



**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA BALME DE SILLINGY**

SÉANCE DU 3 JUILLET 2023 OUVERTE À 19h30

L'an deux mille vingt-trois, le 3 juillet, le conseil municipal de **LA BALME DE SILLINGY**, dûment convoqué le 27 juin 2023, s'est réuni en session ordinaire, à la mairie, sous la présidence de **Madame le Maire, Séverine MUGNIER**.

Délibération n° 2023-069

**Régime indemnitaire et autres éléments de rémunération applicables
à la police municipale**

Nombre de conseillers :

En exercice : 29

Présents : 23

Votants : 28

Présents « Groupe de la Majorité » :

Mesdames Élisabeth BOIVIN, Élodie DONDIN, Floriane ESCOLANO, Virginie FRANCOIS, Mireille LOISEAU, Séverine MUGNIER, Charlotte PASSETEMPS, Laetitia PERROQUIN, Nolwen PORCEILLON

Messieurs Thomas BIELOKOPYTOFF, Stefan GENAY, Christophe GORLIER, Nicolas GUILLOT, Yannick KAWA, Michel PASSETEMPS, Stéphane RIALLAND, Pedram VINCENT, Anthony VITTOZ

Présents pour le groupe de l'opposition « Vivre et agir à La Balme » :

Madame Brigitte TERRIER

Messieurs Pierre BANNES, Alain BURGARD, François DAVIET, Pascal RIBIER

Absents ayant donné pouvoir :

Madame Marie-Joëlle BONNARD à Madame Brigitte TERRIER

Monsieur Rocco COLELLA à Madame Séverine MUGNIER

Madame Jessica GOLAZ à Madame Virginie FRANCOIS

Monsieur Jean-Claude PÉPIN à Madame Elisabeth BOIVIN

Madame Olivia REBOULET à Madame Laetitia PERROQUIN

Secrétaire de séance :

Laetitia PERROQUIN

Madame Séverine MUGNIER, Maire, rapporteur, fait l'exposé suivant :

Le régime indemnitaire est constitué de l'ensemble des sommes perçues par un agent en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le cadre des fonctions définies par le statut particulier dont il relève. Le régime indemnitaire se définit comme un complément du traitement (primes) distinct des autres éléments de rémunération tels que le paiement des heures supplémentaires, des astreintes, de d'indemnité de résidence ou du supplément familial de traitement.

Le régime des heures supplémentaires, des astreintes, de d'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement est défini très clairement par les textes, lesquels sont applicables à l'ensemble des agents des collectivités, agents de la police municipale compris. Ces éléments de rémunération revêtent un caractère obligatoire et s'imposent donc à l'employeur public, lequel ne peut s'y soustraire, ne pouvant simplement qu'en préciser les contours.

Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire relèvent, quant à eux, d'un caractère facultatif pour l'employeur public, lequel peut décider ou non de les instaurer. Cette liberté découle du principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales (article 72 de la constitution), lequel se retrouve traduit dans le code général de la fonction publique (CGFP) ainsi que dans le décret numéro 91- 875 du 6 septembre 1991 :

"Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat (article L714-4 du CGFP)."

"Le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration de leurs établissements publics pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes" (article 1-I du décret numéro 91- 875).

Le régime indemnitaire de la commune a été complètement refondé par la délibération n° 2016-101 du 12 décembre 2016 portant instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), puis a été complété par les délibérations n° 2017-082 du 13 novembre 2017, n° 2018-067 du 2 juillet 2018 et n° 2020-115 du 14 décembre 2020. Ce régime indemnitaire prévoit notamment le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ainsi que du complément indemnitaire annuel (CIA), sous réserve pour l'agent d'en remplir les conditions d'attribution.

Cette possibilité d'ouvrir le RIFSEEP aux agents municipaux a été instaurée par la publication du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat et prévoyant, dans un but de simplification et d'harmonisation du paysage indemnitaire, l'instauration d'un régime indemnitaire ne comportant désormais que deux volets:

- l'IFSE valorisant la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle
- le CIA récompensant l'engagement professionnel et la manière de servir.

Au niveau national, ce régime indemnitaire simplifié s'est substitué peu à peu à l'ensemble des autres primes ouvertes et s'est diffusé à l'ensemble des grades de la fonction publique par l'effet de différents arrêtés interministériels publiés. Ce, sauf exception prévue par les textes, ce qui est précisément le cas du régime indemnitaire applicable à la filière de la police municipale.

En effet, en raison de la spécificité des fonctions exercées et de l'absence de corps assurant des missions équivalentes dans la fonction publique d'Etat, le régime indemnitaire des agents relevant de la filière police municipale fait l'objet d'une construction autonome résultant de l'article 68 de la loi du 16 décembre 1996, dont le régime dérogatoire est rappelé à l'article L714-13 du CGFP :

"Par dérogation à l'article L714-4, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes-champêtres peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire dont les modalités et les taux sont fixés par décret."

En conséquence, les agents de la filière police municipale, ne relevant pas à ce jour du RIFSEEP, ne peuvent en bénéficier. Ils ne peuvent ainsi bénéficier que des primes spécifiques ouvertes à cette filière, dont certaines ont été ouvertes ou précisées récemment, induisant pour la collectivité de devoir aujourd'hui préciser sa position.

Il est ainsi proposé d'ouvrir aux agents de la police municipale l'ensemble des primes prévues par les textes en vigueur dont les modalités d'application sont indiquées ci-après (I). Il est également proposé de préciser le régime des autres éléments de rémunération applicables à la filière police municipale (II).

I- REGIME INDEMNITAIRE APPLICABLE A LA FILIERE POLICE MUNICIPALE

1- L'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF)

Les délibérations portant sur l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions, notamment la délibération du conseil municipal n° 2001-11 relative à l'indemnité spéciale de fonctions de la filière police municipale modifiée par la délibération du conseil municipal n°2016-058 du 27 juin 2016 portant modification du régime indemnitaire, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.

1-1- Bénéficiaires

Bénéficient de l'ISMF les agents dont les grades correspondent aux cadres d'emplois :

- de chef de service de police municipale,
- d'agent de police municipale,
- de garde champêtre.

1-2- Périodicité de versement

L'ISMF est versée mensuellement.

1-3- Détermination des plafonds

L'ISMF est calculée en appliquant un taux individuel au montant mensuel du traitement indiciaire soumis à retenue pour pension perçue par le fonctionnaire concerné. Il est proposé d'instaurer cette indemnité spéciale mensuelle de fonctions au taux maximum individuel de la manière suivante :

- 20% pour les agents de catégorie C de la filière police municipale,
- 30% pour les agents de catégorie B de la filière police municipale.

1-4- Modalités d'attribution

Il appartient à l'autorité territoriale de déterminer librement le montant individuel de l'ISMF applicable à chaque agent bénéficiaire, par voie d'arrêté individuel, dans le respect des taux maximum ci-dessus. Seuls les agents stagiaires et titulaires sont éligibles.

L'ISMF est cumulable avec les IAT, les IHTS et les PIPCS (voir ci-après).

2- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)

La délibération n° 2002-30 du 25 mars 2002 portant régime indemnitaire, complétée par la délibération n° 2004-22 du 31 mars 2004 portant également régime indemnitaire, fixe les bases de l'IAT pour les agents de la commune, mais n'ouvre pas le bénéfice de l'IAT aux agents de la filière police municipale (hormis aux gardes champêtres). Cette délibération est donc complétée par les dispositions suivantes sur l'IAT ne s'appliquant qu'aux agents de la filière police municipale.

2-1- Bénéficiaires

En application du décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002, l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) peut être attribuée, au sein de la filière police municipale :

- à l'ensemble des fonctionnaires de catégorie C,
- aux fonctionnaires de catégorie B dont la rémunération est au plus égale à celle correspondant à l'indice brut 380.

A noter que depuis le 1^{er} septembre 2022, par l'effet des récentes revalorisations indiciaires, les premiers échelons des premiers grades de catégorie B (chef de service et chef de service principal de 2^{ème} classe), sont désormais dotés d'un indice brut supérieur à 380 et donc en principe fermés à l'attribution de l'IAT.

Toutefois, et par dérogation, l'article 3 du décret n° 2002-61 précité précise qu'un arrêté ministériel conjoint peut autoriser le versement de l'IAT aux fonctionnaires de catégorie B dont la rémunération est supérieure à l'indice brut 380. Aucun arrêté en ce sens n'ayant été à ce jour publié et tant que ce n'est pas le cas, cette disposition, qui constitue une simple faculté et non une obligation réglementaire, ne peut donc constituer un fondement juridique à une dérogation en la matière.

2-2- Périodicité de versement

L'IAT est versée mensuellement.

2-3- Détermination des plafonds

Le montant moyen annuel de l'IAT est calculé par application à un montant de référence annuel fixé par grade, d'un coefficient multiplicateur d'ajustement compris entre 0 et 8.

Le crédit global de l'IAT, correspondant à l'enveloppe maximale pouvant être versée aux agents de chaque grade, est fixée par l'organe délibérant en multipliant le montant moyen annuel applicable à chaque grade par le nombre d'agents de ce grade inscrit au tableau des effectifs et par le coefficient d'ajustement précité.

Il est proposé de fixer ce crédit global de l'IAT pour chaque grade en retenant le coefficient 7 (voir tableau de référence ci-dessous).

CADRES D'EMPLOIS ET GRADES	EFFECTIF	MONTANT ANNUEL DE RÉFÉRENCE *	COEFFICIENT RETENU	MONTANT DE L'ENVELOPPE ANNUELLE (crédit global)
CHEF DE SERVICE		-		
Chef de service principal de 1ère classe	1	-		
Chef de service principal de 2ème classe		-		
Chef de service		-		
AGENT DE POLICE MUNICIPALE		-		
Chef de police municipale (en voie d'extinction)		513,31 €		
Brigadier – chef principal	2	513,31 €	7	7 186,34 €
Brigadier		491,95 €		
Gardien	1	486,33 €	7	3 404,31 €
GARDE CHAMPETRE		-		
Garde champêtre chef principal		498,68 €		
Garde champêtre chef (ancien garde champêtre chef)		491,95 €		
Garde champêtre chef (ancien garde champêtre principal)		486,33 €		
TOTAL	4	-	-	10 590,65 €

* Dernière indexation au 01/07/2022

Le montant annuel de référence sera automatiquement modifié à chaque publication des textes de référence applicables et induira une révision automatique du crédit global attribué, de même que les changements d'effectifs ou de grade des agents en service suivront automatiquement les recrutements et avancements validés, sans modification de la présente délibération.

2-4- Modalités d'attribution

Il appartient à l'autorité territoriale de déterminer librement le montant individuel de l'IAT applicable à chaque agent bénéficiaire, par voie d'arrêté individuel, dans la limite du coefficient maximal indiqué ci-dessus. Seuls les agents stagiaires et titulaires sont éligibles.

L'IAT est cumulable avec les ISMF, les IHTS et les PIPCS (voir ci-après).

3- La prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPCS)

3-1- Bénéficiaires

Bénéficiaire de la PIPCS les agents dont les grades correspondent aux cadres d'emplois de la filière police municipale, dès lors que le niveau d'atteinte de chaque objectif imparti pour l'octroi de cette prime a été évalué lors de l'entretien professionnel annuel. Ce niveau d'atteinte, exprimé en pourcentage lors de cet entretien professionnel, détermine le montant de la prime à verser à chaque agent dans la limite du plafond annuel fixé par agent.

Le bénéfice de la prime est subordonné, pour chaque agent visé, à la justification d'une durée de présence effective dans le service de police municipale d'au moins six mois pendant la période de douze mois consécutifs sur la période de référence de l'année civile écoulée (du 1^{er} janvier au 31 décembre N-1 au moment de l'entretien professionnel annuel).

Pour l'appréciation de la condition de durée prévue à l'alinéa précédent sont regardées comme périodes de présence effective les durées des congés annuels, des congés de maladie ordinaires, des congés liés à la réduction du temps de travail, des congés pris au titre du compte épargne-temps, des congés de maternité ou pour adoption, des congés de paternité, des congés pour accident de service, accident du travail ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, des congés pour formation syndicale et des autorisations d'absence ou décharges de service pour l'exercice d'un mandat syndical ainsi que les durées des périodes de formation professionnelle, à l'exception de la durée du congé pour formation professionnelle.

Les services accomplis à temps partiel ou à temps non complet sont pris en compte comme des services accomplis à temps plein.

3-2- Périodicité de versement

La PIPCS est versée en une fois en février sur justificatif produit au plus tard le 5 de ce mois portant sur la période de référence (année civile écoulée).

3-3- Détermination des plafonds et objectifs

Le plafond annuel de la PIPCS est fixé à 400 € par an et par agent.

Les objectifs de service fixés pour le service sont :

- Satisfaction des administrés et des élus,
- Présence sur la zone d'intervention du service,
- Délais de traitement des dossiers.

Ces objectifs sont fixés pour une période de cinq années à compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération. Ils demeureront toutefois valables tant qu'une nouvelle délibération n'en aura pas modifié les termes.

Les critères à partir desquels le niveau d'atteinte des objectifs de service est apprécié, au terme de l'entretien professionnel annuel, sont fonction de la nature des tâches qui sont confiées aux agents du service et du niveau de responsabilité assumé. Ces critères, portent notamment sur :

- 1° les résultats professionnels et la réalisation des objectifs de service (objectifs de service public),
- 2° les compétences professionnelles et techniques à l'œuvre (sens du service public),
- 3° les qualités relationnelles déployées (relations avec le public).

3-4- Modalités d'attribution

Il appartient à l'autorité territoriale de déterminer le montant individuel de la PIPCS applicable à chaque agent bénéficiaire, par voie d'arrêté individuel, dans le respect des dispositions ci-dessus.

S'agissant d'une prime collective de service, son montant sera identique pour tous les agents composant le service, quels que soient leurs grades. Cette prime n'est pas proratisée sur la quotité travaillée et n'est pas impactée par la date d'entrée dans la collectivité, dès lors que l'agent remplit les conditions d'ancienneté sur la période de référence considérée.

Toutefois, en cas d'insuffisance caractérisée dans la manière de servir, un agent peut être exclu du bénéfice de la PIPCS, sur rapport motivé de son supérieur hiérarchique direct.

La PIPCS peut être cumulée avec toute autre indemnité, à l'exception des indemnités rétribuant une performance collective.

4- La prime de fin d'année (PFA)

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 a maintenu, dans le troisième alinéa de son article 111, les avantages collectivement acquis ("prime de fin d'année", "prime de 13^{ème} mois" etc...) pour les collectivités qui les avaient mis en place avant son entrée en vigueur. L'article 70 de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 a quant à lui contraint les collectivités à intégrer dans leurs budgets les avantages tirés du troisième alinéa de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984.

Par suite, à compter de 1997, la commune a décidé d'intégrer dans son propre budget la "prime de fin d'année" (PFA) anciennement versée par "l'Amicale du personnel Parmelan-Mandallaz". La délibération communale n°1997-41 du 12 juin 1997 est venue certifier le fondement juridique de cette prime en prévoyant le maintien de la PFA instaurée depuis 1978, et en rappelant les conditions de son octroi et de son versement.

Depuis l'instauration RIFSEEP par l'effet du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, la PFA n'est ouverte qu'aux agents de la commune ne pouvant bénéficier de l'IFSE annuelle prévue par le RIFSEEP de la commune (délibération n°2016-101) ; agents dont ceux de la police municipale font partie.

5- Modalités de maintien ou de suppression du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire applicable à la filière police municipale est versé au prorata du temps de présence et du temps de travail de l'agent.

En cas de congé de maladie ordinaire, ce régime indemnitaire suit le sort du traitement.

En cas d'absence de l'agent, il est maintenu dans le cadre des maxima autorisés par les textes pour les agents de l'Etat (cf décret n° 2010-997), sauf dispositions spécifiques prévues dans la présente délibération prévoyant un régime plus strict.

II- AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION APPLICABLES A LA FILIERE POLICE MUNICIPALE

1- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

1-1- Bénéficiaires

Bénéficiaire des IHTS les agents dont les grades correspondent aux cadres d'emplois :

- de chef de service de police municipale,
- d'agent de police municipale,
- de garde champêtre.

1-2- Périodicité de versement

Les IHTS sont versées mensuellement sur justificatif produit au plus tard le 5 de chaque mois pour le mois précédent.

1-3- Détermination des calculs et plafonds

Un agent à temps plein ne peut réaliser plus de 25 heures supplémentaires par mois, ni percevoir des IHTS pour un nombre d'heures supérieur à 25 heures par mois. Pour un agent à temps partiel, le nombre maximum d'heures supplémentaires par mois est égal à 25 multiplié par la quotité de travail.

Ces contingents mensuels peuvent être dépassés en cas de circonstances exceptionnelles et pour une durée limitée, sur décision du supérieur hiérarchique direct. Il doit en informer immédiatement le comité social territorial via le directeur général des services.

Les majorations de nuit et de dimanche ou jour férié ne se cumulent pas. Elles ne s'appliquent pas aux agents à temps partiel.

Le tableau ci-après synthétise les modalités de calcul des IHTS :

Rémunération horaire des heures supplémentaires		
Heures supplémentaires		Rémunération
Les 14 premières heures		$[(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,25$
À partir de la 15e heure		$[(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,27$
Heure de nuit (accomplie entre 22 heures et 7 heures)	Les 14 premières heures	$[(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,25 \times 2$
	À partir de la 15e heure	$[(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,27 \times 2$
Heure accomplie un dimanche ou un jour férié	Les 14 premières heures	$(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820 \times 1,25 + [(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,25 \times 2/3$
	À partir de la 15e heure	$(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820 \times 1,27 + [(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,27 \times 2/3$

Il convient d'ignorer les millièmes de centimes d'euros à chaque étape du calcul.

Si l'agent perçoit une nouvelle bonification indiciaire (NBI) ou un complément de traitement indiciaire, ces éléments de rémunération ne sont pas pris en compte pour le calcul du montant des heures supplémentaires.

Exemple

Pour un agent à temps plein rémunéré sur la base de l'indice majoré 430 et en zone 1 (pour l'indemnité de résidence) :

Exemple de rémunération horaire des heures supplémentaires	
Heures supplémentaires	Rémunération
Les 14 premières heures	$[(25\ 026,17 + 750,79) / 1\ 820] \times 1,25 = 17,70 \text{ €}$
À partir de la 15e heure	$[(25\ 026,17 + 750,79) / 1\ 820] \times 1,27 = 17,98 \text{ €}$
Heure de nuit (accomplie entre 22 heures et 7 heures)	$[(25\ 026,17 + 750,79) / 1\ 820] \times 1,25$ (ou $1,27$) $\times 2 = 35,40 \text{ €}$ ou 35,96 €
Heure accomplie un dimanche ou un jour férié	$[(25\ 026,17 + 750,79) / 1\ 820] \times 1,25$ (ou $1,27$) $+ [(25\ 026,17 + 750,79) / 1\ 820] \times 1,25$ (ou $1,27$) $\times 2/3 = 29,50 \text{ €}$ ou 29,96 €

1-4- Modalités d'attribution

Les IHTS rémunèrent les heures supplémentaires effectuées à la demande du supérieur hiérarchique direct au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail. Le supérieur hiérarchique direct est responsable de la définition et de l'application du planning de travail.

Le versement des IHTS dépend de la mise en place de moyens de contrôle automatisé des horaires de travail (pointage) permettant de définir le planning applicable (et donc les bornes horaires) et de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires. Toutefois, le versement des IHTS peut être effectué au vu d'un décompte déclaratif pour les personnels exerçant hors de leurs locaux de rattachement. Le versement des IHTS peut aussi être effectué au vu d'un décompte déclaratif pour les sites dont l'effectif des agents pouvant percevoir des IHTS est inférieur à 10.

La compensation des heures supplémentaires peut être effectuée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur. Une même heure supplémentaire ne peut pas donner lieu à la fois à repos compensateur et à indemnisation.

Les IHTS sont cumulables avec les ISMF, les IAT et les PIPCS.

2- Indemnité d'astreinte et d'intervention

La période d'astreinte ouvre droit soit à une indemnité d'astreinte et d'intervention soit, à défaut, à un repos compensateur (article 1 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005).

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que le cas échéant le déplacement aller-retour sur le lieu de travail. S'il y a intervention pendant la période astreinte, le temps de travail effectif est rémunéré en sus de l'indemnité. Il s'opère par le paiement d'une indemnité d'intervention.

À tour de rôle, chaque agent de police municipale est amené à assurer une astreinte de semaine complète justifiant la perception d'une indemnité d'astreinte, ainsi que d'une indemnité d'intervention le cas échéant.

Le conseil municipal est compétent pour déterminer et préciser, après avis du comité social territorial compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés (article 5 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001).

Le montant de l'indemnité d'astreinte et d'intervention, ainsi que la durée de la compensation, sont fixés par le décret n° 2005 542 du 19 mai 2005.

En cas de changement réglementaire, les nouvelles modalités d'indemnisation ou de compensation des astreintes et des interventions s'appliqueront automatiquement aux agents visés (agent de la police municipale).

2 Indemnités ou repos compensateur lors des astreintes

	Si paiement	Si repos compensateur
Semaine complète	149,48 €	1,5 jour
Du lundi matin au vendredi soir	45 €	0,5 jour
Du vendredi soir au lundi matin	109,28 €	1 jour
Nuit de semaine	10,05 €	2 heures
Samedi	34,85 €	0,5 jour
Dimanche ou jour férié	43,38 €	0,5 jour

Le montant de l'indemnité et la durée du repos compensateur en cas d'astreinte sont majorés de 50 % en cas de prévenance de moins de 15 jours avant la date de réalisation de l'astreinte.

3- Tableau récapitulatif (montants en euros bruts)

CADRES D'EMPLOIS ET GRADES	CAT	EFFECTIF	IAT			ISMF		IHTS	ASTREINTES	PFA	PIPCS
			MONTANT ANNUEL DE RÉFÉRENCE *	COEFFICIENT RETENU (entre 1 et 8)	MONTANT DE L'ENVELOPPE ANNUELLE (crédit global)	NOUVEAUX TAUX **	ANCIENS TAUX **	BENEFICIAIRES POTENTIELS	MONTANT FIXE ANNUEL	MONTANT PLAFOND PAR AGENT ET PAR AN	
CHEF DE SERVICE	B		-								
Chef de service principal de 1ère classe	B	1	-			30%	30%	oui	oui		
Chef de service principal de 2ème classe ***	B		-			30%	22%	oui	oui		
Chef de service ***	B		-			30%	22%	oui	oui		
AGENT DE POLICE MUNICIPALE	C		-								
Chef de police municipale (en voie d'extinction)	C		513,31 €			20%	20%	oui	oui		
Brigadier – chef principal	C	2	513,31 €	7	7 186,34 €	20%	20%	oui	oui		
Brigadier	C		491,95 €			20%	20%	oui	oui		
Gardien	C	1	486,33 €	7	3 404,31 €	20%	20%	oui	oui		
GARDE CHAMPÊTRE	C		-								
Garde champêtre chef principal	C		498,68 €			20%	20%	oui	oui		
Garde champêtre chef (ancien garde champêtre chef)	C		491,95 €			20%	20%	oui	oui		
Garde champêtre chef (ancien garde champêtre principal)	C		486,33 €			20%	20%	oui	oui		
TOTAL		4	-	-	10 590,65 €	-	-	-	-		

* Dernière indexation au 01/07/2022

** Taux du traitement mensuel soumis à retenue pour pension

*** Depuis le 01/09/2022 les 2 premiers grades comportent un IB > 380 de telle sorte que l'IAT ne peut plus être versée (mais avec le plafond d'ISMF passant de 22% à 30%)

Le conseil municipal de La Balme de Sillingy,

VU le code général des collectivités territoriales (CGCT) ;

VU le code général de la fonction publique (CGFP), notamment ses articles L714-4 à L714-13 ;

VU le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 ;

VU la délibération du conseil municipal n° 2016-57 du 27 juin 2016 portant mise à jour du règlement intérieur de la commune ;

VU les modalités de rémunération et de gestion des temps fixées par la commune,

VU l'avis du comité social territorial réuni le 28 juin 2023 ;

Pour l'ISMF

VU le décret n° 97-702 du 31 mai 1997 ;

VU le décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000 ;

VU le décret n° 2006-1397 du 17 novembre 2006 ;

VU le décret n° 2017-215 du 20 février 2017 ;

VU la délibération du conseil municipal n° 2001-11 relative à l'indemnité spéciale de fonctions de la filière police municipale, modifiée par la délibération du conseil municipal n°2016-058 du 27 juin 2016 portant modification du régime indemnitaire ;

Pour l'IAT

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 ;

VU le décret n° 97-702 du 31 mai 1997 ;

VU le décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000 ;

VU le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 ;

VU l'arrêté interministériel (finances et fonction publique) du 14 janvier 2002 fixant les montants de référence de l'indemnité d'administration et de technicité ;

VU les réponses aux questions ministérielles du 01/08/2006 (Ass. Nat. n° 88821) et du 22/09/2022 (Sénat n° 02714) ;

VU la délibération du conseil municipal n° 2002-30 du 25 mars 2002 portant régime indemnitaire modifiée par la délibération n° 2004-22 du 31 mars 2004 portant régime indemnitaire ;

Pour la PIPCS

VU les décrets n° 2012-624 et 2012-625 du 3 mai 2012 ;

Pour la PFA

VU l'article L714-11 du CGFP ;

VU délibération du conseil municipal n° 1997-41 du 12 juin 1997 portant maintien des compléments de rémunération (PFA) ;

Pour les IHTS

VU du décret n°97-702 du 31 mai 1997 relatif aux IHTS des agents de police municipale et des gardes-champêtres ;

VU le décret n°2000-45 du 20 janvier 2000 relatif aux IHTS des chefs de service de police municipale ;

VU le régime indemnitaire spécifique applicable aux membres des cadres d'emplois de la police municipale et des gardes champêtres, lequel renvoie au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 pour les conditions de versement des IHTS ;

Pour les indemnités d'astreinte et d'intervention

VU le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 ;

VU le décret ° 2005 542 du 19 mai 2005 ;

VU la délibération du conseil municipal du 27 juin 2016 (modifiée) relatif au règlement intérieur ;

VU l'exposé présenté par Madame le Maire ;

Après en avoir délibéré,

Article 1 :

Prévoit pour les agents de la filière police municipale, l'octroi de l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF), de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), de la prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPSCS), de la prime de fin d'année (PFA), de l'indemnité d'astreinte et d'intervention et des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) dans les conditions fixées à la présente délibération ;

Abroge les délibérations portant sur l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF), notamment la délibération du conseil municipal n° 2001-11 relative à l'indemnité spéciale de fonctions de la filière police municipale modifiée par la délibération du conseil municipal n° 2016-058 du 27 juin 2016 portant modification du régime indemnitaire ;

Complète la délibération n° 2002-30 du 25 mars 2002 portant régime indemnitaire et la délibération n° 2004-22 du 31 mars 2004 portant également régime indemnitaire, par les dispositions de la présente délibération circonscrites à l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) prévues pour les agents de la filière police municipale ;

Complète le règlement intérieur de la commune dans ses dispositions liées à la présente délibération, notamment le point 8 relatif aux astreintes ;

Précise que les conditions spécifiques d'octroi de la prime de fin d'année doivent être conformes à la délibération n° 1997-41 du 12 juin 1997 en décidant le maintien.

Article 2 :

Autorise Madame le Maire à signer tous les actes nécessaires à l'application de la présente délibération.

Article 3

Précise que les crédits nécessaires seront inscrits au budget, aux chapitres et articles prévus à cet effet.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal adopte à l'unanimité la délibération.

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an susdits.

Le Maire certifie le caractère exécutoire de la présente délibération.

La secrétaire de séance
Laetitia PERROQUIN



Le Maire
Séverine MUGNIER



Délibération certifiée exécutoire compte tenu :
De sa réception en Préfecture le 05/07/2023
De sa publication le 05/07/2023

Dans les deux mois à compter de sa publication ou de sa notification, cet acte administratif est susceptible de recours devant le tribunal administratif territorialement compétent.