

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL  
Séance du 15 décembre 2025

Envoyé en préfecture le 16/12/2025

Reçu en préfecture le 16/12/2025

Publié le 17/12/25

Berger Lévèque

ID : 026-212601249-20251215-DEL\_2025\_089-DE

Le quinze décembre deux mille vingt-cinq le conseil municipal de la commune d'Etoile-sur-Rhône, dûment convoqué en date du 08 décembre 2025, s'est réuni au lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Mme CHAZAL, Le Maire

**PRESENTS (17)** : Françoise CHAZAL, Yoann DURIF, Florence CHAREYRON, Christophe LAVIGNE, Anne-Marie DUBOIS, Daniel IMBERT, Christiane PERALDE, Odile MOURIER, Christian SALENDRES, Marie-Claire FAURE, Christian BERNARD, Nathalie DUCROS, Fabrice GIRAUDEAU, Christine JARGEAT, Anne KLEINHENY, Adrien CHAPIGNAC, Marcel DATIN.

**Absents ayant donné pouvoir (5)** : Yves PERNOT pouvoir à Yoann DURIF, Pierrick PAUL pouvoir à Daniel IMBERT, Françoise DELAMONTAGNE pouvoir à Odile MOURIER, Jean-Christophe CHASTANG pouvoir à Françoise CHAZAL, Valérie LECLERE pouvoir à Christine JARGEAT.

**Absents (4)** : Isabelle LEO, Emilien TERRAS, Cécile MVOGO, Sandrine POGGI. Mme Florence CHAREYRON est désignée secrétaire de séance.

Le Procès-Verbal de la séance du 17 novembre 2025 est approuvé à l'unanimité.

**Nombre de Conseillers Municipaux en exercice au jour de la séance : 26**

**DEL-2025-089) DELIBERATION ACTUALISANT L'INDEMNITÉ SPÉCIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT POUR LA FILIÈRE POLICE**

Madame le Maire rappelle que conformément à l'article L. 714-13 du Code général de la fonction publique et à la suite de la refonte du régime indemnitaire de la filière police municipale issue du décret n°2024-614 susvisé, le conseil municipal a instauré une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) qui est versée aux fonctionnaires relevant de ladite filière.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement se compose d'une part fixe dite de « fonction » et d'une part variable dite « d'engagement » et s'adresse désormais à l'ensemble des fonctionnaires des cadres d'emplois de la filière de police municipale.

Le conseil municipal fixe le cadre général de l'instauration de ce nouveau régime indemnitaire, dans les conditions et les limites prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, à savoir :

- définir les bénéficiaires,
- déterminer, pour chaque part, le taux et le plafond,
- préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence),
- préciser la date d'effet.

Madame le maire rappelle que le Conseil vient d'approver la création d'un poste de Chef de Service de Police municipale, cadre d'emploi de catégorie B, à compter du 01/01/2026. Il convient donc d'actualiser la délibération susvisée du 12 novembre 2024 instituant l'ISFE, afin de fixer le taux de la part fixe pour ce cadre d'emploi.

**Vu** le Code général des collectivités territoriales,

**Vu** le Code général de la fonction publique, et notamment l'article L714-13,

**Vu** le décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale,

**Vu** le décret n°2011-444 du 21 avril 2011 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service 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** le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat)
- **Vu** la délibération du conseil municipal DEL-2024-089 en date du 12 novembre 2024 instituant l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) pour la filière police
- **Vu** la délibération du conseil municipal du 15 décembre 2025 approuvant le tableau des effectifs du personnel communal au 31 décembre 2025, avec notamment la création d'un poste de chef de service de police municipale
- **Vu** l'avis du comité social territorial du 10 décembre 2025 pour l'attribution de l'ISFE au nouveau cadre d'emploi des chefs de service de police municipale

**Après en avoir délibéré**

**Le conseil Municipal décide à l'unanimité**

**1° - D'ACTUALISER l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) de la filière Police et DE DETERMINER LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION SELON LES DISPOSITIONS CI-DESSOUS :**

**Article 1 : Les bénéficiaires**

Une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) est versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant de la filière de police municipale selon les modalités précisées aux articles 2 et suivants de la présente délibération.  
Elle s'adresse aux fonctionnaires des cadres d'emplois suivant :

- Cadre d'emplois des agents de police municipale
- Cadre d'emploi de Chef de service de Police Municipale

**Article 2 : Les modalités et conditions d'attribution**

**2.1 – 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 par l'organe délibérant.

**Il est proposé de fixer la part fixe dans la limite des taux suivants :**

<b>Cadre d'emplois</b>	<b>Part fixe – taux individuel (dans la limite du taux suivant)</b>
Agents de police municipale	25 %
Chef de service de Police Municipale	25 %

La part fixe est versée mensuellement.

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

**2.2. La part variable de l'ISFE**

La part variable tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères suivants :

- **La performance individuelle** : les objectifs atteints et les résultats de chaque agent seront évalués chaque année selon des indicateurs de respect des délais de traitement des missions et la qualité du service rendu.
- **L'implication et l'investissement personnel** : la prise en charge et l'implication dans les projets/dossiers avec assiduité et sens des responsabilités.

- **Les compétences professionnelles et techniques** : connaissances et savoir-faire techniques liés au métier des missions de policier municipal, l'engagement dans des actions de formation, l'adaptabilité face aux situations/interventions spécifiques et/ou difficiles (résolution de problèmes locaux, gestion de conflit, exposition lors des manifestations).
  - **Les qualités relationnelles, le comportement professionnel** : le bon comportement de l'agent sera évalué en termes de respect des règles internes, la présence régulière, et l'absence d'incident comportemental ou disciplinaire, les bonnes relations avec le supérieur hiérarchique et les élus, le sens du respect de la hiérarchie, le travail et la bonne collaboration en équipe.
  - **Le cas échéant, l'initiative personnelle ou la gestion d'un projet et/ou d'un travail exceptionnel induisant une exposition particulière et/ou des sujétions nouvelles** : si l'agent prend des initiatives pour améliorer le service ou propose des innovations tant pour la population que pour l'efficacité de l'équipe.
- Il est proposé de fixer la part variable dans la limite du montant plafond suivant :

Cadre d'emplois	Part variable (dans la limite du montant plafond annuel suivant)
Agents de police municipale	5 000 €
Chef de service de Police Municipale	5 000 €

- La part variable étant déterminée par la manière de servir de l'agent selon l'entretien professionnel, elle n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.
- Il est proposé de la verser mensuellement, dans la limite de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant, et elle pourra être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond proposé.

### **2.3. Dispositif de sauvegarde (article 7 du décret n°2024-614)**

- Dans l'hypothèse où, 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 pourra être conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà du pourcentage mentionné précédent (de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant) et dans la limite du montant annuel maximum mentionné ci-avant.

### **Article 3 : Dispositions communes aux deux indemnités**

- 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 du 14 janvier 2002 susvisé
- 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 du 12 juillet 2001 susvisé.

### **3.1. Modalité de maintien et de suppression**

#### **Modulation du régime indemnitaire en cas d'indisponibilité physique :**

- En cas de congé de maladie ordinaire, d'accident de travail ou de maladie professionnelle supérieur à 30 jours sur une année glissante, l'ISFE part variable subira une décote à raison d'1/30ème par jour d'absence.

- En cas de congés longue maladie ou de congés de grave maladie, l'ISFE part fixe et part variable seront versées selon les dispositions réglementaires en vigueur, et ce pour la durée dudit congé.
- En cas de congés de longue durée, les primes et indemnités ne seront pas versées.
- En cas de temps partiel pour raison thérapeutique, l'ISFE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.
- Dans les autres cas d'arrêt, l'ISFE part fixe et part variable seront maintenues :
  - congé maternité et paternité, congés d'adoption
  - congés annuels
  - autorisations spéciales d'absence

**Modulation du régime indemnitaire et autres absences :**

- L'exclusion temporaire de fonctions : L'exclusion temporaire de fonctions est une période durant laquelle l'agent est exclu du service et ne perçoit plus aucune rémunération.
- La suspension : La suspension est une période durant laquelle l'agent est exclu du service et ne perçoit plus aucune rémunération.
- La grève : En l'absence de service fait, les jours de grève font l'objet d'une retenue sur la rémunération. Les faits de grève entraînent une retenue pour absence de service fait, qui est assise sur l'ensemble de la rémunération, y compris les primes et indemnités (CE, 12 novembre 1975, n°90611).

**3.2. Revalorisation**

Les primes et indemnités feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

2° - **DE DIRE QUE** le montant individuel de la part variable est librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération et qu'un ajustement à la hausse ou la baisse tenant compte de l'appréciation de sa manière de servir et de ses résultats pourra être faite.

3° - **DE DIRE QUE** les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2026, après transmission aux services de l'Etat et publication.

4° - **DE DIRE QUE** les crédits correspondants seront inscrits au chapitre 012 du budget de la commune.

■ La présente délibération, qui sera transmise au représentant de l'Etat, peut faire l'objet, dans un délai de deux mois, à compter de sa notification et de sa publication, d'un recours contentieux auprès du Tribunal administratif de Grenoble, 2 place Verdun 38 022 GRENOBLE, ou d'un recours gracieux auprès de la commune, étant précisé que celle-ci dispose d'un délai de deux mois pour répondre. Un silence de deux mois vaut alors décision implicite de rejet. La décision ainsi prise, qu'elle soit expresse ou implicite, pourra elle-même être déférée au Tribunal susmentionné. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique "Télérecours Citoyens" accessible par le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

ETOILE SUR RHONE  
Le 15 décembre 2025  
Le Maire



Françoise GHAZAL