**Délibération instituant le régime indemnitaire pour les cadres d’emploi de la police municipale et des gardes champêtres**

***Les mentions en italique rouge constituent des commentaires destinés à faciliter la rédaction de la délibération. Ils doivent être complétés et/ou supprimés de la délibération définitive.***

***Pour vous aider dans la rédaction de cette délibération, n’hésitez pas à prendre contact avec votre gestionnaire RH***

Le ... *(date)*, à ... *(heure)*, en ... *(lieu)* se sont réunis les membres du Conseil Municipal *(ou autre assemblée)*, sous la présidence de ..., convoqués le …,

Etaient présents :

Etaient absent*(s)* excusé*(s)* :

Le secrétariat a été assuré par :

**Le Conseil Municipal *(ou d’Administration ou autre assemblée),***

**Sur rapport de Monsieur le Maire *(ou le Président)*,**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la fonction publique ;

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° 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 tableau des effectifs ;

Vu l’avis du Comité social territorial en date du … *(****Rappel****:* ***il est impératif d’obtenir l’avis du comité technique compétent avant de délibérer****)*

A compter du …, il est proposé à l’assemblée délibérante d’instituer comme suit la mise en œuvre d’un régime indemnitaire pour les cadres d’emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d’emplois des gardes champêtres.

Ce régime indemnitaire est composé de deux parts :

* La part fixe : une indemnité mensuelle fixe déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenu un taux individuel fixé par l’organe délibérant.
* La part variable : Elle tient compte de l’engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par l’organe délibérant.
1. **Bénéficiaires**

Les bénéficiaires de cette indemnité sont les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité et relevant des cadres d’emplois de :

* Directeur de police municipale
* Chef de service de police municipale
* Agent de police municipale
* Garde champêtre
1. **INSTAURATION DE l’NDEMNITÉ SPECIALE DE FONCTION ET D’ENGAGEMENT**
* **Part fixe :**

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 plafonds fixé par le décret** **n° 2024-614 du 26 juin 2024**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Cadre d’emplois** | **Plafonds réglementaire** | **Taux fixé par l’organe délibérant dans la limite du plafond** |
| Gardes champêtres | 30 % |  |
| Agents de police municipale | 30 % |  |
| Chef de service de police municipale | 32 % |  |
| Directeur de police municipale | 33 % |  |

La part fixe est versée mensuellement.

* **Part variable :**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l’investissement de l’agent appréciés lors de l’entretien professionnel *selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d’entretien professionnel applicable dans la collectivité*.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Cadre d’emplois** | **Plafonds réglementaire** | **Montant fixé par l’organe délibérant dans la limite du plafond** |
| Gardes champêtres | 5 000 € |  |
| Agents de police municipale | 5 000 € |  |
| Chef de service de police municipale | 7 000 € |  |
| Directeur de police municipale | 9 500 € |  |

Il est proposé d’attribuer individuellement aux agents un cœfficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100%. *(Il est possible d’ajuster les paramètres de modulation de la part liée aux résultats, ex : de 10 à 100 %)*.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Appréciation des résultats de l’évaluation individuelle / de la manière de servir | Critères retenus à lister | Coefficient de modulation individuelle |
| Agent satisfaisant ou très satisfaisant dans l’accomplissement de ses fonctions | L’ensemble des critères et sous-critères est « acquis », « satisfaisant » ou « très satisfaisant » | 100 % |
| Agent moyennement satisfaisant dans l’accomplissement de ses fonctions | ¾ au moins des critères et sous-critères est « acquis », « satisfaisant » ou « très satisfaisant » | 75 % à 99 % |
| Agent peu satisfaisant dans l’accomplissement de ses fonctions | La moitié des critères et sous-critères est « acquis », « satisfaisant » ou « très satisfaisant » | 50 % à 74 % |
| Agent insatisfaisant dans l’accomplissement de ses fonctions | Moins de la moitié des critères et sous-critères est « acquis », « satisfaisant » ou « très satisfaisant » | 0% à 49 % |

**Ou ne pas faire de référence à des pourcentages,** *Le montant de la part variable est laissé à l’appréciation de l’autorité territoriale en fonction des résultats de l’évaluation professionnelle et de la manière de servir de l’agent.*

*Le montant de la part variable est fixé par un arrêté individuel de l’autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d’une année sur l’autre.*

La part variable peut être versée mensuellement dans la limite de 50% du montant plafond défini par l’organe délibérant. Elle peut être complétée d’un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

L’organe délibérant décide de verser la part variable :

* Annuellement à la date du …

OU

* Mensuellement 50 % du montant défini et compéter annuellement à la date du ….

Critères d’évaluation

|  | **Exemples de critères d'évaluation** | **Définition du critère** |
| --- | --- | --- |
| **Compétences professionnelles et techniques** | **Connaissance des savoir-faire techniques** | Connaissances réglementaires 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 professionnelles |
| **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 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Exemples de critères d'évaluation** | **Définition du critère** |
| **Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des 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 conflitsCapacité à déléguer |
| **Gérer les compétences** | Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations 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 |

1. **Cumul avec d’autres régimes indemnitaires**

**Cette indemnité est exclusive** : Elle remplace toutes les autres primes ou indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. (Décret n° 2024-614 du 26 juin 2024, Article 6)

En effet, à partir du 1er janvier 2025, sont abrogés les décrets suivants :

1° Le décret n° 97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres ;

2° Le décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;

3° Le décret n° 2006-1397 du 17 novembre 2006 modifiant le régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois de garde champêtre, d'agent de police municipale, de chef de service de police municipale et créant le régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois de directeur de police municipale.

Il convient donc d’abroger la (ou les) délibération(s) suivante(s) :

* *délibération n° … en date du … instaurant*
* *délibération n° … en date du … instaurant…*

En revanche, ce régime indemnitaire est cumulable avec :

* l’indemnité horaire pour travail normal de nuit (décret n°61-467 du 10 mai 1961 et n°88-1084 du 30 novembre 1988) ;
* l’indemnité pour travail dominical régulier (décret n°2002-857 du 3 mai 2002) ;
* l’indemnité pour service de jour férié (décret n°2002-856 du 3 mai 2002) ;
* l’indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés (arrêté ministériel du 19 août 1975) ;
* l’indemnité d’astreinte (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) ;
* l’indemnité de permanence (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) ;
* l’indemnité d’intervention (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) ;
* l’indemnité horaire pour travail supplémentaire (décret n°2002-60 du 14 janvier 2002) ;

Ainsi que :

* la prime d’intéressement à la performance collective des services (décrets n°2012-624 et n°2012-625 du 3 mai 2012) ;
* L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
* Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
1. **Conditions de maintien et/ou de suspension du régime indemnitaire**
* **Sur le maintien de l’ancien régime indemnitaire**

L’article 7 du décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 précise que lors de la première application de ce décret, si le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu par l’ancien régime indemnitaire alors, est conservé l’ancien régime indemnitaire. De même pour la part variable même si elle dépasse les plafonds prévus par le décret.

* **Sur le maintien du régime indemnitaire pour les agents en décharge partielle ou totale de service pour activités syndicales**

Conformément à la circulaire du 20 janvier 2016, les agents bénéficiant d’une décharge de service pour activités syndicales bénéficient de l’ensemble du régime indemnitaire à l’exception de certaines primes et indemnités relatives au temps de travail et aux déplacements professionnels.

* **Sur le maintien pendant les congés de maternité, paternité ou pour adoption**

Le régime indemnitaire est maintenu dans les même proportions que le traitement pendant les congés de maternité, paternité ou pour adoption, sans préjudice de modulation.

* **Sur le maintien en cas de congé maladie ordinaire**

Pour rappel, la part fixe est censée rémunérer les sujétions et les risques liés à l'emploi. Il est donc possible qu'elle soit maintenue pendant le congé maladie, même si l'agent n'exerce pas ses fonctions.

Quant à la part variable, elle est censée rémunérer les résultats et la performance de l'agent donc être proratisée au temps de travail (absence inclus)

Actuellement, aucune spécification n’a été précisé par décret ou par jurisprudence, les propositions suivantes sont basées sur les anciens régimes indemnitaires**:**

**L’organe délibérant décide de :**

**Part fixe :**

Soit de maintenir la part fixe versé mensuellement **Pour rappel la part fixe prend en compte le traitement soumis à retenu.**

OU

Soitde minorer en fonction de l’absentéisme

Le montant de cette prime sera diminué en cas de congé de maladie ordinaire ou d’absence injustifiée :

* De … % (définir le %) au delà du …ème jour d’absence (définir le nombre de jour) sur l’année civile.
* De … % (définir le %) au delà du …ème jour d’absence (définir le nombre de jour) sur l’année.

OU

Soitde suspendre la part fixe après un délai de carence fixé à X jours

OU

Soit de proratiser la part fixe en fonction du nombre de congé de maladie ordinaire.

**Part variable :**

Soit de maintenir la part variable en cas de congé maladie

OU

Soit de proratiser la part variable en fonction du temps de travail

Exemple : un agent a travaillé 10 mois sur 12 il aura donc 10/12eme de sa part variable

* **Sur le maintien en cas de congé longue maladie, longue durée ou grave maladie**

Le régime indemnitaire est supprimé. Toutefois, lorsque l’agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d’une demande présentée au cours d’un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

* **Sur le maintien en cas de temps partiel thérapeutique**

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités dans la fonction publique d'État a été modifié par le décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'État.

Ainsi, depuis le 31 juillet 2021, les agents de l'Etat placés en temps partiel pour raison thérapeutique bénéficient du maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement, soit de la totalité des primes.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent donc prévoir, par délibération, le maintien de la totalité du régime indemnitaire aux agents bénéficiant du temps partiel thérapeutique.

Le Conseil d'État a également confirmé ce principe dans un arrêt du 12 mars 2012 (n° 340829)

**L’organe délibérant décide de :**

Soit de maintenir le régime indemnitaire en cas de temps partiel thérapeutique

OU

Soit de proratiser le régime indemnitaire en fonction du temps de travail

* **Sur le maintien en cas de période de préparation au reclassement**

Actuellement, aucune spécification n’a été précisé par décret ou par jurisprudence, de fait comme tout fonctionnaire, le régime indemnitaire est maintenu en cas de période de préparation au reclassement.

Le régime indemnitaire est maintenu en cas de période de préparation au reclassement

* **Suspension du régime indemnitaire**

*Les indemnités instituées cesseront d’être versées : en cas de grève (au prorata du temps d’absence), de suspension conservatoire, exclusion temporaire intervenue au titre d’une sanction disciplinaire, d’absence non autorisée, de service non fait.*

1. **Revalorisation :**

Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l’objet d’un ajustement automatique lorsque les taux de base seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

1. **Date d’effet :**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l’Etat et publication et ou notification.

1. **Crédits budgétaires :**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

1. **Voies et délais de recours :**

Le Maire (*ou le Président*) certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l’objet d’un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Marseille dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l’Etat et de sa publication.

**L’Assemblée Délibérante**

**Après en avoir délibéré,**

**DECIDE** :

* d’instaurer un régime indemnitaire à compter du ... pour les fonctionnaires relevant des cadres d’emplois ci-dessous :
* Directeurs de la police municipale
* Chefs de service de la police municipale
* Agents de la police municipale
* Gardes champêtres
* d’inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l’exercice courant, chapitre 012.

 Le

 Le Maire ou le Président