COMMUNE de LACANAU
Département de la GIRONDE
Arrondissement de LESPARRE-MEDOC
REPUBLIQUE FRANÇAISE

Date d'envoi de la convocation par voie dématérialisée : le 14 novembre 2024

REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 21 novembre 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le 21 du mois de novembre à 19 heures 00

Le Conseil Municipal de Lacanau s'est réuni en séance ordinaire, à l'Hôtel de Ville, Salle du conseil municipal de Lacanau, sous la présidence de M. Laurent PEYRONDET, Maire.

Présents : 18

M. Laurent PEYRONDET, M. Adrien DEBEVER, Mme Prune MARZAT, M. Hervé CAZENAVE, Mme Alexia BACQUEY, M. Cyrille RENELEAU, Mme Corinne FRITSCH, Adjoints.

Mme Jacqueline HOFFMANN, M. Alain BERTRAND, M. Patrick MORISSET, Mme Amandine VIGNERON, M. Christian BOURRICAUD, Mme Anne ESCOLA, M. Jean-François BEAUCAMP, M. René MAGNON, M. Jean-Yves MAS, M. Cyril CAMU et Mme Hélène CROMBEZ, Conseillers municipaux.

Absents et représentés : 8

M. Philippe WILHELM, qui a donné procuration à M. Cyrille RENELEAU ;

Mme Sylvie LAVERGNE, qui a donné procuration à Mme Alexia BACQUEY ;

Mme Viviane CHAINE-RIBEIRO, qui a donné procuration à M. Adrien DEBEVER ;

M. Jérémy BOISSON, qui a donné procuration à M. Hervé CAZENAVE ;

Mme Victoria FUSTER, qui a donné procuration à Mme Prune MARZAT ;

M. Maxime PELLICER, qui a donné procuration à Mme Jacqueline HOFFMANN ;

Mme Michèle VIGNEAU, qui a donné procuration à M. Laurent PEYRONDET ;

Mme Lydia LESCOMBE, qui a donné procuration à M. Jean-Yves MAS.

Absents et non représentés : 1

Mme Hélène LEBLANC.

M. Cyrille RENELEAU est élu secrétaire de séance.

N°DL21112024-10 : Mise en place de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) de la Police municipale

Rapporteur : Madame Corinne FRITSCH

Il est rappelé au Conseil Municipal qu'en application de l'article L.714-13 du Code Général de la Fonction Publique, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire propre dont les modalités et les taux sont fixés par décret.
Les agents relevant de ces cadres d'emplois ne sont pas éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).
Jusqu'à présent, ils étaient susceptibles de bénéficier d'une indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF) et d'une indemnité d'administration et de technicité (IAT) en application de plusieurs textes réglementaires (décrets n°97-702 du 31 mai 1997, n°2000-45 du 20 janvier 2000, n°2006-1397 du 17 novembre 2006).
Le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 acte la réforme du régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois suivants :

- ✓ Directeurs de police municipale (catégorie A),
- ✓ Chefs de service de police municipale (catégorie B),
- ✓ Agents de police municipale (catégorie C),
- ✓ Gardes-champêtres (catégorie C).

Depuis le 29 juin 2024, les fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois précités sont susceptibles de percevoir une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) qui est composée obligatoirement d'une part fixe et d'une part variable.

BÉNÉFICIAIRES DE L'ISFE

Peuvent bénéficier de cette prime :

- ✓ Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des directeurs de police municipale régi par le décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 ;
- ✓ Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale régi par le décret n° 2011-444 du 21 avril 2011 ;
- ✓ Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale régi par le décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 ;
- ✓ Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres régi par le décret n° 94-731 du 24 août 1994.

LA 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 à :

Cadre d'emplois	Taux de la part fixe brute
Directeurs de police municipale	33% du traitement indiciaire brut mensuel
Chefs de service de police municipale	32% du traitement indiciaire brut mensuel

Agent de police municipale	30% du traitement indiciaire brut mensuel
Gardes champêtres	30% du traitement indiciaire brut mensuel

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

LA PART VARIABLE DE L'ISFE

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sera versée aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés dans les conditions de l'entretien professionnel.

Seront appréciés les critères exposés ci-après :

- ✓ **Critère 1 – Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception**

Intitulé du critère	Définition
Responsabilité d'encadrement	Fait d'encadrer un ou des agents. Prend en compte le nombre de collaborateurs encadrés, et s'ils le sont directement ou indirectement.
Périmètre de responsabilité et/ou ampleur du champ d'action du poste	Correspond au champ d'intervention prévu par le poste d'un agent (au sein d'une direction, multidirection, compétence unique ou multicompétences etc.)
Responsabilité de conception, de pilotage/ coordination/mise en œuvre d'un projet et/ou d'une opération	Charge de construire un projet ou une opération, et/ou d'en être le pilote, de participer à sa mise en œuvre ou d'en coordonner tout ou partie. Il sera tenu compte du niveau d'intervention (conception et/ou pilotage, et/ou coordination, et/ou mise en œuvre etc.).
Responsabilité de formation tutorat d'autrui et/ou	Charge confiée à un agent de former une autre personne (apprenti, stagiaire longue durée, etc.) sur une fonction. La charge et le temps en conséquence est apprécié.

- ✓ **Critère 2 – Technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**

Intitulé du critère	Définition
Autonomie décisionnelle et/ou fonctionnelle	Potentiel degré d'indépendance de l'agent sur le poste occupé.
Niveau de technicité et de qualification exigé	Niveau de diplôme nécessaire à l'exercice des fonctions et/ou aux connaissances/savoirs essentiels ou obligatoires pour occuper le poste.
Diversité des domaines de compétences	Variété des aptitudes/savoirs faire à maîtriser et à mettre en œuvre sur le poste.
Certifications / habilitations obligatoires	Obligation d'être détenteur d'un nombre plus ou moins important de certifications et habilitations obligatoires (armement, etc.)

Rareté de l'expertise et/ou de la compétence	Expertise ou compétence peu courante pour le poste occupé
Diversité des tâches, des dossiers et/ ou des projets	Amplitude des domaines d'intervention et diversité des dossiers et/ou tâches à accomplir

✓ **Critère 3 – Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste**

Intitulé du critère	Définition
Degré d'exposition du poste à des risques professionnels	Appréciation de l'ensemble des risques professionnels encourus pouvant être plus ou moins importants selon le poste occupé : risques physiques, risques psychosociaux etc.
Disponibilité requise par le poste hors annualisation	Possibilités de mobilisation au regard des obligations réglementaires/sécuritaires, et/ou des contraintes spécifiques du poste occupé (EHPAD, gardiennage de site, etc) en dehors de son temps d'annualisation classique et/ou en dehors de toute astreinte ou permanence.
Responsabilité pour la sécurité d'autrui	Degré de responsabilité engagé pour la sécurité d'autrui (biens et/ou personnes) dans le cadre du poste occupé (cuisinier, EHPAD, enfance, petite enfance, etc.)
Contraintes horaires et lieux spécifiques	Dérogation au cadre général défini par le statut et/ou la collectivité pour le poste occupé
Missions de représentation de la collectivité	Fait d'assister ou de présider des instances pour le compte de la collectivité et, lors de ces instances, de devoir affirmer un positionnement ou opérer des négociations dans l'intérêt de la collectivité.

Le plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est fixé à :

Cadre d'emplois	Plafond brut maximum annuel	Part variable brute maximum mensuelle	Part variable brute maximum annuelle
Directeurs de police municipale	9500€	395,33€	4 750 €
Chefs de service de police municipale	7000€	291,66€	3 500 €
Agent de police municipale	5000€	208,33€	2 500 €
Gardes champêtres	5000€	208,33€	2 500 €

Les montants précités correspondent au montant maximum pour un agent à temps complet.
Le cas échéant, ces montants seront revalorisés en fonction de l'évolution de la réglementation afférente aux indemnités concernées.
Le décret du 26 juin 2024 précité autorise les organes délibérants des collectivités à délibérer pour qu'une quotité de la part variable soit versée mensuellement dans la limite de 50 % des montants plafonds que ces assemblées auront définis. Elle peut être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond. Il est proposé d'utiliser cette faculté.

ATTRIBUTION INDIVIDUELLE
L'attribution individuelle de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement fera l'objet de trois arrêtés individuels du Maire :

- ✓ La part fixe mentionnant le taux individuel fixé au regard du cadre d'emploi ;
- ✓ La part variable présentant celle versée mensuellement sur la base des critères susvisées ;
- ✓ La part variable annuelle fixée pour toutes les catégories à 600 euros bruts annuels acquis proratisés selon la quotité de temps de travail qui sera versé en une seule part au mois de novembre de l'année n.

L'arrêté portant attribution de la part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement a une validité permanente.
Les arrêtés portant attribution des parts variables (mensuelle et annuelle) de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement ont une validité limitée à l'année.
Conformément au 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, la part variable de l'ISFE (versée mensuellement et annuellement) peut faire l'objet d'une minoration ou majoration au regard de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent au cours de l'année concernée.
Pour toute minoration ou majoration, une procédure préalable obligatoire devra avoir été respectée

Majoration	Minoration
Un rapport préalable sur la manière de servir devra avoir été dressé et transmis au service ressources humaines pour chaque cas particulier	Un rapport préalable sur la manière de servir devra avoir été dressé et transmis au service ressources humaines pour chaque cas particulier Un entretien en présence d'un représentant du service ressources humaines, de l'élu chargé de la délégation à laquelle est affecté l'agent concerné, ainsi que l'agent devra avoir lieu Un compte rendu de cet entretien devra être porté à la connaissance de l'agent

Une commission d'étude des cas particuliers (minoration ou majoration) composée d'élus, de la direction générale des services, de la direction des ressources humaines et d'au moins un représentant du personnel se réunira chaque année au plus tard début novembre pour statuer définitivement sur lesdits cas.
Le montant alloué à chacun des agents de police municipal est individualisé et proratisé dans les mêmes proportions que le traitement pour les agents à temps non complet et à temps partiel.

MODULATION DU MONTANT DE LA PART VARIABLE DE L'ISFE
Le montant de la part variable mensuelle fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction (changement de poste ou modification substantielle de la fiche de poste) ou de catégorie et/ou de grade, dans la limite des plafonds fixés et présentés ci-dessus.

A défaut, une réétude sera réalisée tous les quatre ans à compter du 1er janvier 2025, et/ou sur demande d'un agent à l'occasion de son entretien annuel. En ce cas, la demande devra impérativement être formulée par l'agent concerné par courrier écrit, motivé, adressé à l'autorité territoriale.
Conformément à la réglementation, elle sera appréciée au regard de l'expérience professionnelle acquise (évolution de la maitrise de l'environnement de travail, développement des connaissances et

compétences, développement de l'autonomie, tutorat/formation d'autrui etc.) et des capacités financières de la collectivité.

LE SORT DU REGIME INDEMNITAIRE EN CAS DE MALADIE
La part fixe de l'ISFE n'est pas maintenue dès le premier jour d'absence pendant les congés pour indisponibilité physique suivants : congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de grave maladie, de longue durée.
Elle n'est également pas maintenue en cas de période préparatoire au reclassement.
Toute autre absence (paternité, maternité, adoption, CITIS) sont sans impacts sur l'ISFE.

La part variable de l'ISFE étant assortit à la manière de servir ; il ne saurait être supprimé et/ou minoré en cas d'absence de l'agent.

REGLES DE CUMUL DE PRIMES ET INDEMNITES
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 attribuées dans les conditions fixées par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 ;

- ✓ 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 tel que défini par le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001.

MAINTIEN DES MONTANTS DU RÉGIME INDEMNITAIRE ANTÉRIEUR
Lors de la première application du décret n°2024-614 du 26 juin 2024 et si le montant indemnitaire mensuel de la part variable de l'ISFE est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, par le fonctionnaire, le montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà de la limite de 50 % du plafond et dans la limite du montant plafond défini par la présente délibération.

VU le Code Général des collectivités territoriales,
VU le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L712-1, L714-1 et L714-4 à L714-13 ;
VU le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;
VU le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
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° 2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ; 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° 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 favorable du comité social territorial du 13 novembre 2024 ;
VU l'avis de la commission Finances, marchés publics et ressources humaines en date du 13 novembre 2024 ;
CONSIDÉRANT la non éligibilité des agents relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement

Professionnel (RIFSEEP), il convient de préciser les modalités d'attribution du régime indemnitaire de ces agents.

CONSIDÉRANT que conformément à l'article 1 du décret 2024-614, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer une indemnité spéciale de fonction et d'engagement composée d'une part fixe et d'une part variable pour les agents de la filière de la police municipale relevant des cadres d'emplois des directeurs de police municipale, des chefs de service de police municipale, des agents de police municipale et des gardes champêtres.

Sur l'exposé qui précède.

Le Conseil municipal de la commune de Lacanau entendu l'exposé qui précède et après en avoir délibéré :

ARTICLE 1

ADOPTE les modalités d'attribution et les montants de l'indemnité spéciale de fonctions et d'engagement dans les conditions indiquées ci-dessus.

ARTICLE 2

ABROGE la délibération DL15122021-14 en date du 15 décembre 2021 relative au régime indemnitaire du personnel communal de la filière Police Municipale.

ARTICLE 3

PRECISE que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er janvier 2025.

ARTICLE 4

DIT que les dépenses correspondantes seront inscrites aux différents chapitres des budgets des années considérées.

Délibération adoptée à l'unanimité des membres présents.

Fait et délibéré les jour, mois, an ci-dessus. Pour extrait certifié conforme.

MAIRIE DE LACANAU
Télétransmis le :
25 NOV. 2024
N° 033 213 302 144 2024
1125-DL21112024-10-DE

Le Maire

Laurent PEYRONDET

MAIRIE DE LACANAU (Gironde)

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter des formalités de publication et de transmission en Préfecture.

Publié le : 25 NOV. 2024

Notifié le :

Télétransmis à la Sous-Préfecture de Lesparre-Médoc le : 25 NOV. 2024