

Refonte du régime indemnitaire de la filière police municipale

Le [décret n° 2024-614](#) du 26 juin 2024 institue **une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE)** pour les trois cadres d'emplois de police municipale et le cadre d'emplois des gardes champêtres.

Notre éclairage

L'ISFE remplace le régime indemnitaire de la filière qui est composé :

- de l'**indemnité spéciale de fonctions** (ISMF) assise sur le traitement (20 %, 30%, 25 % au maximum respectivement pour la catégorie C, B et A). L'ISMF des **directeurs** (catégorie A) est constituée en outre d'une **part fixe** d'un montant annuel au maximum égal à 7 500 €.
- de l'**indemnité d'administration et de technicité** (IAT) pour la catégorie C.

Pour rappel, le régime indemnitaire de la filière police municipale ne résulte **pas de l'application du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat** mais de dispositions réglementaires spécifiques prises sur le fondement de l'[article L. 714-10 du CGFP](#). Aussi, **les conditions d'octroi et les modalités de versement** que prévoit le décret du 26 juin 2024 **s'imposent aux collectivités territoriales** dès lors que l'organe délibérant a pris la décision d'instituer la nouvelle indemnité.

Architecture en deux parts

La nouvelle (ISFE) comprend :

- une **part fixe** liée à l'appartenance à un cadre d'emplois de la filière police municipale ;
- une **part variable** en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel.

Il revient à l'organe délibérant de fixer :

- le **taux individuel de la part fixe** pour chaque cadre d'emplois déterminé en pourcentage du traitement indiciaire de l'agent ;
- les **critères d'appréciation de la manière de servir** et de l'engagement professionnel pour l'attribution de la part variable ;
- le **plafond de la part variable** pour chaque cadre d'emplois dans la limite duquel l'autorité territoriale détermine le montant individuel en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel ;
- le cas échéant, la périodicité de versement de la part variable (voir ci-dessous).

Notre éclairage

Compte tenu de la rédaction du décret (indemnité spéciale de fonction et d'engagement « composée d'une part fixe et d'une part variable »), **l'architecture en deux parts s'impose à l'organe délibérant de la collectivité** qui a décidé d'instituer l'ISFE avec notamment pour conséquence **l'obligation de mettre en place la part variable et de fixer ses conditions d'attribution**.

Pour rappel, à propos du **montant plafond du complément indemnitaire annuel** (CIA), le juge administratif et le ministère de la fonction publique ont estimé que les employeurs territoriaux sont libres de le fixer à un niveau relativement bas, s'ils le souhaitent **sans toutefois pouvoir le limiter à un euro** ([CAA Versailles n° 19VE04255](#) du 21 juillet 2021, [QE n° 703](#) JO(AN) Q du 28 novembre 2017).

La compétence de l'organe délibérant s'exerce **dans la limite des montants suivants** :

Cadres d'emplois	Montants maximum	
	Part fixe (en % du traitement soumis à retenue pour pension)	Part variable
Agents de PM	30 %	5 000 €
Gardes champêtres	30 %	5 000 €
Chefs de service de PM	32 %	7 000 €
Directeurs de PM	33 %	9 500 €

Notre éclairage

Les termes du décret n'interdisent pas la **prise en compte des fonctions et responsabilités** exercées lors de la détermination par l'organe délibérant de la part fixe dès lors que le montant plafond pour le cadre d'emplois considéré est respecté.

Par ailleurs, comme pour toutes les primes ou indemnités fixées en pourcentage du traitement indiciaire, la **nouvelle bonification indiciaire (NBI)** s'ajoute au traitement de l'agent pour l'attribution individuelle de la part fixe de l'ISFE ([art. 4 du décret n° 93-863](#) du 18 juin 1993).

Périodicité de versement

La part fixe **est versée mensuellement**. La part variable **peut être versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant avec, le cas échéant, un complément annuel** sans que la somme des versements n'excède ce même plafond.

Notre éclairage

Le principe d'un versement mensuel est **la règle pour la part fixe** alors que son application **pour la part variable** dans les limites énoncées ci-dessus est **laissée à l'appréciation de l'organe délibérant**. A défaut de délibération sur ce point, la totalité de la part variable est versée annuellement.

Règles de cumul

L'ISFE 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 (IHTS) et 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 ».

Notre éclairage

Les termes du décret (identiques à ceux de l'[arrêté du 27 août 2015](#) pour le RIFSEEP) permettent de dresser la **liste suivante des primes cumulables avec l'ISFE** :

- IHTS et heures complémentaires ([décret n° 2002-60](#) du 14 janvier 2002 et [décret n° 2020-592](#) du 15 mai 2020) ;
- indemnité horaire pour travail normal de nuit ([décret n°76-208](#) du 24 février 1976, [décret n°61-467](#) du 10 mai 1961) ;
- indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ([arrêté du 19 août 1975](#)) ;
- indemnités d'astreinte, d'intervention et de permanence ([décrets n° 2002-147](#) et [2002-148](#) du 7 février 2002) ;
- indemnité complémentaire pour élections ([arrêté du 27 février 1962](#)).

L'ISFE est également **cumulable avec le bénéfice de la NBI** à laquelle sont éligibles les agents qui sont responsables d'un service municipal de police ou affectés dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ([décrets n° 2006-779](#) et [2006-780](#) du 3 juillet 2006).

Dispositif de sauvegarde

Lors de la première application de l'ISFE, si le **montant indemnitaire mensuel** perçu par le fonctionnaire, **part variable comprise**, est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, le montant précédemment perçu peut être conservé, **à titre individuel et au titre de la part variable**, au-delà du pourcentage de 50 % et dans la limite du plafond de la part variable défini réglementairement.

Notre éclairage

En d'autres termes, il convient de **comparer** :

- le montant mensuel résultant de l'attribution de la part fixe et de la part variable (dans la limite des 50 %)
- le montant du régime indemnitaire antérieur perçu mensuellement.

Le dispositif de sauvegarde permet de conserver à titre individuel le second s'il est supérieur au premier lors de la première application de la nouvelle indemnité. La différence est attribuée au titre de la part variable au-delà de la limite des 50 %.

Toutefois, le cumul sur l'année de la part variable versée mensuellement, du complément annuel de la part variable et de la majoration mensuelle de la part variable au titre de la clause de sauvegarde **ne doit pas excéder le plafond réglementaire de la part variable pour le cadre d'emplois considéré.**

Entrée en vigueur

Le décret entre en vigueur le **29 juin 2024** (lendemain de la publication). Les textes indemnitaires antérieurs concernant les cadres d'emplois de la police municipale seront abrogés le **1^{er} janvier 2025**.

 [Décret n° 2024-614](#) du 26 juin 2024 publié au Journal officiel du 28 juin 2024

Notre éclairage

Compte tenu de cette abrogation différée, les collectivités territoriales disposent d'un **délai de 6 mois pour mettre en conformité le régime indemnitaire** de leurs agents avec le fondement juridique instituant l'ISFE (avis du comité social territorial, délibération, arrêtés d'attribution individuelle). **A défaut de délibération, les régimes indemnitaires en vigueur n'auront plus de base légale à compter du 1^{er} janvier 2025.**