



NOTRE PRATIQUE DETAILLEE SUR LE NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS DE POLICE MUNICIPALE ET DES GARDES CHAMPETRES

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

A compter du 29 juin 2024, les agents de police municipale et les gardes champêtres disposent d'un nouveau régime indemnitaire.

Jusqu'alors exclus du RIFSEEP, ces agents publics relevant de la filière sécurité bénéficiaient d'un régime indemnitaire spécifique qui était constitué de deux primes :

- Une indemnité fixe liée aux fonctions avec l'indemnité spéciale mensuelle des fonctions (ISMF) et,
- Une indemnité variable liée à l'engagement et à la manière de servir avec l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Dans l'optique de renforcer la rémunération de ces agents et notamment l'attractivité de ces métiers dans le contexte pressant de sécurité, le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 consacre, à la suite de négociations avec les employeurs publics territoriaux et les organisations syndicales dans le cadre d'un Beauvau de la Sécurité, un nouveau régime indemnitaire autour d'une **unique indemnité** avec des taux plafonds réévalués.

Précisément, le régime indemnitaire des agents de police municipale et des gardes champêtres réside autour de l'**indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE)** avec une double part :

- Une part fixe liée aux fonctions et,
- Une part variable tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Pour information :

Sont concernés :

- **Les directeurs de police municipale (catégorie A)**
- **Les chefs de service de police municipale (catégorie B)**
- **Les policiers municipaux (catégorie C)**
- **Les gardes champêtres (catégorie C).**

Ce nouveau régime indemnitaire se substitue purement et simplement au précédent de sorte que les décrets relatifs à l'ancien régime indemnitaire sont abrogés **au 1^{er} janvier 2025**.

Pour information :

Sont abrogés :

- Le décret n° 97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres ;
- Le décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
- Le décret n° 2006-1397 du 17 novembre 2006 modifiant le régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois de garde champêtre, d'agent de police municipale, de chef de service de police municipale et créant le régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois de directeur de police municipale.

Aussi, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale qui l'avait instauré au préalable **doivent impérativement** mettre en œuvre le nouveau régime indemnitaire **avant le 1^{er} janvier 2025** pour permettre le versement à leurs agents de police municipale et gardes champêtres du régime indemnitaire et assurer ainsi une continuité. **Sans cette consécration, les agents n'auront plus de régime indemnitaire.**

La mise en œuvre de ce régime indemnitaire implique **obligatoirement** la prise d'une délibération **après avis préalable du Comité Social Territorial** (CST).

Bon à savoir :

Vous trouverez un modèle de délibération [en cliquant ici](#).

Après la publication d'une brève note sur notre site Internet et une présentation dans la lettre d'actualités statutaires n° 43, la présente note a pour objet de vous présenter de manière substantielle ce nouveau régime indemnitaire afin que vous puissiez le mettre en œuvre conformément à l'état du droit et en adéquation avec les besoins de l'autorité territoriale.

TABLE DES MATIERES

I. La composition de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement.....	3
II. Les modalités concrètes de versement de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement	7

I. La composition de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est obligatoirement constituée de deux parts : une part fixe et une part variable. Il n'est pas possible de consacrer l'ISFE autrement qu'en deux parts.

L'ISFE est versée au prorata du temps de travail.

A) La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

1. La part fixe de l'ISFE est une part qui, sur le principe, est seulement liée au grade auquel sont rattachés les agents.

Elle est ainsi déterminée, conformément à l'article 3 du décret précité, en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé par l'organe délibérant **dans la limite des taux suivants** :

Cadre d'emplois	Taux maximum
Garde champêtre	30 %
Agent de police municipale (catégorie C)	30 %
Chef de service de police municipale (catégorie B)	32 %
Directeur de police municipale (catégorie A)	33 %

Bon à savoir :

Ces taux sont les taux maximums applicables.

L'assemblée délibérante peut ainsi décider de déterminer des taux inférieurs.

Deux précisions doivent être apportées.

En premier lieu, le montant de la part fixe est calculé sur la base du **traitement indiciaire brut et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI)**.

En effet, bien que le décret ne le mentionne pas, [l'article 4 du décret n° 93-863 du 18 juin 1993](#) relatif à la NBI indique expressément que, « *pour le calcul des différentes primes ou indemnités fixées en pourcentage du traitement indiciaire, à l'exception des primes ou*

indemnités prises en compte pour le calcul de la pension, la nouvelle bonification indiciaire s'ajoute au traitement indiciaire de l'agent ».

La part fixe de l'ISFE est bien calculée en pourcentage du traitement indiciaire et n'est pas prise en compte, comme toute indemnité et prime, pour la détermination de la pension de retraite d'un fonctionnaire CNRACL.

Bon à savoir :

Les agents de police municipale doivent bénéficier d'une NBI lorsqu'ils sont en charge d'un service de police municipale. Il s'agit ainsi de la NBI pt. 20 « Responsable d'un service municipal de police, dans la limite d'un agent responsable par commune » du [décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006](#) portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale.

Ils peuvent également prétendre à la NBI pt. 31 « Police municipale » de 15 points du [décret n° 2006-780 du 3 juillet 2006](#) portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale exerçant dans des zones à caractère sensible.

En second lieu, les taux déterminés par cadre d'emplois pourraient être appliqués de manière distincte de manière individuelle **si et seulement si** la délibération fixe des critères de modulation permettant cette application différenciée.

En effet, le ministre délégué aux Collectivités Territoriales avait pu admettre, lors d'une réponse à une question parlementaire de 2006 au sujet de l'indemnité spéciale mensuelle des fonctions, que « *la délibération pouvait prévoir une modulation des montants versés en fonction des critères qu'elle aura préalablement définis, parmi lesquels figurent le travail supplémentaire fourni, l'importance des sujétions, la responsabilité et la manière de servir du fonctionnaire. Le montant indemnitaire attribué à un agent peut donc varier en fonction des critères précités. Une collectivité territoriale ne peut cependant moduler une indemnité en fonction de considérations étrangères à ces critères, et notamment à la seule fin de limiter les effets d'une hausse de traitement liée à un changement d'échelon ou de sanctionner un agent* ».

Il reste toutefois délicat de procéder à cette application distincte individuelle.

Notre analyse juridique :

Deux motifs au moins peuvent être invoqués pour justifier l'absence de modulation de la part fixe de l'ISFE :

- **D'une part**, à l'inverse de l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE) dans le cadre du RIFSEEP, le décret n° 2024-614 ne précise pas les critères sur lesquels se fonde la part fixe de l'ISFE.

- **D'autre part, les critères de modulation qui pourraient être déterminés seraient nécessairement redondants avec les dispositifs existants permettant de les apprécier, sachant que l'article 6 du décret n° 2024-614 prévoit que ces indemnités sont cumulables avec l'ISFE.**
 - **Premièrement, le travail supplémentaire est indemnisé par l'indemnité horaire pour travail supplémentaire (IHTS) pour les agents à temps complet et par une indemnité pour les heures complémentaires pour les agents à temps non complet,**
 - **Deuxièmement, l'importance des sujétions est indemnisée par les primes qui valorisent le travail de nuit, le dimanche et pendant les jours fériés de même que le dépassement régulier du cycle de travail.**
 - **Troisièmement, la responsabilité et la manière de servir est indemnisée au titre de la part variable de l'ISFE.**

Par conséquent, si la délibération ne prévoit pas de critères de modulation, la part fixe ne saurait être modulée individuellement selon les agents publics. En revanche, si la délibération prévoit de tels critères, une modulation individuelle est permise mais reste soumise à contentieux compte tenu de la redondance avec les dispositifs existants comme expliqué ci-avant.

2. La part fixe est **obligatoirement** versée **mensuellement** et implique la prise d'un arrêté.

Bon à savoir :

Vous trouverez un modèle [en cliquant ici](#).

3. En-dehors de la modulation individuelle éventuellement prévue dans la délibération, le montant de la part fixe n'évoluera qu'en fonction de l'évolution du traitement indiciaire brut au gré des avancements d'échelon ou de grade voire de promotion interne.

B) La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

1. La part variable de l'ISFE tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant **dans la limite des montants suivants :**

Cadre d'emplois	Montant maximum
Garde champêtre	5 000 €
Agent de police municipale (catégorie C)	5 000 €
Chef de service de police municipale	7 000 €
Directeur de police municipale	9 5 00 €

Bon à savoir :

Ces montants sont les montants maximums applicables.

L'assemblée délibérante peut ainsi décider de déterminer des montants inférieurs.

2. Étant donné qu'elle est liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de chaque agent, la part variable ne peut être versée qu'après l'appréciation de cet engagement professionnel et de cette manière de servir.

Il importe, pour permettre cette appréciation, que des critères soient déterminés dans la délibération consacrant l'ISFE.

Ces critères peuvent être soit :

- Ceux déterminés dans le compte rendu d'entretien professionnel ;
- Des critères spécifiques pour les agents de police municipale et les gardes champêtres, lesquels doivent donc être indiqués dans ladite délibération. Il peut ainsi s'agir, par exemple, des critères utilisés dans le cadre de l'IAT, à l'instar :
 - o Des résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
 - o Les compétences professionnelles et techniques ;
 - o La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
 - o La valeur professionnelle de l'agent (adaptation, motivation, implication) ;
 - o La capacité à travailler en équipe ;
 - o Le sens du service public.

3. La part variable peut être versée soit de manière annuelle en une fois, soit mensuellement **dans la limite de 50 % du plafond défini** par la délibération et complétée d'un versement annuel **sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.**

Par exemple :

Une commune opte pour le versement mensuel.

Le montant plafond pour un agent de police municipale de catégorie C est déterminé à 5 000 €.

La collectivité ne peut verser sur l'intégralité de l'année civile que 2 500 € (50 % de 5 000) répartis sur 12 mois, soit 208,33 €. Les 2 500 € restants seront versés en une fois dans l'année si l'agent mérite un versement intégral.

La délibération consacrant ladite ISFE **doit** déterminer **la modalité de versement choisie**. Il faut indiquer, s'il en était besoin, que la modalité de versement déterminée s'applique **indistinctement** à l'ensemble des agents publics de police municipale et des gardes champêtres.

Le versement de la part variable implique la prise d'un arrêté (voir ci-après).

II. Les modalités concrètes de versement de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

Au-delà du versement mensuel de la part fixe et du versement annuel ou mensuel de la part variable, le versement concret de l'ISFE est subordonné au maintien ou non du régime indemnitaire antérieur plus favorable et implique des modalités distinctes en ce qui concerne la part variable. Il faut également évoquer le cas du maintien ou non de l'ISFE en fonction des absences des agents publics.

A) Le cas du maintien du régime indemnitaire antérieur

1. L'article 7 du décret n° 2024-614 consacre ce que l'on appelle la clause de sauvegarde, c'est-à-dire la clause qui permet de maintenir le versement du régime indemnitaire antérieur lorsqu'il est plus favorable que celui nouvellement instauré :

« Lors de la première application des dispositions du présent décret, si, après application de l'alinéa précédent, 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 mentionné au même alinéa et dans la limite du montant mentionné à l'article 5 ».

Il résulte de cette disposition que le maintien du régime indemnitaire antérieur n'est possible qu'à **trois conditions cumulatives** :

- D'une part, le maintien du régime indemnitaire antérieur doit être prévu dans la délibération consacrant l'ISFE.
- D'autre part, la part variable est versée mensuellement.
- Enfin, le régime indemnitaire antérieur doit être plus favorable que l'ISFE (part fixe et part variable cumulées).

Pour savoir si le régime indemnitaire antérieur est plus favorable que celui prévu dans le cadre de l'ISFE, il importe de :

- Calculer le montant du régime indemnitaire antérieur, c'est-à-dire l'ISMF et l'IAT.
- Calculer le montant de l'ISFE en tenant compte de la part fixe et du montant de la part variable versée mensuellement dans la limite des 50 % du montant plafond déterminé dans la délibération.

Par exemple :

1. Un gardien-brigadier se trouve, au 1^{er} janvier 2024, à l'échelon 6 et ne perçoit pas de NBI.

Au titre du régime indemnitaire antérieur, il percevait 703,07 € avec :

- Une ISMF au taux de 20 % (le maximum), soit 370,19 €
- Une IAT au coefficient 8 (le maximum), soit 332,88 €.

Au titre de l'IFSE, il doit percevoir 763,61€ avec :

- Une part fixe au taux de 30 % (le maximum), soit 555,28 €
- Une part variable au montant de 5 000 € (le maximum), soit 208,33 €

Dans cet exemple, il est permis de constater que les possibilités maximales de l'ISFE sont automatiquement plus favorables que celles prévues par l'ancien régime indemnitaire.

Aussi, dès lors qu'une collectivité reprend les taux et montants maximums pour l'ISFE, la clause de sauvegarde n'aura pas à s'appliquer puisque le régime indemnitaire antérieur ne sera pas plus favorable.

2. Un gardien-brigadier se trouve, au 1^{er} janvier 2024, à l'échelon 6 et ne perçoit pas de NBI.

Au titre du régime indemnitaire antérieur, il percevait 703,07 € avec :

- Une ISMF au taux de 20 % (le maximum), soit 370,19 €
- Une IAT au coefficient 8 (le maximum), soit 332,88 €.

Au titre de l'IFSE, il doit percevoir 578,52 € avec :

- Une part fixe au taux de 20 % (moins que le maximum) soit 370,19 €
- Une part variable au montant de 5 000 € (le maximum), soit 208,33 €

Dans cet exemple, il est permis de constater que l'ISFE n'est pas plus favorable si le taux de la part fixe est identique à celui de l'ISMF, c'est-à-dire 20 %.

Aussi, dès lors qu'une collectivité ne reprend pas le taux maximal pour l'ISFE, la clause de sauvegarde aura à s'appliquer puisque le régime indemnitaire antérieur sera plus favorable.

2. Lorsque le régime indemnitaire antérieur est plus favorable que celui proposé par l'ISFE, l'agent percevra **la différence de montant entre les deux au titre de la part variable mensuelle de l'ISFE** même au-delà du plafond des 50 % mais dans la limite du montant plafond déterminé dans la délibération.

Par exemple :

Un gardien-brigadier à l'échelon 6 sans NBI au 1^{er} janvier 2024 percevait un régime indemnitaire antérieur de 703,07 € mensuellement, alors que l'ISFE lui en attribue que 578,52 € avec 370,19 € de part fixe et 208,33 € de part variable (sur la base de 50 % de 5 000 €).

L'agent public subit ainsi une perte mensuelle de 124,55 €.

Aussi, au lieu de percevoir 208,33 € par mois au titre de la part variable, il bénéficiera de 332,88 € (208,33 + 124,55).

Par contre, au lieu de pouvoir bénéficier d'un complément annuel de 2 500 €, l'agent ne pourra percevoir au maximum qu'un versement annuel de 1 006 € (5 000 - (332,88 x 12 mois)).

B) Les différents cas de versement de la part variable

Eu égard à la logique de l'ISFE et notamment des dispositions relatives à la part variable, il faut envisager plusieurs cas de figure pour permettre le versement de la part variable à compter du 1^{er} janvier 2025 sans qu'il y ait de coupure dans le versement du régime indemnitaire.

L'articulation entre les deux régimes indemnitaires est en effet particulière dans la mesure où une partie de ces régimes indemnitaires est liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir, lesquels doivent être appréciés dans le cadre d'un entretien professionnel annuel à la suite d'une année écoulée.

Dans ce cadre, il est possible que l'engagement professionnel et la manière de servir de l'année 2024 ne soient appréciés que dans le courant de l'année 2025. Or, comment appréhender la période entre le 1^{er} janvier 2025 et la date de l'entretien professionnel, sachant que le régime indemnitaire antérieur ne peut plus être versé à partir du 1^{er} janvier 2025 ?

Le versement de la part variable dépend des modalités déterminées dans la délibération (annuel ou mensuel) et selon que le régime indemnitaire antérieur est plus favorable ou non.

1. Dans le cadre d'un versement annuel de la part variable

Le versement ne pourra intervenir qu'à compter d'un entretien professionnel au cours de l'année 2025 en application des critères prévus par la délibération.

Le versement mensuel de l'IAT devra être interrompu dès le 1^{er} janvier 2025 puisqu'elle ne peut pas se cumuler avec l'ISFE.

Ainsi, l'agent ne percevra mensuellement que la part fixe de l'ISFE et subira nécessairement une perte de rémunération mensuelle.

2. Dans le cadre d'un versement mensuel de la part variable

Plusieurs situations doivent être distinguées pour permettre un versement régulier.

a. Si l'entretien professionnel est organisé en fin d'année 2024, la part variable pourra être appliquée dès le mois de janvier 2025.

Dans ce cadre, un seul et même arrêté sur la part variable devra être pris.

Bon à savoir :

Vous en trouverez un modèle [en cliquant ici](#).

b. Si l'entretien professionnel est organisé en cours d'année 2025, il faut distinguer selon que le régime indemnitaire antérieur est plus favorable ou non que le nouveau.

S'il est plus favorable, le montant perçu est maintenu mensuellement dès le 1^{er} janvier 2025, puis l'entretien permettra de verser le complément annuel.

Il importerait ainsi de prendre deux arrêtés pour la part variable :

- un qui prévoit le versement mensuel avec le maintien du régime indemnitaire antérieur et,
- un autre pour le versement du complément annuel.

S'il est moins favorable, le versement mensuel dans la limite des 50 % est versé dès le 1^{er} janvier 2025, puis l'entretien permettra de déterminer le versement du complément annuel.

Il faudra ainsi deux arrêtés au titre de la part variable : un sur le versement mensuel et un sur le complément annuel.

Bon à savoir :

Vous trouverez [en cliquant ici](#) un modèle du premier arrêté à prendre dans ces deux cas de figure.

Dans ce cadre et pour la première application de l'ISFE, il faut comprendre que la part variable mensuelle est automatiquement versée avant l'entretien professionnel réalisé en 2025 et portant sur l'année 2024.

Notre analyse juridique :

Plusieurs motifs peuvent être invoqués à ce titre :

- **D'une part, le décret indique bien que l'ISFE entre en vigueur au 1^{er} janvier 2025 au plus tard.**
- **D'autre part, le décret précise que la part variable peut être versée dans la limite de 50 % du montant plafond déterminé dans la délibération. S'il est possible de prévoir un pourcentage inférieur à 50 %, force est toutefois de constater que le versement équivaut automatiquement au pourcentage retenu du montant plafond et non du montant individuel que souhaiterait verser la collectivité.**
- **En outre, dans le cas du régime indemnitaire antérieur plus favorable, le maintien doit nécessairement s'appliquer dès le 1^{er} janvier 2025 car, à défaut, il n'aurait aucun intérêt compte tenu de la perte que subiraient les agents, d'autant que l'IAT ne pourrait pas être maintenue en tant que telle puisque les décrets relatifs au régime indemnitaire des agents de police municipale et des gardes champêtres sont abrogés au 1^{er} janvier 2025.**
- **Enfin, dans le cas du régime indemnitaire antérieur plus favorable, le décret indique bien que l'articulation ne se pose que lors de la première application de l'ISFE.**

Ces différentes situations ne s'expliquent que pour la première application de l'ISFE en 2025 afin d'assurer l'articulation avec l'ancien. Lors des applications ultérieures, la part variable impliquera un seul arrêté par an à la suite de l'entretien professionnel pour permettre l'appréciation des critères déterminés dans la délibération.

C) Le maintien ou non de l'ISFE en fonction des absences des agents publics

À l'instar de toute prime et indemnité, l'ISFE est nécessairement impactée par les absences des agents publics. Il importe ainsi à la délibération de prévoir les cas de maintien ou non de l'ISFE en conséquence.

En premier lieu, il faut que la délibération précise si le maintien ou non concerne à la fois la part fixe et la part variable ou uniquement la part fixe.

Il est conseillé, au même titre que le RIFSEEP, de ne prévoir les modalités de maintien ou non que de la part fixe. En effet, l'engagement professionnel et la manière de servir peuvent ne pas avoir été impactés par des absences. Le versement de la part variable étant subordonné à l'appréciation objective de ces derniers dans le cadre de l'entretien professionnel. Les absences pourront ainsi être prises en compte dans ce cadre.

En second lieu, bien que l'ISFE constitue une indemnité spécifique dans la fonction publique territoriale, il est conseillé de veiller au respect du principe de parité entre les fonctions publiques d'État et territoriale.

De la sorte, le principe de parité signifie que le régime indemnitaire des agents publics territoriaux peut être :

- soit équivalent à celui prévu pour les agents publics de l'État relevant d'un corps similaire,
- soit moins favorable.

En revanche, il ne peut pas, sous peine d'illégalité, être plus favorable.

Dans ce cadre, le régime indemnitaire doit **au mieux** :

- Suivre le sort du traitement pendant les arrêts maladie ordinaire et les congés en lien avec un accident de service, de trajet ou une maladie professionnelle, pendant le temps partiel thérapeutique, les congés annuels et les congés pour événements familiaux (congé maternité, congé paternité ou d'adoption, ...).
- Être maintenu pour le congé longue maladie (CLM) et le congé grave maladie (CGM) à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deux années suivantes ;
- Être suspendu pendant le congé longue durée (CLD).

Pour information :

Avant la publication d'un décret n° 2024-641 du 27 juin 2024, la règle était qu'une indemnité liée aux fonctions devait être suspendue pendant les CLM, CLD et CGM.

Il est conseillé de continuer à appliquer cette règle dans la fonction publique territoriale car le maintien partiel pendant les CLM et CGM s'inscrivent dans un contexte spécifique pour la fonction publique d'État, d'autant plus qu'un dispositif de prévoyance doit impérativement être mis en place dans la fonction publique territoriale au 1^{er} janvier 2025, lequel permettra de compenser la perte du régime indemnitaire.

Il est certain en tout état de cause que la délibération précise expressément les cas de maintien ou non de l'ISFE pendant les différents cas d'absence des agents publics.