



**EXTRAIT DU
REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS**

CONSEIL MUNICIPAL

Séance du : 4 décembre 2025
Convocation du : 27 novembre 2025
Conseillers en exercice : 35
Conseillers présents : 27

L'an deux mille vingt cinq, le quatre décembre à 19h30, les membres du Conseil Municipal de la Ville d'ARMENTIERES se sont réunis à l'Hôtel de Ville, sous la présidence de Jean-Michel MONPAYS, Maire d'Armentières.

PRESENTS :

Jean-Michel MONPAYS, Laurent DERONNE, Sylvie GUSTIN, Arnaud MARIE, Céline LEROUX, Hugues QUESTE, Catherine DE PARIS, Jean-Louis MERTEN, Martine COBBAERT, Philippe CATTOIRE, Martine DUBREU, Bernard HAESEBROECK, Thomas BLACTOT, Rut LERNER-BERTRAND, Valérie PRINGUEZ, Grégory PICKEU, Dominique BAILLEUL, Véronique NAEYE, Sophie TANGHE, Cristiane DELESTREZ, Philémon BRUNET, Michel PLOUY, Jean-Jacques DERUYTER, Hans LANDLER, Bruno VANGAEVEREN, Mélanie DEZEURE, Teddy HALSBERGHE

EXCUSES AYANT DONNE POUVOIR :

Ibtissam MARZAK-AFFAOUI pouvoir à Céline LEROUX, Lahcem AIT EL HAJ pouvoir à Jean-Michel MONPAYS, Alexis DEBUISSON pouvoir à Sylvie GUSTIN, Carole CASIER pouvoir à Laurent DERONNE, Pierre VANNESTE pouvoir à Arnaud MARIE, Benjamin TISON-BEERNAERT pouvoir à Mélanie DEZEURE, Mylène DURIN-MERAD pouvoir à Bernard HAESEBROECK

ABSENTS :

Caroline BAURANCE

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Bernard HAESEBROECK

DE25_159

**PERSONNEL COMMUNAL
INDEMNITÉ SPÉCIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT (I.S.F.E)
FILIÈRE POLICE MUNICIPALE**

Autorisation - Approbation

Vu le code général des Collectivités Territoriales,

Vu le code général de la Fonction Publique,

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,

&

Dans sa séance du 5 décembre 2024, le conseil municipal a validé la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire au profit des agents relevant de la Police Municipale à savoir l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (I.S.F.E).

Aujourd'hui, au regard de l'organisation du service et des recrutements à venir au sein de la Police Municipale, il convient de compléter la délibération déjà prise. Les ajouts seront mis en gras et soulignés.

Suite à la parution du décret n° 2024-614 du 26 juin 2024, les fonctionnaires relevant de la filière police municipal bénéficient d'un nouveau régime indemnitaire.

Ce nouveau régime indemnitaire repose sur une nouvelle indemnité appelée indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE).

Par ailleurs, l'ISFE a pour objet de s'harmoniser avec le R.I.F.S.E.E.P dont bénéficient les autres agents de la fonction publique territoriale.

Cette indemnité est composée d'une part fixe et d'une part variable tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant.

Monsieur le Maire propose d'instaurer cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) au sein de la collectivité et dans les conditions définies ci-après :

ISFE / LES BÉNÉFICIAIRES

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) est mise en place pour le cadre d'emplois des **chefs de service de police municipale** et des agents de police municipale.

Elle pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, à temps complet,

à temps non complet.

ISFE / LA PART FIXE

Cette part fixe est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé par l'organe délibérant. Ce taux est fixé comme suit :

Cadre d'emplois	Taux individuel
<u>Chef de service de police municipale</u>	<u>32 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension</u>
Agents de police municipale	20 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension

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

Le montant de cette part fixe évoluera selon le traitement soumis à retenue des agents concernés.

ISFE / LA PART VARIABLE

Il est rappelé que l'appréciation de l'engagement professionnel et la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel.

La part variable de l'ISFE tiendra compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés au regard de l'entretien professionnel et selon les critères suivants :

- Devoir de réserve et discrétion professionnelle,
- Capacité à maintenir le niveau de compétences requis pour le poste (formation, actualisation des connaissances) / Capacité à entretenir et développer les compétences professionnelles,
- Sens du service public / Capacité à développer le sens du service public auprès des collaborateurs,
- Esprit d'équipe, sens du travail en commun,
- Initiative dans le travail, autonomie, conduite de projets, capacité de décisions, sens de l'organisation,
- Connaissances techniques du métier / Niveau d'expertise, maîtrise des connaissances dans les fonctions exercées,
- Capacité à s'adapter à de nouvelles méthodes, tâches, connaissance de l'environnement professionnel,
- Relation avec les usagers et prestataires extérieurs,
- Fixer et prioriser des objectifs à ses collaborateurs (pour les encadrants),
- Capacité à animer et fédérer une équipe au quotidien (pour les encadrants).

A l'issue de la campagne annuelle des entretiens professionnels, les agents concernés seront répartis au sein de différents paliers :

- Palier « 0 » : pour les agents exclus de l'entretien professionnel (raisons statutaires ou de présence effective) ou les agents ayant un engagement professionnel et une manière de servir appréciés « insuffisante » au titre de l'année N-1 et au regard des critères déterminés,

- Palier « 1 » : pour les agents ayant un engagement professionnel et une manière de servir jugés « méritant » au titre de l'année N-1 et au regard des critères déterminés,

- Palier « 2 » : afin de reconnaître et de valoriser l'investissement et l'engagement admirable de certains agents, il est proposé de créer ce palier pour les agents ayant déjà satisfait à la manière de servir « méritant » (palier 1) et répondant à au moins un des critères suivants :

- la « gestion d'un intérim » : au titre de l'année N-1 considérée, avoir assuré le remplacement total ou partiel d'un collègue absent (2 personnes max pour 1 poste) pour une durée minimum continue de 3 mois engendrant un accroissement de la charge de travail,

- la « réalisation d'un projet » : au titre de l'année N-1 considérée, avoir procédé à la réalisation de projets ou d'actions ciblées dites « extraordinaires » et/ou exceptionnelles. Il doit s'agir de projets et/ou d'actions sortant des prérogatives habituelles du poste ayant engendré une surcharge de travail. Il sera également tenu compte des « retombées » sur la collectivité (économiques, humaines, politiques)

- le « savoir être remarquable » : au titre de l'année N-1 considérée, avoir fait preuve d'un savoir être et de qualités professionnelles dépassant toutes les attentes et relevant de « l'excellence ». (critère non reconductible d'une année sur l'autre)

Il est précisé que, concernant ce palier « 2 », une commission d'harmonisation composée du Maire, du Directeur de Cabinet, de la Direction Générale et de la Direction des Ressources Humaines sera chargée d'étudier et de valider, favorablement ou non, toutes les propositions formulées par les évaluateurs.

L'organe délibérant détermine le plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement comme suit :

Cadre d'emplois	Taux individuel
Chef de service de police municipale	7 000€
Agents de police municipale	5 000€

Le montant de la part variable sera versé mensuellement dans la limite de 50 % du montant annuel fixé ci-dessus. Il pourra être complété par un versement annuel au mois de juillet sans que la somme des versements dépasse le plafond fixé ci-dessus.

- Dispositif de sauvegarde :

Conformément au décret n° 2024-614 du 26 juin 2024, lors de la première application de l'ISFE, si 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 de 50 % et dans la limite du montant annuel maximum fixé.

Il est précisé que dans le cadre de la transposition dans l'ISFE, une partie du montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent sera intégrée au titre de la part

variable dans le cadre du versement mensuel prévu.

Pour les agents concernés par le dispositif de sauvegarde, le pourcentage de 50 % pourra être dépassé.

ISFE / LES CAS DE MAINTIEN ET DE SUSPENSION

Sur les bases du code général de la fonction publique, l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

S'agissant de la part fixe de l'ISFE, elle suivra le sort du traitement en cas de congés annuels, en cas de congés de maladie ordinaire, en cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) et durant la période de préparation au reclassement (PPR).

En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée ou congé de grave maladie, la part fixe de l'ISFE sera suspendue. Le versement de la part fixe d'ISFE cessera le 1er jour du mois qui suit la réception de l'avis du conseil médical compétent. Cependant, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou congé de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire ou CITIS antérieurement accordés, les montants de la part fixe d'ISFE qui lui ont été versés lui demeureront acquis.

Le montant de la part fixe de l'ISFE sera proratisé en fonction du temps de travail et même en cas de temps partiel thérapeutique.

S'agissant de la part variable de l'ISFE, elle est liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir et ne sera pas automatiquement impactée par les différentes périodes de congés susvisés. Cette part variable sera conditionnée par les résultats, la manière de servir de l'agent et au vu des critères prédéfinis établis par l'entretien professionnel annuel.

ISFE / LES RÈGLES DE CUMUL ET NON CUMUL

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est exclusive de toutes autres primes et indemnités aux fonctions et à la manière de servir à l'exception:

- des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) attribuées dans les conditions fixées par le décret n° 2002-60 du 14/01/2002,
- 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 12/07/2001.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à sa date exécutoire.

L'attribution individuelle de cette indemnité, part fixe et part variable, fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Après en avoir délibéré le Conseil Municipal décide :

- De valider les modalités relatives à l'indemnité spéciale de fonction et

d'engagement telles que définies ci-dessus.

ADOPTÉE A L'UNANIMITÉ

Ainsi fait et délibéré
comme ci-dessus,

Pour expédition conforme,
Le Maire,

Bernard HAESBROECK
Conseiller Municipal
Secrétaire de Séance

Jean-Michel MONPAYS