordé, la part variable mensuelle de l'ISFE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.
- la part variable mensuelle de l'ISFE suit le sort du traitement en cas de temps partiel thérapeutique suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail ou de trajet.
- la part variable mensuelle de l'ISFE est proratisée en fonction de la quotité de temps de travail à temps partiel en cas de temps partiel thérapeutique non-lié à une maladie professionnelle ou un accident du travail
- en cas de congés de maladie ordinaire :
 - du 2^e au 14^e jour de maladie ordinaire : perception 90% de la part variable mensuelle de l'ISFE
 - suspension de la part variable mensuelle de l'ISFE pendant la(les) période(s) d'absence intervenant au-delà du 14^{ème} jour de maladie ordinaire par année civile
- suppression de la part variable mensuelle de l'ISFE dès le premier jour et ce jusqu'au dernier jour de l'exclusion temporaire ou de l'éviction en cas de sanction disciplinaire ou d'une éviction momentanée des services ou de fonctions.

c) Conditions de versement de la part variable annuelle

La **part variable annuelle** est déterminée par l'autorité territoriale par arrêté individuel, en fonction du compte rendu de l'entretien professionnel pour l'année n+1 et sur la base des critères exposés ci-dessous.

1. Le montant attribué par arrêté de l'autorité territoriale à l'agent comprend 3 parts :
 - A. Une part appelée « contribution au collectif de travail » ; son plafond s'élèvera à 724,86 € pour 2026 et sera revalorisé chaque année suivant l'évolution du point d'indice de l'année n-1.
 - B. Une part variable comprise entre 0% et 100% du montant octroyé au critère B « engagement professionnel – Intéressement à la performance collective » ; ce montant est fixé annuellement par le conseil municipal. À titre d'information, il est de 160 € max/agent en 2026 sans jour d'absence.
 - C. Une part variable comprise entre 0% et 100% du montant octroyé au critère C « engagement professionnel – manière de servir » ; ce montant est fixé annuellement par le conseil municipal. À titre d'information, il est de 160 € max/agent en 2026.
2. Les montants ne sont pas acquis puisque basés sur la manière de servir de l'agent tout au long d'une année. Le montant alloué chaque année est évalué **lors de l'évaluation professionnelle** et selon les critères arrêtés. Lorsque l'agent n'a pas pu bénéficier de son entretien professionnel, celui-ci est reporté dans les 45 jours du rdv initial. Si l'évaluation ne peut avoir lieu, le montant relatif au critère C sera proposé par le n+1 et validé par la DGS et le Maire.
3. Le formulaire de l'entretien professionnel sera complété d'une annexe facilitant le calcul de la part variable annuelle.
4. Les critères ci-dessous sont retenus pour le calcul de la part variable annuelle :

Critère A : Contribution au collectif de travail

Le critère A est basé sur la contribution au collectif de travail. Cette part est versée avec une proratisation par rapport à la date d'arrivée de l'agent et à son temps de travail.

Critère B : Engagement professionnel – Présentéisme

Intéressement à la performance collective			
Le montant individuel du critère B est calculé selon le nombre de jours d'absence comme suit :			
De 0 à 5.5 j d'absence/an	De 6 j à 10.5 j d'absence/an	De 11 j à 15 j d'absence/an	+ 15 j d'absence/an
100 % de l'enveloppe individuelle dédiée au critère B	56 % de l'enveloppe individuelle dédiée au critère B	40 % de l'enveloppe individuelle dédiée au critère B	0 % de l'enveloppe individuelle dédiée au critère B

- le décompte des jours d'absence portera sur 1 année comprise entre le 1^{er}/11/n-1 et le 31/10/n et servira au calcul du montant du critère B pour l'année n.

Sont exclus du décompte :

- Les congés annuels, JRTT, repos compensateurs
- Congés pris au titre du Compte Epargne Temps – CET
- Absence liée à une action de formation professionnelle
- Congé pour formation syndicale
- Décharge de service pour exercer un mandat syndical – DAS
- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant
- Le congé de présence parentale¹
- Faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service

Sont inclus dans le décompte :

- Les congés de maladie ordinaire
- Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- Les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).
- Les Autorisations Spéciales d'Absences
- Suspension et exclusion temporaire de fonctions
- Congé de proche aidant
- Congé de solidarité familiale
- Disponibilité
- Congé de formation professionnelle
- Congé parental
- Congés bonifiés
- Absence non justifiée
- Absence sur le poste initial lors d'une Période Préparatoire au Reclassement – PPR et à la période de maintien en activité à l'issue d'une période de préparation au reclassement

Ce critère est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail à temps partiel en cas de temps partiel thérapeutique non lié à une maladie professionnelle ou un accident du travail

Le montant du critère B est proratisé par rapport à la date d'arrivée de l'agent dans la collectivité.

Critère C : Engagement professionnel - manière de servir

Le montant individuel sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

Le versement de la part variable annuelle de l'ISFE attribuée au critère B tient compte en principe de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciés au moment de l'évaluation professionnelle.

¹ Le congé de présence parentale est accordé au fonctionnaire lorsque la maladie, l'accident ou le handicap grave d'un enfant à charge nécessite la présence de sa mère ou de son père auprès de lui et des soins contraignants. C'est un congé non rémunéré. Une allocation journalière (AJPP) pour chaque journée ou demi-journée passée auprès de l'enfant concerné est versée par la CAF.

Les critères ci-dessous sont retenus pour le calcul de la **part variable versée annuellement** de l'ISFE :

Manière de servir				
Critères d'évaluation	définition	évaluation		
		0 pt Non satisfaisant	0,5 pt À améliorer	1 pt satisfaisant
Esprit d'équipe				
Partage, échanges	Partage ses connaissances, transmet ses savoirs et accompagne ses collègues			
Disponibilité	Sait se rendre disponible auprès de l'équipe, pour répondre à un imprévu			
Relationnel	Est attentif à la qualité des relations avec les élus, les collègues, les usagers (bienveillance, politesse, ...)			
Implication personnelle				
Efforts de progression	Fait évoluer ses méthodes, est source de proposition pour améliorer son travail, prends des initiatives			
Organisation personnelle	Organise son travail, gère son temps, anticipe les échéances, tient les délais			
Conscience professionnelle	(discipline) respecte les consignes, les horaires, le matériel, les usagers...			
Contribution au travail collectif				
Résolution des difficultés	Cherche des solutions aux difficultés en privilégiant la communication			
Qualité de la collaboration	Fait en sorte de faciliter le travail des autres (rapidité des réponses, transmission des informations, alerte sur des oublis, organisation en fonction des autres,)			
Adaptabilité	S'adapte aux changements, propose des fonctionnements différents pour évoluer			
Transmission des informations	Rend compte de son travail, fait part de ses difficultés ou erreurs, signale des interventions à programmer même si cela ne dépend pas de son secteur			
Nombre de points				

Barème sur la base du montant alloué par le conseil municipal pour le critère C	
Entre 0 et 2,5 points	0 %
Entre 3 et 5.5 points	48 %
Entre 6 et 7.5 points	80 %
Entre 8 et 10 points	100 %

L'évaluation du critère C ne pourra se faire qu'après au moins 6 mois de présence effective sur le poste de manière continue du 1^{er} juin au 30 novembre de l'année n.

Autres conditions d'attribution :

- 1- Les montants attribués sur les critères A et B sont proratisés au temps de travail effectif. En cas de temps partiel thérapeutique **non lié à une maladie professionnelle ou un accident du travail** : ces critères sont proratisés en fonction de la quotité de temps de travail à temps partiel.
- 2- Un agent en période Préparatoire au Reclassement (PPR) ou en période de maintien en activité à l'issue d'une PPR ne pourra pas bénéficier de la part variable annuelle.
- 3- Au départ de l'agent (stagiaire ou fonctionnaire), ce dernier bénéficiera du versement du montant du critère A dans les conditions de la délibération, au prorata de son temps de présence sur l'année (du 1^{er} novembre de l'année n-1 au 30 octobre de l'année n).
- 4- Le n+1 évalue l'agent sur sa manière de servir durant l'année. Un temps d'échange est prévu pendant le rendez-vous relatif à l'entretien professionnel. La notation sera à confirmer par le n+2.
- 5- L'autorité territoriale rend un avis définitif pour chacune des situations en collaboration avec la DGS.

Périodicité de versement de la part variable annuelle

La part variable annuelle sera versée en 3 fois comme suit :

- en juin de l'année n : 50% du critère A
- en novembre de l'année n : 50% du critère A
- en décembre de l'année n : les montants calculés pour les critères B et C.

Le versement de décembre se fait à l'issue de l'entretien professionnel. Il pourra être décalé en janvier n + 1 si un retard dans les évaluations de fin d'année le justifie.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide à l'UNANIMITÉ

D'ADOPTER le projet ainsi rédigé pour la mise en œuvre de l'ISFE ;

D'ABROGER la délibération n°2024-123 ;

D'INSCRIRE au budget les crédits correspondants.

**Pour extrait conforme,
Le Maire,
Benoît CLAUDON**

