



Nombre de membres au Conseil Métropolitain : 101 titulaires – 42 suppléants	Conseillers en fonction : 101 titulaires – 42 suppléants	Conseillers présents : 67 Dont suppléant(s) : 1 Pouvoirs : 19 Absent(s) excusé(s) : 28 Absent(s) : 7
---	---	--

Date de convocation : 24 septembre 2024

Vote(s) pour : 86
Vote(s) contre : 0
Abstention(s) : 0

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL METROPOLITAIN

Séance du Lundi 30 septembre 2024,

Sous la présidence de Monsieur François GROSDIDIER, Président de Metz Métropole, Maire de Metz, Membre Honoraire du Parlement.

Secrétaire de séance : Pascal GAUTHIER.

Point n° 2024-09-30-CM-13 :

Régime indemnitaire des agents relevant des cadres d'emplois de la filière police.

Rapporteur : Monsieur Daniel DEFAUX

Le Conseil,
Les Commissions entendues,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,
VU le Code Général de la Fonction Publique,
VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,
VU 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,
VU le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT),
VU 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,
VU l'arrêté du 14 janvier 2002 fixant les montants de référence de l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT),
VU le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 pris en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics,
VU le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
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,
Considérant que les agents appartenant à la filière police municipale et garde champêtre sont, pour le moment, exclus du champ d'application du RIFSEEP,
VU la délibération du Conseil métropolitain du 8 juillet 2024 décidant la création d'un service intercommunal de police municipale,
VU l'avis du Comité Social Territorial,

DECIDE d'instituer les primes suivantes pour les agents relevant de la filière police :

- L'Indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF)
- L'Indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- La Prime d'intéressement à la performance collective (PIPES)


APPROUVE l'évolution des montants de primes définies en fonction de l'évolution des montants de références fixés par la réglementation,

ADOpte l'annexe "régime indemnitaire des agents métropolitains" jointe à la présente,

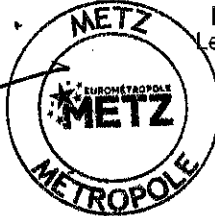
AUTORISE Monsieur le Président ou son représentant à fixer le taux individuel des primes créées.

Metz, le 1 octobre 2024

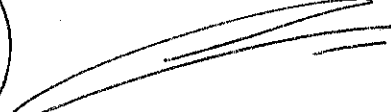
Le Secrétaire de séance



Pascal GAUTHIER
Directeur Général des Services



Pour extrait conforme
Pour le Président et par délégation
Le Responsable adjoint du Pôle Juridique


Jean Hugues MARCHAL



ANNEXE

Régime indemnitaire des agents relevant des cadres d'emplois de police

Les bénéficiaires du présent régime indemnitaire tel que défini ci-dessous sont les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité et relevant des cadres d'emplois de Directeur de police municipale, Chef de service de police municipale, Agent de police municipale et Garde champêtre.

1. L'Indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF)

L'indemnité spéciale de fonctions, versée mensuellement, est calculée en appliquant un taux individuel au montant mensuel du traitement indiciaire soumis à retenue pour pension perçu par le fonctionnaire concerné.

Le taux maximum individuel est fixé pour les cadres d'emplois relevant des catégories C, B et A de la filière police comme suit :

- Les agents relevant du cadre d'emplois de Directeur de police municipale pourront bénéficier d'une indemnité constituée de deux parts :
 - une part fixe d'un montant maximum annuel de 7 500 euros.
 - une part variable égale au plus à 25 % du traitement soumis à retenue pour pension.
- Les chefs de service de police principaux :
 - Chef de service principal 1ère classe : 30 %
 - Chef de service principal 2ème classe dont IB > 380 : 30 %
 - Chef de service principal 2ème classe dont IB < 380 : 22 %
 - Chef de service dont IB > 380 : 30 %
 - Chef de service dont IB < 380 : 22 %
- Les agents de police municipaux :
 - Brigadier-chef principal : 20 %
 - Gardien-brigadier : 20 %
- Les agents relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres pourront bénéficier d'une indemnité d'un montant maximum de 20 % de leur traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension.

2. L'Indemnité d'administration et de technicité (IAT)

- **Bénéficiaires**

Brigadier-Chef Principal, Gardien-Brigadier, Garde champêtre chef principal, Garde champêtre chef.

- **Montants annuels de référence**

Le montant de référence annuel est fixé par catégorie d'agents ; indexé sur la valeur du point.

Agents de police municipale

- gardien : 493,62€
- brigadier : 499,33€
- brigadier-chef principal : 520,99€

Gardes champêtres :

- garde champêtre principal, reclassé dans le grade de garde champêtre chef : 493,62€
- garde champêtre chef, reclassé dans le grade de garde champêtre chef : 499,33€
- garde champêtre chef principal, reclassé dans le grade de garde champêtre principal : *

** Les arrêtés ministériels qui déterminent les montants annuels de référence pour les corps de l'Etat ne sont plus adaptés à l'échelonnement indiciaire applicable à la catégorie C :*

- ils se réfèrent aux anciennes échelles de rémunération (échelles 4, 5 et 6 devenues échelles C1 et C2 à compter du 1er janvier 2017)
- et ne fixent aucun montant pour les agents rémunérés en échelle 6 (devenue C3).

Pour les agents qui bénéficiaient de l'IAT avant la restructuration de leur cadre d'emplois et/ou du corps de référence, le montant indemnitaire antérieur peut être maintenu à titre individuel par délibération (art. L. 714-8 code général de la fonction publique).

- **Critères pris en compte pour l'attribution du montant individuel**

Le montant individuel sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite et le respect des conditions prévues par la présente délibération.

Il sera tenu compte :

- du grade
- des sujétions particulières liées au poste
- de l'animation d'une équipe

3. Modulation de ces primes

Ces primes sont versées au prorata du temps de travail de l'agent.

L'indemnité d'administration et de technicité est impactée par l'absentéisme à raison d'1/30^{ème} par jour d'absence sur la moitié de la prime mensuelle.

Les motifs d'absence ci-dessous impliquent un abattement :

- Maladie (plein, demi et sans traitement)
- Congé de longue maladie (plein traitement et demi-traitement)
- Congé de longue durée (plein et demi-traitement)
- Congé grave maladie (plein et demi-traitement)
- Hospitalisation (plein, demi et sans traitement)
- Convalescence hospitalisation (plein, demi et sans traitement)
- Cure pour maladie (plein, demi et sans traitement)
- Disponibilité

En fin de droits statutaires à congé de maladie ordinaire dans l'attente d'un avis du conseil médical, et d'une décision de l'autorité territoriale, l'IAT est suspendue et l'indemnité spéciale de fonction suit le sort du traitement.

L'agent en congé de maladie ordinaire, ou en fin de droits statutaires à congé maladie ordinaire, et placé rétroactivement en CLM, CLD ou disponibilité d'office, conserve les primes d'ores et déjà versées.

En cas de congé de longue maladie (CLM), de congé de longue durée (CLD), de congé grave maladie (CGM) : le régime indemnitaire est suspendu dès le 1^{er} jour d'arrêt.

En fin de droits statutaires à congé de longue maladie ou de longue durée et dans l'attente d'un avis du conseil médical, et d'une décision de l'autorité territoriale, le régime indemnitaire est suspendu.

Pour les agents placés en temps partiel thérapeutique : les montants des primes et indemnités attribuées aux agents sont déterminés au prorata de la durée effective de service.

L'indemnité d'administration et de technicité et l'indemnité spéciale de fonction font l'objet d'un maintien pour l'agent en attente d'affectation définitive (Evaluation en Milieu de Travail...) ou en période préparatoire au reclassement sous réserve des droits statutaires à maladie.

Le montant du régime indemnitaire mensuel fait l'objet d'un réexamen susceptible d'entraîner un ajustement pour l'agent :

- repositionné ou reclassé
- affecté à un nouveau poste
- bénéficiant d'une promotion interne

4. La Prime d'intéressement à la performance collective (PIPACS)

- Bénéficiaires

La prime pourra être versée aux fonctionnaires territoriaux titulaires ou stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de la filière police municipale.

- Conditions de versement

La prime est versée aux bénéficiaires, sous réserve que l'agent soit recruté au 1^{er} juillet de l'année N-1 et réunisse la condition de présence effective dans le service d'une durée d'au moins six mois, requise au cours de la période de référence de douze mois consécutifs.

Pour la comptabilisation de la durée de présence effective, sont considérées comme de la présence effective les périodes :

- De congés annuels, congés pris au titre du compte épargne temps, congés liés à la réduction du temps de travail ;
- De congés de maladie ordinaire, congés de maternité, congés d'adoption, congés de paternité ;
- De congés pour accident de service ou pour maladie contractée dans l'exercice des fonctions, pour accident de travail ou maladie professionnelle des agents contractuels ;
- De congés pour formation syndicale, les autorisations d'absence et décharges de service pour l'exercice d'un mandat syndical ;
- De formation professionnelle, à l'exception de la durée du congé de formation professionnelle ;

Pour la prise en compte du temps de présence effective, les services à temps partiel et à temps non complet sont considérés comme des services à temps plein.

La prime est versée au prorata de la durée effective de présence de l'année N-1 et du temps de travail de l'agent au titre de l'année N-1, et sur la base du statut de bénéficiaire et du grade détenu le 31 décembre de l'année N-1.

La prime peut être versée aux agents, ayant quitté la collectivité, au mois de mars de l'année N, sous réserve d'être présents dans les effectifs au 31 décembre de l'année N-1.

Un agent peut être exclu du bénéfice de la prime au titre d'une année, en raison d'une insuffisance caractérisée de sa manière de servir.

- **Montant de la prime**

Le montant annuel individuel maximal de la prime s'élève à 600 euros bruts par agent, dès lors que les conditions de versement requises sont réunies. Le montant est identique pour chaque agent composant le service. Cependant, la prime est soumise aux règles de fractionnement des éléments de rémunération versés à un agent à temps partiel ou à temps non complet.

Ce montant est attribué en fonction des résultats atteints par le service. Les objectifs de service seront fixés et évalués au moment de l'entretien professionnel de chaque agent, en tenant compte de l'amélioration de la conduite des politiques publiques et de la qualité du service rendu ; la maîtrise des coûts et l'efficacité du service ; l'amélioration de la gestion des ressources humaines ; des indicateurs liés à la formation ; des indicateurs liés à la cohésion des équipes.

5. L'Indemnité de compensation

Une indemnité de compensation est créée pour les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire mensuel, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions selon les principes suivants :

- maintien du régime indemnitaire mensuel antérieur : si le montant individuel est moins favorable que le régime indemnitaire antérieur de l'agent, celui-ci bénéficie à titre individuel d'une indemnité de compensation lui garantissant le maintien de son régime indemnitaire mensuel.
- maintien du déroulement de carrière : les agents bénéficiaires de l'indemnité de compensation continuent de percevoir les effets indiciaires des avancements, de l'augmentation de la valeur du point d'indice et des mesures statutaires réglementaires.

Cette indemnité est versée mensuellement. Son montant est proratisé, comme le traitement indiciaire, en fonction du temps de travail de l'agent, et suit le sort du traitement.

Cette indemnité est dégressive jusqu'à extinction : lors d'un changement entraînant une augmentation du régime indemnitaire mensuel ou en cas de revalorisation, l'indemnité est réduite à due proportion de cette augmentation. Elle a vocation à être maintenue jusqu'à ce que le montant prévu soit rattrapé.

Cette indemnité pourra s'appliquer aux agents recrutés par mutation, détachement ou intégration.

Enfin, exceptionnellement, pour faire face à des difficultés spécifiques de recrutements de nouveaux collaborateurs, une indemnité de compensation pourra être versée afin que ces nouveaux agents ne perdent pas en pouvoir d'achat au vu de leur ancienne situation.

6. Dispositions diverses

Les primes et indemnités concernant la filière police municipale pourront faire l'objet d'une révision lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

En outre, les agents relevant des cadres d'emplois A de la police municipale pourront, bénéficier des primes suivantes :

- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires : décret n° 97-702, décret n° 2000-45, décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 : catégories B et C de la filière police municipale
- Indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié : arrêtés ministériels du 19 août 1975 et 31 décembre 1992 : catégories B et C de la filière police municipale
- Indemnité horaire pour travail normal de nuit : décret n° 76-208 du 24 février 1976, décret n° 61-467 du 10 mai 1961, décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié, décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988 : catégories B et C de la filière police municipale
- Indemnité d'astreinte : décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, décret n° 2005-542 du 19 mai 2005, décret n° 2002-147 du 7 février 2002, décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 : catégories A, B et C de la filière police municipale
- Indemnité d'intervention : décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, décret n° 2005-542 du 19 mai 2005, décret n° 2002-147 du 7 février 2002, décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 : catégorie A, B et C de la filière police municipale

Résumé de l'acte

057-200039865-20240930-2024-09-DC13-DE

Numéro de l'acte : 2024-09-DC13
Date de décision : lundi 30 septembre 2024
Nature de l'acte : DE
Objet : Régime indemnitaire des agents relevant des cadres d'emplois de la filière police
Classification : 4.5 - Regime indemnitaire
Rédacteur : Catherine DELLES
AR reçu le : 02/10/2024
Numéro AR : 057-200039865-20240930-2024-09-DC13-DE
Document principal : 40_AC-13.pdf

Historique :

02/10/24 09:08	En cours de création	
02/10/24 10:11	En préparation	Catherine DELLES
02/10/24 11:02	Reçu	Catherine DELLES
02/10/24 11:03	En cours de transmission	
02/10/24 11:11	Transmis en Préfecture	
02/10/24 11:29	Accusé de réception reçu	