



Pôle carrières, juridique et dialogue social

EVOLUTIONS DU REGIME INDEMNITAIRE

12 SEPTEMBRE 2024

EVOLUTIONS DU REGIME INDEMNITAIRE

1^{ère} partie :

- Décret 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime indemnitaire de certains congés pour raisons de santé des fonctionnaires et agents contractuels de l'état :
 - ✓ *Régime indemnitaire et CLM/ CGM*

Modalités de maintien du régime indemnitaire dans son ensemble et plus particulièrement nouvelles dispositions – comment modifier les modalités existantes ?

2^{ème} partie :

- Décret 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire de la filière Police Municipale :
 - ✓ *Création de l'Indemnité Spéciale de Fonctions de d'Engagement*

Comprendre et mettre en place le nouveau régime indemnitaire de la filière Police

1^{ère} partie :

Modalités de maintien du régime indemnitaire dans son ensemble et plus particulièrement nouvelles dispositions – comment modifier les modalités existantes ?



MODALITES DE MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE

Conditions de maintien du régime indemnitaire :

- Délibération de la collectivité
 - ✓ Libre administration : fixe les modalités

- Principe de parité avec l'état
 - ✓ Ne peut pas être plus favorable

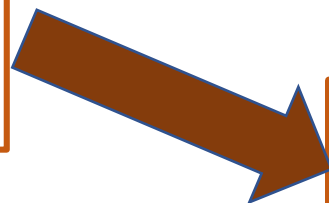
- Egalité de traitement
 - ✓ Principe d'égalité par catégorie de personnel : ne peut pas différencier le traitement d'agent placés dans une situation identique

MODALITES DE MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE

Les possibilités de maintien – nouveautés :

A compter du
1^{er} septembre 2024

Congés Longue Maladie
Et
Congés Grave Maladie



AU MIEUX

maintien de 33% la première année

60% les 2^{ème} et 3^{ème} années

MODALITES DE MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE

Les règles non adaptables – rappel :

Congés annuels,
maternité, paternité et
accueil de l'enfant,
adoption

Maintien intégral – pas de modulation possible

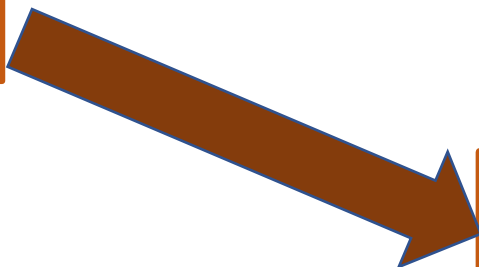
Congé Longue
Durée

Suspension - pas de maintien possible

MODALITES DE MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE

Les règles adaptables – rappel :

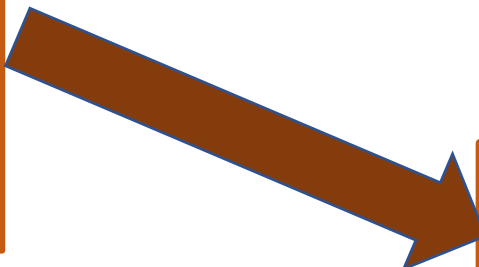
Maladie ordinaire



AU MIEUX

maintien à proportion du traitement versé

Congés d'Invalidité
Temporaire
Imputable au
Service (CITIS)

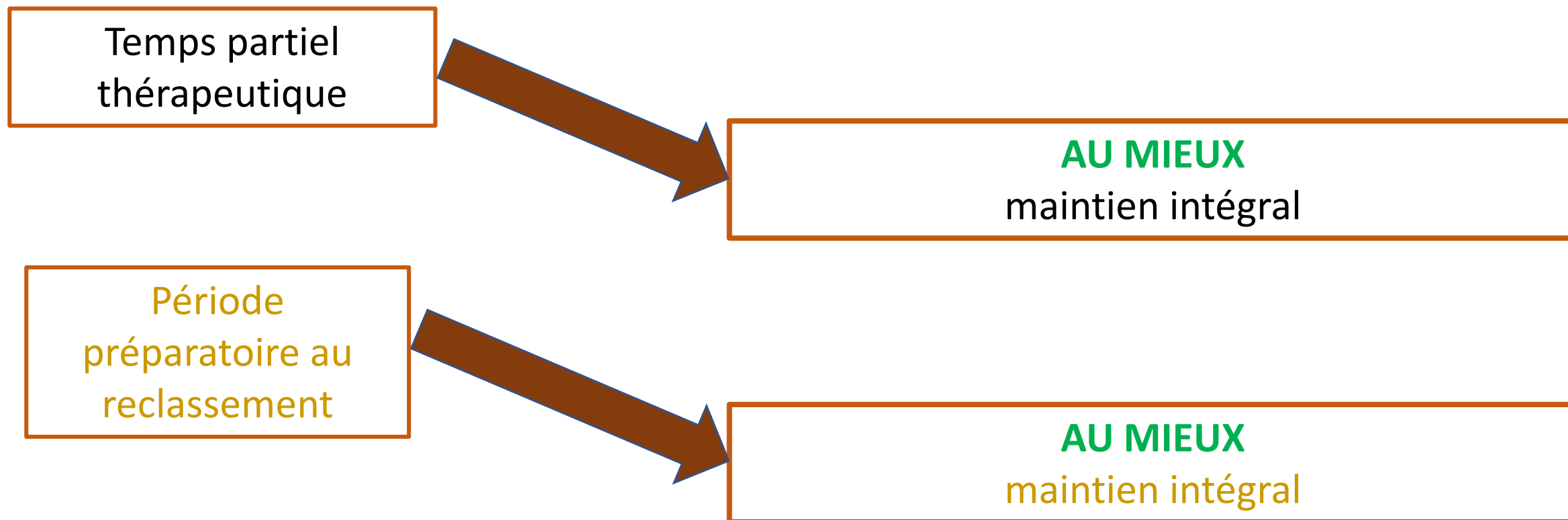


AU MIEUX

maintien à proportion du traitement versé

MODALITES DE MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE

Les règles adaptables – rappel :

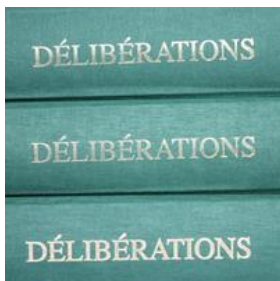


Il est tout à fait possible de définir des modalités de maintien différentes entre des primes liées aux fonctions (ex. IFSE) et celles liés à l'investissement et la manière de servir (ex. CIA)

MODALITES DE MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE

MODIFICATION DES MODALITES EXISTANTES :

- Saisie pour avis préalable du **Comité Social Territorial** compétent
 - ✓ CST du CDG : séances les 4 novembre et 16 décembre 2024 - date limite de dépôt des saisines sur Agirhe 1 mois avant la séance - (*choisir le motif : « Critères d'attribution du régime indemnitaire »*)
 - *Délibération de la collectivité, 2 possibilités :*
 - ✓ *Modification de la (ou des) délibération(s) existantes*
 - ✓ *Reprise de l'ensemble de la (ou des) délibération(s) existantes : permet de n'avoir qu'une référence*



Le CDG met à votre disposition un modèle de délibération du RIFSEEP à jour des nouvelles possibilités de maintien du régime indemnitaire

MODALITES DE MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE

- *Autre évolution applicable aux agents de l'état en cas de CLM et CGM :*
 - ✓ *Maintien à 60% du traitement indiciaire au lieu de 50% les 2^{ème} et 3^{ème} années*

**Non transposable actuellement à la FPT –
nécessite un accord collectif national
propre à la fonction publique territoriale**
autorisant le gouvernement à modifier
par décret les droits à rémunération des
fonctionnaires territoriaux en CLM

QUESTIONS – REPONSES

1^{ère} partie

- ❑ **Quelle est la différence entre le Congé Longue Maladie (CLM) et le Congé Grave Maladie (CGM) ?**
 - Ces congés ont le même objet, mais le CLM est attribué aux fonctionnaires CNRACL tandis que le CGM concerne les agents affiliés à l'IRCANTEC.
 - Dans les deux cas, sa durée est de 3 ans maximum (1 an à plein traitement, et 2 ans à demi traitement).

- ❑ **Lorsqu'un arrêt maladie ordinaire (CMO) est reconnu en CLM ou CGM, doit-on appliquer un effet rétroactif sur le régime indemnitaire dans le cas où le maintien du RI ne serait pas prévu par la collectivité pendant le CMO ?**
 - Oui, le régime indemnitaire sera applicable à la date de requalification du CMO en CLM ou CGM (à compter du 01/09/2024, date d'entrée en vigueur du décret uniquement).

- ❑ **Lorsqu'un CLM est requalifié en CLD, doit on revenir sur le RI versé pendant le CLM ?**
 - Non, par analogie avec le décret de l'Etat qui précise que « *lorsque le fonctionnaire est placé en CLD à la suite d'une période de CLM rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son CLM lui demeurent acquises* ».

- ❑ **Si la délibération ne précise pas de modalités de maintien durant le temps partiel thérapeutique, que doit-on appliquer ?**
 - Le maintien doit se faire à proportion de la quotité de travail effectuée (ex : agent à TPT 50% percevra 100% du traitement et SFT, 50% du RI).

QUESTIONS – REPONSES

1^{ère} partie

❑ **Doit-on prendre un arrêté chaque année pour l'attribution de l'IFSE et du CIA?**

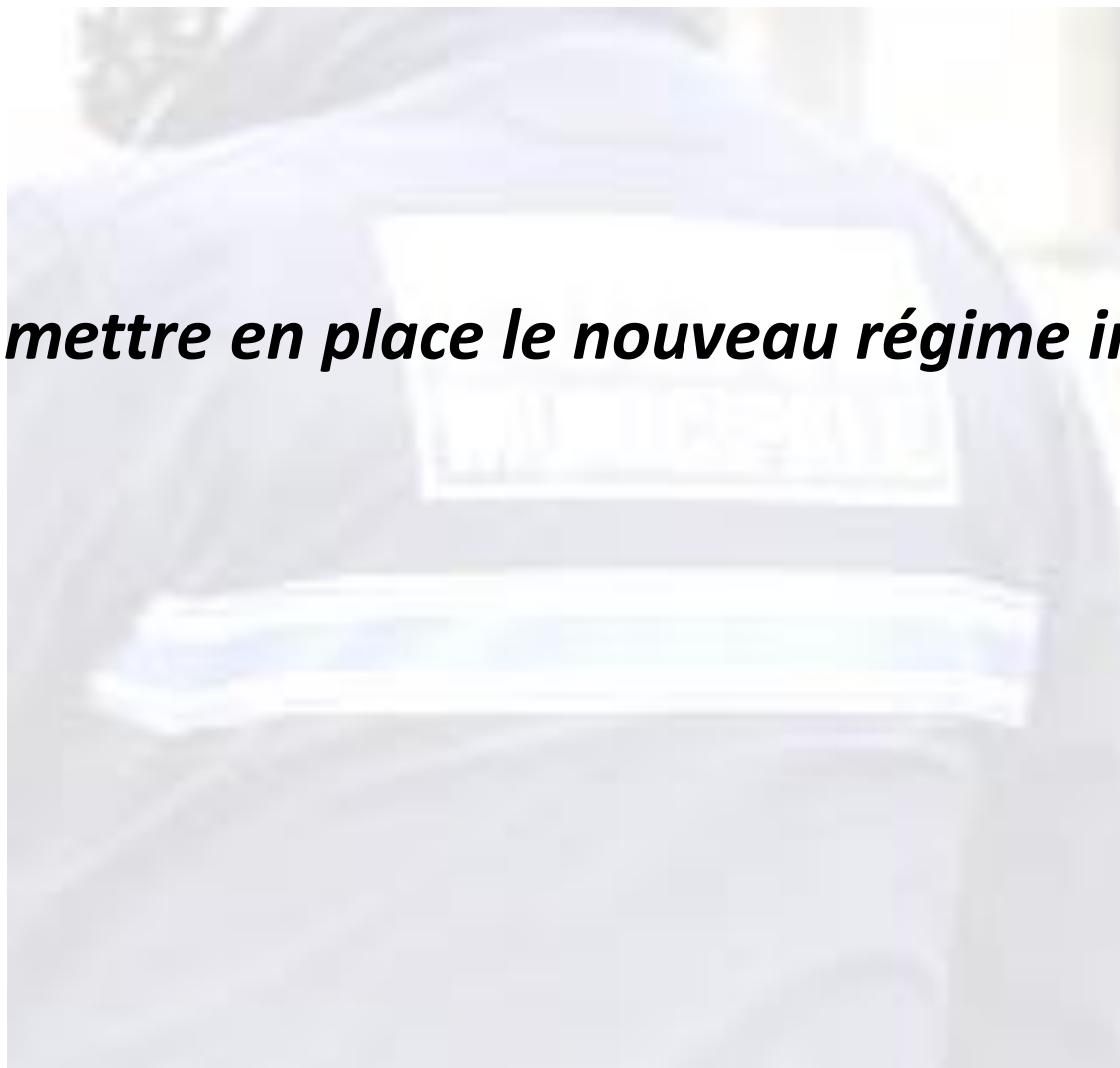
- L'IFSE est attribuée au vu des missions et de l'expérience professionnelle de l'agent. Elle n'a donc pas vocation à évoluer chaque année. Si l'arrêté ne stipule pas de date de fin d'attribution, il n'est pas nécessaire de reprendre un arrêté tant que le montant attribué n'évolue pas. Pour rappel, son montant doit être réétudié au moins tous les 4 ans (ce qui n'entraîne pas forcément d'évolution).
- Le CIA est attribué au regard des résultats professionnel annuel de l'agent. Son versement est donc amené à être réétudié chaque année. Cependant l'arrêté peut fixer une date de début d'attribution sans date de fin. Dans ce cas, tant que le montant versé n'évolue pas il n'est pas nécessaire de reprendre un arrêté. Par contre, si l'arrêté borne son attribution (par exemple : attribué pour l'année 2024), alors il faut reprendre un arrêté chaque année.

❑ **Peut-on supprimer le régime indemnitaire à un agent à tout moment?**

- Le régime indemnitaire (RIFSEEP ou autre) est attribué au regard des missions, de l'expérience de l'agent et de sa manière de servir. Si les missions de votre agent n'évoluent pas, il est difficilement justifiable de diminuer la part qui lui a été attribué pour cela. Par contre, la part lié à la manière de servir de l'agent a vocation à évoluer en fonction des résultats, aussi elle peut être amenée à fluctuer en fonction des critères fixés, et peut donc parfaitement être diminuée ou supprimée si les résultats professionnels le justifient.

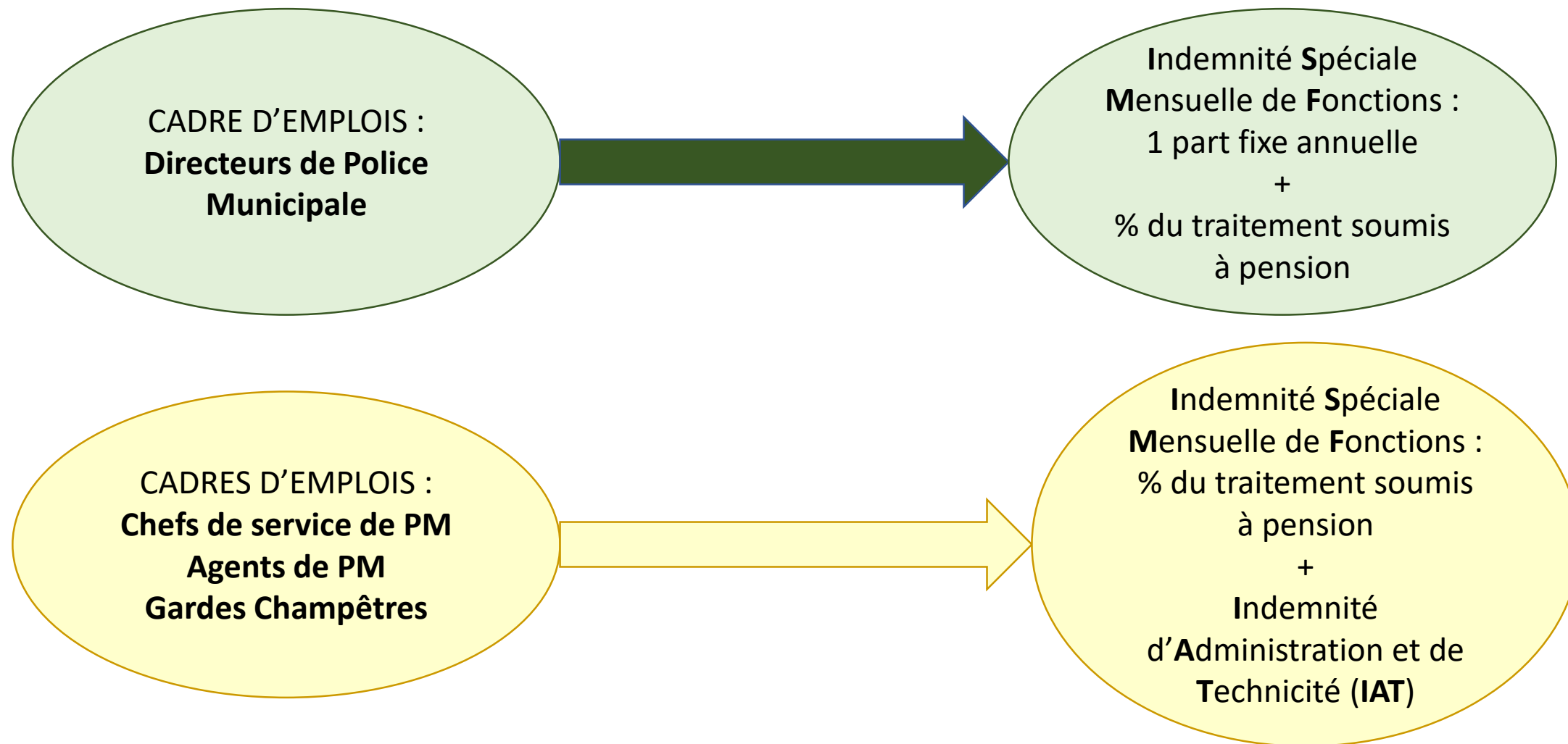
2^{ème} partie :

Comprendre et mettre en place le nouveau régime indemnitaire de la filière Police



LE REGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIERE POLICE

Aujourd'hui



LE REGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIERE POLICE

CADRES D'EMPLOIS :

**Directeurs de Police
Municipale**
Chefs de service de PM
Agents de PM
Gardes Champêtres



Indemnité **Spéciale de
Fonctions et d'Engagement** :

Part fixe mensuelle : % du
traitement soumis à pension
+
**Part variable annuelle et/ou
mensuelle** : montant annuel
maximum



A mettre en place le 1^{er} janvier 2025 au plus tard

LE REGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIERE POLICE

Indemnité Spéciale de Fonctions et d'Engagement

Part fixe mensuelle : % du traitement soumis à pension

+

Part variable annuelle et/ou mensuelle : montant annuel maximum



	Part fixe maximale
Directeur de PM	33% du traitement soumis à pension*
Chef de service de PM	32% du traitement soumis à pension*
Chef de PM	30% du traitement soumis à pension*
Brigadier chef ppal	30% du traitement soumis à pension*
Gardien brigadier	30% du traitement soumis à pension*
Garde champêtre chef ppal	30% du traitement soumis à pension*
Garde champêtre chef	30% du traitement soumis à pension*

* Traitement soumis à pension : traitement indiciaire + NBI

LE REGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIERE POLICE

Part fixe mensuelle : % du traitement soumis à pension
+
Part variable annuelle et/ou mensuelle : montant annuel maximum

➤ pourcentage décidé par délibération pour chaque cadre d'emplois.

➤ versement mensuel.

➤ attribution individuelle non modulable, dépend du cadre d'emploi de l'agent, se formalise par un arrêté individuel.

LE REGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIERE POLICE

Indemnité Spéciale de Fonctions et d'Engagement

Part fixe mensuelle : % du traitement soumis à pension

+

Part variable annuelle et/ou mensuelle : montant annuel maximum



	Part variable
Directeur de PM	9 500 €
Chef de service de PM	7 000 €
Chef de PM	5 000 €
Brigadier chef ppal	5 000 €
Gardien brigadier	5 000 €
Garde champêtre chef ppal	5 000 €
Garde champêtre chef	5 000 €

La part variable valorise l'engagement et la manière de servir de l'agent

LE REGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIERE POLICE

Part fixe mensuelle : % du traitement soumis à pension
+
Part variable annuelle et/ou mensuelle : montant annuel maximum

- Plafond décidé par délibération pour chaque cadre d'emplois.
- versement mensuel et/ou annuel, la part mensuelle ne peut excéder 50% du plafond fixé dans la délibération.
- attribution individuelle selon le cadre d'emploi, l'engagement et la manière de servir (évaluation annuelle selon critères fixés), formalisé par arrêté individuel

LE REGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIERE POLICE

Part fixe mensuelle : % du traitement soumis à pension
+
Part variable annuelle et/ou mensuelle : montant annuel maximum

Clause de « sauvegarde »

Rappel : Le montant mensuel ne peut dépasser 50% du plafond délibéré

SI montant mensuel de la part variable + part fixe
inférieur
au montant mensuel perçu avant

Alors

la collectivité peut appliquer, à la première mise en place, une clause permettant à l'agent de conserver le montant perçu mensuellement.
Sa part annuelle sera diminuée d'autant.

LE REGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIERE POLICE

EXEMPLE :

Brigadier chef principal : traitement soumis à pension 2 100€

Avant : 20% + IAT coefficient 5 soit **637,07€ mensuels**

Après : 20% + part variable 3 000€ (plafond voté par la collectivité)

L'agent devrait percevoir

Part fixe 2100 x 20% = **420€** + part variable (3 000 x 50%)/12 = **125€** soit **545€ mensuels**
+ 1500€ annuels

Différence mensuelle avant/après : 545 - 637,07 = **- 92,07€**

Si la collectivité l'a prévu, la première année, il pourra percevoir **125€ + 92,07€** mensuel de sa part variable, le reste lui sera versé annuellement $3000 - ((125+92,07) \times 12) =$ **395,16€** .

Part fixe mensuelle : % du traitement soumis à pension
+
Part variable annuelle et/ou mensuelle : montant annuel maximum

LE REGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIERE POLICE

Evolution du régime indemnitaire de la filière Police Municipale au 29/06/2024

	RI ACTUEL					Nouveau RI	
	Indemnité spéciale mensuelle de fonctions		Indemnité d'administration et de technicité			Indemnité Spéciale de Fonctions et d'engagement	
	Part fixe annuelle	Part variable maximale	Coefficient maximum	Montant annuel de référence	Montant annuel maximum	Part fixe maximale	Part variable (engagement et manière de servir)
Directeur de PM	7 500 €	25% du TSP*				33% du TSP*	9 500 €
Chef de service de PM		30% du TSP*				32% du TSP*	7 000 €
Chef de PM		20% du TSP*	8	520,97 €	4 167,76 €	30% du TSP*	5 000 €
Brigadier chef ppal		20% du TSP*	8	520,97 €	4 167,76 €	30% du TSP*	5 000 €
Gardien brigadier		20% du TSP*	8	499,31 €	3 994,48 €	30% du TSP*	5 000 €
Garde champêtre chef ppal		20% du TSP*	8	506,16 €	4 049,28 €	30% du TSP*	5 000 €
Garde champêtre chef		20% du TSP*	8	499,31 €	3 994,48 €	30% du TSP*	5 000 €
	Versement mensuel		Versement mensuel			Versement mensuel	Peut être mixé entre versement mensuel et annuel, maximum 50% mensuel

* Traitement Soumis à Pension

LE REGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIERE POLICE

LA DELIBERATION doit prévoir :

- Les plafonds de la part fixe et de la part variable par cadre d'emplois dans les limites suivantes

	Part fixe maximale	Part variable (engagement et manière de servir)
Directeur de PM	33% du traitement soumis à pension	9 500 €
Chef de service de PM	32% du traitement soumis à pension	7 000 €
Chef de PM	30% du traitement soumis à pension	5 000 €
Brigadier chef ppal	30% du traitement soumis à pension	5 000 €
Gardien brigadier	30% du traitement soumis à pension	5 000 €
Garde champêtre chef ppal	30% du traitement soumis à pension	5 000 €
Garde champêtre chef	30% du traitement soumis à pension	5 000 €

LE REGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIERE POLICE

LA DELIBERATION doit prévoir :

- Les critères servant à évaluer la manière de servir et l'engagement de chaque agent
- La périodicité de versement de la part variable, sinon le versement ne pourra qu'être annuel :
 - ✓ Mensuelle : cela limite le montant pouvant être versé à 50% du plafond délibéré
 - ✓ Annuelle : vous pouvez préciser le mois de versement
 - ✓ Mixte : la part mensuelle ne pourra pas dépasser 50% du plafond délibéré – vous pouvez préciser le mois de versement de la part annuelle
- La possibilité d'appliquer la clause de « sauvegarde » la première année d'application
- Les modalités de maintien de chacune des 2 parts (se reporter à la première partie)
 - ✓ Par principe de parité, les modalités doivent être identiques à celles de l'ensemble des agents de la collectivité.

LE REGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIERE POLICE

MISE EN PLACE DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE :

➤ Saisie **pour avis préalable** du **Comité Social Territorial** compétent

✓ **CST** du CDG : séances les **4 novembre et 16 décembre** 2024

○ date limite de dépôt des saisines sur Agirhe 1 mois avant la séance

- *choisir le motif : « Critères d'attribution du régime indemnitaire » - projet de délibération à joindre*

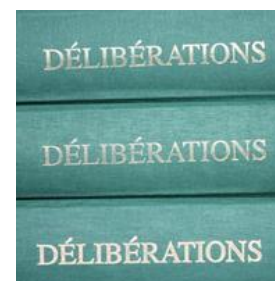


➤ *Délibération de la collectivité :*

✓ *Présentation au Conseil Municipal pour délibération après avis du CST*

- ***Prévoir un conseil municipal avant la fin de l'année***

Au 1^{er} janvier 2025 au plus tard



LE REGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIERE POLICE

Le Centre de Gestion met à votre disposition les modèles suivants :

- Délibération de mise en place de l'Indemnité Spéciale de Fonctions et d'Engagement
- Arrêté d'attribution de la part fixe
- Arrêté d'attribution de la part variable

NOM COLLECTIVITE |

Délibération N°.....
instituant l'indemnité spéciale de fonction et
d'engagement à la filière police municipale

Le (date), à (heure), en (lieu), se sont réunis les membres du conseil sous la présidence de

Etaient présents :

Etaient absents excusés :

Le secrétariat a été assuré par :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment son article L714-13,

QUESTIONS – REPONSES

2^{ème} partie

- ❑ **Si tous les grades de la filière Police ne sont pas représentés dans la collectivité, peut-on tout de même tous les prévoir dans la délibération ?**
 - Rien dans le décret ne limite la délibération aux seuls grades de la collectivité. Si un grade n'est pas représenté au moment de la délibération mais qu'il pourra l'être à court ou moyen terme, il vaut mieux anticiper et le prévoir dans la délibération. A contrario, rien ne sert de prévoir les grades qui ne seront jamais représentés.

- ❑ **La collectivité peut-elle prévoir un ISFE mensuel et annuel ?**
 - La part fixe est exclusivement mensuelle. La part variable peut être combinée entre un versement mensuel, annuel ou mixte entre mensuel et annuel. Si la collectivité fait le choix d'un versement exclusivement mensuel, le montant maximum pouvant être versé à l'agent correspondra à 50% maximum du plafond fixé dans la délibération.

- ❑ **Si l'agent subit une perte de revenu, peut-il saisir le Tribunal Administratif ?**
 - Le décret ne prévoit pas de clause de maintien du régime indemnitaire comme a pu le faire le décret sur le RIFSEEP. Aussi, dans la mesure où le RI versé correspond à la délibération, le seul point sur lequel l'agent pourrait saisir le Tribunal Administratif pourrait être la partie variable s'il estime qu'elle a été sous-évaluée au regard de son engagement et sa manière de servir.

QUESTIONS – REPONSES

2^{ème} partie

- **Pour la part variable, peut-on prendre un arrêté pour la part mensuelle et un arrêté pour la part annuelle ?**
 - Le montant global de la part variable doit être fixé chaque année au vu des critères définis dans la délibération. C'est ce montant qui déterminera la répartition entre le montant mensuel et le montant annuel.
L'arrêté doit fixer le montant global attribué et précise sa répartition entre les 2 modalités de versement.