



FICHE THÉMATIQUE | JUILLET 2024
SERVICE EXPERTISE STATUTAIRE ET JURIDIQUE

FAQ

REFONTE DU RÉGIME INDEMNITAIRE **DES POLICIERS MUNICIPAUX**

[DÉCRET N° 2024-614 DU 26 JUIN 2024]



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
BOUCHES-DU-RHÔNE

Le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024, publié au JO du 28 juin, institue un nouveau régime indemnitaire pour les agents relevant de la filière police municipale en remplacement de l'existant. Ce nouveau régime repose sur la nouvelle indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE), composée d'une part fixe, et d'une part variable tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

LA MISE EN PLACE DE CE NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE EST ELLE OBLIGATOIRE ?

Comme pour tout régime indemnitaire, **une délibération est nécessaire** pour la mise en place de cette nouvelle prime. Or, en vertu du principe de libre administration, les collectivités et établissements sont libres de l'instaurer ou non.

Toutefois, il convient de noter qu'en parallèle de la création de cette indemnité, l'article 8 prévoit l'abrogation des « précédents » décrets relatifs aux régimes indemnitaires des cadres d'emplois de la police municipale **à compter du 1^{er} janvier 2025**. Les fonctionnaires de la filière police municipale ne devraient plus pouvoir percevoir ces primes à compter de cette date.

La mise en place de la nouvelle indemnité spéciale de fonction et d'encadrement sera donc nécessaire au plus tard au 1^{er} janvier 2025 pour que les Agents de police municipale, Gardes champêtres, Chefs de service de police municipales et Directeurs de Police bénéficiant de l'indemnité spéciale mensuelle de fonction de la police municipale continuent de bénéficier d'un régime indemnitaire.

Si aucun régime indemnitaire n'était institué, il n'est pas obligatoire de délibérer.

A PATIR DE QUAND PUIS-JE LE METTRE EN PLACE ?

Le décret est **entré en vigueur le 29 juin 2024**. Il est donc possible de faire le nécessaire pour l'instaurer à compter de cette date.

Toutefois, attention, pour rappel, la délibération ne pourra **pas prévoir d'effet rétroactif**.

EST-IL NECESSAIRE DE CONSULTER LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL POUR INSTAURER CETTE NOUVELLE PRIME ?

OUI et ce même si un régime indemnitaire spécifique était déjà en place dans la collectivité ou l'établissement.

Conformément au 4° de l'article 54 du décret n° 2021-571, le CST est consulté sur « Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents ».

EST-IL POSSIBLE DE N'INSTITUER QUE LA PART FIXE OU QUE LA PART VARIABLE ?

NON.

Ce nouveau régime indemnitaire est obligatoirement composé des 2 parts.

L'ORGANE DÉLIBÉRANT EST-IL LIBRE DE DEFINIR LE TAUX / PLAFOND DE CHAQUE PART OU EST-IL TENU PAR CEUX DU DÉCRET ?

OUI, les articles 3 et 5 prévoyant que l'organe délibérant définit les taux et plafonds « dans la limite » des taux et montants prévus au décret.

Les taux et plafonds maximaux prévus sont les suivants :

CADRE D'EMPLOIS	<u>PART FIXE</u> TAUX INDIVIDUEL MAXIMUM En pourcentage du montant du traitement soumis à retenue pour pension	<u>PART VARIABLE</u> PLAFOND ANNUEL MAXIMUM
DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE	33%	9 500 €
CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	32%	7 000 €
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	30%	5 000 €
GARDES CHAMPÊTRES	30%	5 000 €

LE TAUX DE LA PART FIXE QUI SERA DÉFINI DANS LA DÉLIBÉRATION S'IMPOSE-T'IL À L'AUTORITÉ TERRITORIALE OU CONSTITUE T'IL UN PLAFOND À NE PAS DÉPASSER ?

L'article 3 dispose que « 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 (...) »

Le taux de part fixe prévu par la délibération s'imposera donc à l'ensemble des agents du cadre d'emplois concernés et devra être repris à l'identique dans l'arrêté individuel.

FAUT-IL PRENDRE UN ARRÊTÉ INDIVIDUEL CHAQUE ANNÉE ?

Pour la part fixe, non. Une fois l'arrêté pris, le taux prévu par celui-ci s'appliquera mensuellement tant qu'il n'est pas rapporté par un nouvel arrêté.

En revanche, **la part variable** tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, il **semblera nécessaire de prendre chaque année un nouvel arrêté** pour arrêter son montant (NB : en se basant sur l'entretien de l'année en cours ou de l'année précédente selon ce qui est prévu par délibération).

CETTE NOUVELLE INDEMNITÉ ENTRAINERA T'ELLE OBLIGATOIREMENT UNE AUGMENTATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS ?

NON.

S'il convient de noter que l'application des taux et montants maximum permettra d'augmenter les plafonds et montants prévus, il restera tout à fait possible comme indiqué précédemment de prévoir des montants inférieurs pour rester le cas échéant à l'identique du régime indemnitaire actuellement en vigueur dans la commune.

CE NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE EST-IL CUMULABLE AVEC L'INDEMNITÉ D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITÉ (IAT) ?

NON.

Même si l'article 8 ne prévoit pas l'abrogation du décret relatif à l'IAT, l'article 6 du décret du 26 juin 2024 dispose que **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** sauf exceptions limitativement énumérées. L'IAT ne fait pas partie de ces exceptions.

CE NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE EST-IL ÉVOLUTIF ?

La part fixe consistant en un pourcentage du traitement soumis à retenue pour pension de l'agent, celui-ci suivra automatiquement l'évolution du traitement de l'agent (en cas d'avancement d'échelon ou augmentation du point d'indice). En revanche, pour toute modification du pourcentage retenu, un arrêté individuel modificatif sera nécessaire.

A l'instar du CIA, le montant de la part variable n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre, son montant étant fonction des critères définis par la délibération et apprécié au regard notamment de l'entretien individuel de l'agent. Il conviendra donc de réapprécier son montant chaque année.

LA DÉLIBÉRATION DOIT-ELLE FIXER DES CRITÈRES D'ATTRIBUTION POUR LA PART FIXE ET LA PART VARIABLE ?

Pour la PART FIXE : Le décret ne prévoit rien. En l'état actuel, rien n'indique la possibilité d'instaurer des critères supplémentaires.

Pour la PART VARIABLE : L'article 4 du décret prévoit expressément que cette part « tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant. ». Il sera donc nécessaire de définir les critères pris en considération, mais aussi le cas échéant la manière d'apprécier ceux-ci (au regard de l'entretien professionnel notamment).

NOTRE CONSEIL

Bien qu'il s'agisse d'un régime indemnitaire spécifique, il est possible de relever une certaine similitude dans l'architecture de cette prime avec celle du RIFSEEP (IFSE + CIA). Le cas échéant, il pourrait donc être possible de s'appuyer par exemple sur toute ou partie des critères déjà mis en place pour la partie CIA.

COMMENT S'APPLIQUE LE VERSEMENT MENSUEL DE LA PART VARIABLE ?

L'article 7 prévoit que **la part variable peut être versé mensuellement** dans certaines conditions.

Il ne semble donc s'agir que d'une possibilité, un versement annuel restant a priori par défaut le principe.

En cas de versement mensuel :

- Celui-ci devra être prévu par la délibération.
- Il ne pourra s'agir que d'une fraction de la part variable car limité à 50% maximum du plafond défini par l'organe délibérant.
- La délibération devra fixer le plafond retenu
- Il conviendra de veiller à ce que le montant devant être versé mensuellement, prévu par l'arrêté individuel, ne dépasse pas ce plafond.
- Le reste de la part variable devra être versé en une seule fois, à une date/période définie par la délibération

ATTENTION, le pourcentage défini s'applique au montant plafond défini par l'organe délibérant, non au montant attribué à l'agent par l'autorité territoriale.

Exemple :

La commune délibère sur le montant maximum de part variable pour un agent de police (cat C) soit 5 000€ annuels. Elle prévoit le versement mensuel et un taux maximum de 50%.

Au maximum, ce seront donc 2 500€ qui pourront être versés mensuellement, soit maximum 208.33€ par mois.

Si au regard des critères et de son entretien annuel, l'agent se voit attribuer une part variable annuelle de 3 000€, le montant maximum susceptible d'être versé mensuellement reste de 2 500€ (et non 1 500€).

QUELLE CONSÉQUENCE SUR LES DEUX PARTS EN CAS DE CONGÉS POUR INAPTITUDE PHYSIQUE AU COURS DE L'ANNÉE ?

Bien qu'il s'agisse d'une prime spécifique à la fonction publique territoriale, celle-ci sera bien soumise au principe de parité s'agissant des conséquences des congés pour inaptitude physique sur son montant.

Ainsi, **il appartiendra à l'organe délibérant de définir les conditions de son maintien dans les limites des conditions prévus pour les agents de l'Etat** notamment par [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.

Pour rappel, la FPE prévoit pour ses agents :

Un maintien des primes dans les mêmes proportions que le traitement en cas de temps partiel thérapeutique (TPT), de période préparatoire au reclassement (PPR) ou de congés de maladie ordinaire ou de CITIS

Ce maintien reste sans préjudice de la modulation possible en fonction des résultats et de la manière de servir de l'agent pour les régimes indemnitaires qui le prévoient. Toutefois, pour les primes liées aux résultats ou à la manière de servir, [la circulaire du 22 mars 2011](#) prise pour l'application du décret 2010-997 précité prévoit que « il appartient au chef de service d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante. Ce dispositif permet ainsi de valoriser une personne qui, en dépit d'un congé, s'est investie dans son activité et a produit les résultats escomptés. (...) La part liée à l'atteinte des résultats n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement, contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions. » (cf. point 2-2-1, page 3).

Une interruption du régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de longue durée (CLD).

Par extension, il est d'usage de prévoir aux congés de grave maladie (CGM), la même règle que pour les CLM et CLD.

MAJ : En application du décret n° 2024-641 du 27 juin 2024, les agents de l'Etat se verront maintenir une fraction de leur régime indemnitaire durant les périodes de CLM et CGM à compter du 1^{er} septembre 2024. A compter de cette même date, il sera donc possible aux collectivités et établissements publics qui le souhaitent de délibérer en faveur de ce maintien, dans les mêmes limites maximum que celles prévues à l'ETAT, soit 33% la 1^{ère} année et 60% les 2^{èmes} et 3^{èmes} années. (*cf. actualité sur le site du CDG13*)

Enfin, il convient de rappeler que conformément aux dispositions de l'article L714-6 du CGFP, les régimes indemnitaires doivent être maintenus « dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés liés aux responsabilités parentales mentionnés au chapitre I^{er} du titre III du livre VI, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent territorial et des résultats collectifs du service ».

EN QUOI CONSISTE LA DÉROGATION PRÉVUE A L'ARTICLE 7 EN CAS DE RÉGIME INDEMNITAIRE MENSUEL ANTÉRIEUR PLUS FAVORABLE ?

Le dernier alinéa de l'article 7 du décret prévoit **une dérogation permettant de comparer la rémunération mensuelle de l'agent au titre de ce nouveau régime avec celle jusqu'alors détenue** au titre du régime indemnitaire précédent.

Cette dérogation **permet de verser la différence**, lorsque la nouvelle situation est moins favorable, **au titre de la part variable mensuelle** sans tenir compte du pourcentage plafond défini par la délibération. **Toutefois, cela se fera toujours dans la limite du plafond annuel de la part variable.**

Toutefois, il convient de noter :

- > Que cette comparaison n'est possible qu'en cas de versement partiel de la part variable mensuellement. Si la part variable est versée annuellement en intégralité, cette comparaison n'est pas possible.
- > Cette dérogation n'est possible que lors de la première application des dispositions du présent décret. Tout changement dans la situation de l'agent devrait donc conduire à mettre un terme à cette dérogation.
- > Que globalement, les montants maximaux de cette nouvelle indemnité spéciale de fonction et d'encadrement (cumul des plafonds des deux parts) semblent plus important que ceux du régime indemnitaire antérieur ; la situation d'un régime indemnitaire moins favorable devrait donc rester exceptionnelle.
- > Que par ailleurs, si la dérogation permet de dépasser le plafond mensuel de la part variable, cela se fait au détriment du complément annuel de cette part qui se trouvera automatiquement minoré, le plafond annuel total de la part variable ne pouvant lui être dépassé. La dérogation ne permet donc pas d'augmenter le régime indemnitaire, mais simplement d'opérer une répartition différente entre parts mensuelles et annuelles de la part variable pour que l'agent conserve le même montant mensuel.

EXEMPLE (page suivante)

EXEMPLE

(Les montants sont fictifs et pris uniquement à titre d'illustration)

Un agent percevait chaque mois 550€ d'Indemnité spéciale de police et 400€ d'IAT, soit 950€ euros de primes mensuelles.

OPTION 1 : LA PART VARIABLE N'EST PAS MENSUALISÉE.

Avec le nouveau régime, il perçoit 550€ de part fixe mensuelle et 5 000€ de part variable versée en une fois.

L'agent perçoit moins de régime indemnitaire mensuellement mais la dérogation ne pourra pas s'appliquer car la part variable est versée annuellement.

OPTION 2 : LA DÉLIBÉRATION PRÉVOIT QUE LA PART VARIABLE PEUT-ÊTRE MENSUALISÉE DANS LA LIMITE DE 50% DU PLAFOND.

Avec le nouveau régime, il perçoit 550€ de part fixe mensuelle et 5 000€ de part variable versée pour moitié mensuellement (soit $2\,500\text{€} / 12 = 208,33\text{€}$ par mois) et le reste en une fois en décembre (2500€).

Mensuellement, l'agent perçoit donc 758.33 euros, soit 191.67€ de moins qu'au titre de son ancien régime.

Dans ce cas, la dérogation est possible. Celle-ci lui permettrait de bénéficier chaque mois, sur sa part variable, de cette différence. Il percevra donc mensuellement 550€ de part fixe et 400€ de part variable ($208,33\text{€} + 191,67\text{€}$).

Mais dans ce cas, sa part variable mensuelle s'élèvera à 4800€ sur l'année ($400\text{€} \times 12$ mois).

En conséquence, en décembre, il ne percevra un complément annuel de part variable que de 200€ en lieu et place des 2500€ initialement prévus afin de respecter le plafond total annuel de 5 000€.