

Département de la Guadeloupe
Arrondissement de Basse-Terre

Commune de VIEUX-HABITANTS

Extrait du registre des délibérations
du Conseil Municipal
Séance du 29 septembre 2025

Effectif du Conseil : 29

Présents : 25

Absents excusés : 02

Absents : 02

Procurations : 01

Sens du Vote

Pour : 26

Contre : 00

Abstention : 00

Par suite d'une convocation en date du 22 septembre 2025, les membres composant le Conseil Municipal de Vieux-Habitants, se sont réunis à la salle de délibération, le **Lundi 29 Septembre à 18h40** sous la présidence de Monsieur **Jules OTTO**, Maire.

Etaient présents : Jules OTTO, Jacqueline TASSIUS, Frédéric OTTO, Christiane COLET-BAILLET, Ernand BOULON, Cindy DARMIN, Louis-Jules DARES, Marie-Pierre DARLY, Joël LANCASTRE, Albert AIRA, Yvon TOI-OTTO, Amour GABALI, Juliette FARNABE Gérard RAMASSAMY, Virginie GUILLAUME, Sonia JEREMIE CAMALET, Ketty LANCIEN, Véronique GOMBAULD, Nicolas BRESLAU, Anne-Marie CANGOU, Luigi LANCASTRE, Audrey BOURSEAU, Gaston GERAN, Aline TOI, Jennifer LINON.

Absents excusés : Christopher GERAN, Pierrot TAURUS.

Absent : Esther JEREMIE-AMBRAISSE, Alexandre CLAIRY.

Procurations : Christopher GERAN donne procuration à Louis-Jules DARES.

Secrétaire de séance : Yvon TOI OTTO

N° de délibération : 07
Date de transmission
en préfecture :
01 OCT. 2025

**DELIBERATION INSTAURANT L'INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT
(ISFE) POUR LA FILIERE POLICE**

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique, articles L714-4 et L714-13,

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 l'avis du Comité Social Territorial du 18 septembre 2025.

Considérant la proposition du Maire de mettre en place le nouveau régime indemnitaire tel qu'instauré par le décret du 26 juin 2024 et d'exposer ce qui suit :

-Une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) peut être versée aux fonctionnaires relevant de la filière Police. Elle remplace le précédent régime indemnitaire composé de l'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF) et de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

-L'ISFE est constituée d'une part fixe et d'une part variable.

I. LES BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sont les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois suivants :

- des directeurs de police municipale
- des chefs de service de police municipale
- des agents de police municipale

II. LA PROCEDURE

Après l'avis du Comité Social Territorial, il appartient au Conseil Municipal de fixer 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.

Il détermine pour cette indemnité :

- Le taux individuel de la part fixe
- Des critères pour l'attribution de la part variable
- Le plafond de la part variable

A- La part fixe de l'ISFE

1- Les montants plafonds de 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 dans les limites des plafonds suivantes :

- 33% pour le cadre d'emplois de directeur de police municipale ;
- 32% pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
- 30% pour le cadre d'emplois des agents de police municipale ;

Cadres d'emplois	Catégories	ISFE plafond	ISFE plancher annuel fixé par la collectivité	ISFE plafond annuel fixé par la collectivité
FILIERE POLICE				
Chefs de service de police municipale	B	32% du traitement indiciaire	30% du traitement indiciaire	32% du traitement indiciaire
Agents de police municipale	C	30% du traitement indiciaire	25% du traitement indiciaire	30% du traitement indiciaire

2- Modalité de versement de la part fixe de l'ISFE

La part fixe de l'ISFE sera versée mensuellement. Elle est proratisée en fonction du temps de travail.

La prime est maintenue durant :

- Les congés annuels
- Les congés de maternité, de paternité ou d'adoption
- Les congés d'invalidité temporaire imputable au service
- En cas de travail à temps partiel thérapeutique, au prorata de la quotité accordée à l'agent.
- En cas de congé de maladie ordinaire jusqu'au 20^{ème} jour d'arrêt de travail

Le versement de l'ISFE est suspendu durant :

- Les congés de longue maladie et de longue durée.

B- La part variable de l'ISFE

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon les critères définis par l'organe délibérant.

Le conseil municipal, selon ses objectifs et ses moyens, peut décider du versement ou du non

versement de la part variable.

I- Critères d'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

L'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel prévu par le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014.

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ces critères, modifiés par la délibération en date du 11 mars 2024, après avis du comité social territorial, portent sur :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques ;
- la contribution à l'activité du service
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

La valorisation de ces critères est proposée par catégorie hiérarchique, conformément aux grilles d'évaluation ci-après :

CATEGORIE B

CATÉGORIE B

SAVOIR FAIRE: Total maximum 10 points	
Efficacité dans l'emploi	
Non atteint	0 point
Partiellement atteint	1,5 points
Atteint	3 points
Compétences professionnelles et techniques	
Connaissance de l'environnement professionnel	de 0 à 4 points
Maîtrise et adaptation aux évolutions des nouvelles technologies	
Capacité d'anticipation	
Aisance rédactionnelle et capacité de synthèse	
Maîtrise des connaissances du métier exercé	
Respect des normes et des procédures	
Réactivité, adaptabilité, autonomie	
Contribution à l'activité du service	
Sens des responsabilités	de 0 à 3 points
Capacité à partager et à diffuser l'information	
Implication dans l'actualisation de ses connaissances	
Sens du service public et conscience professionnelle	
Connaissance des procédures et des règles de fonctionnement de l'administration	
SAVOIR ETRE: Total maximum 10 points	
Qualité relationnelle	
Assiduité et ponctualité	de 0 à 4 points
Relation avec l'environnement professionnel (les élus, le public, la hiérarchie, etc...)	
Capacité à travailler en équipe	
Respect des délais	
Sens des relations humaines, aptitude à communiquer	
Capacité d'encadrement	
Capacité à fixer des objectifs	de 0 à 3 points
Aptitude à conduire une réunion	
Aptitude à faire appliquer des décisions	
Animer une équipe	
Aptitude à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	
Aptitude à faire des propositions	de 0 à 3 points
Capacité à mettre en œuvre un projet	

Sens de la rigueur et de l'organisation	
Capacité à mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives	
Capacité à identifier et hiérarchiser les priorités	

CATEGORIE C

CATEGORIE C

SAVOIR FAIRE: Total maximum 12 points	
Atteinte des objectifs	
Non atteint	0 point
Partiellement atteint	2 points
Atteint	4 points
Compétences professionnelles et techniques	
Connaissance de l'environnement professionnel	de 0 à 4 points
Maîtrise et adaptation aux évolutions des nouvelles technologies	
Capacité d'anticipation	
Respect des normes et des procédures	
Réactivité, adaptabilité, autonomie	
Capacité de synthèse	
Contribution à l'activité du service	
Sens des responsabilités	de 0 à 4 points
Implication dans l'actualisation de ses connaissances	
Sens du service public et conscience professionnelle	
Connaissance des procédures et des règles de fonctionnement de son service	
SAVOIR ETRE: Total maximum 8 points	
Qualités relationnelles	
Assiduité et ponctualité	de 0 à 4 points
Relation avec l'environnement professionnel (les élus, le public, la hiérarchie, etc....)	
Capacité à travailler en équipe	
Respect des délais	
Sens des relations humaines, aptitude à communiquer	
Aptitude à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	
Aptitude à faire des propositions	de 0 à 2 points
Sens de la rigueur et de l'organisation	
Capacité d'écoute	
Capacité à exercer des fonctions d'encadrement	
Capacité à réaliser les objectifs fixés	de 0 à 2 points
Capacité à animer une équipe	

2- Procédure d'attribution de la part variable

Le compte rendu de l'entretien professionnel comprenant la grille d'évaluation de la manière de servir, constitue l'outil de base pour définir le nombre de points obtenus par l'agent. La proposition finale est présentée à l'autorité territoriale par catégorie, qui déterminera le montant alloué.

3- Définition des montants plafonds de la part variable

Les montants plafonds annuels de la part variable de l'ISFE sont définis comme il suit :

Cadres d'emplois	Catégories	Plafond de la part variable de l'ISFE	
Chefs de service de police municipale	B	15% du plafond IFSE fixé par la collectivité	1 280 €
Agents de police municipale	C	13% du plafond IFSE fixé par la collectivité	1 100 €

4- Modalité d'attribution des montants individuels de la part variable

La décision d'attribution des montants individuels de la part variable appartient à l'autorité territoriale, en fonction de l'enveloppe qui pourra être dégagée.

A titre d'exemple:

Nombre de points (maximum de 20 points)	Montant total de la part variable 550€	Montant total de la part variable 350€
	Catégorie B	Catégorie C
20 points	550 €	350 €
entre 10 et 19 points	400 €	200 €
entre 1 et 9 points	225 €	175 €
0 point	0 €	0 €

L'attribution à l'agent de la part variable de l'ISFE se conclut par la prise d'un arrêté individuel. Le cas échéant, la part variable de l'ISFE sera versée annuellement.

III. 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 attribuées dans les conditions fixées par le décret du 14 janvier 2002,
- 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.

Le Conseil Municipal,
Après en avoir délibéré,

Décide à l'unanimité

Article 1 : D'instaurer l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement tel qu'exposé ci-dessus.

Article 2 : D'autoriser Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel, le taux de l'ISFE attribuée à chaque agent, dans la limite des plafonds fixés supra.

Article 3 : La présente délibération prendra effet le **1^{er} octobre 2025**.

Article 4 : D'inscrire au budget les crédits correspondants.

Article 5 : D'adresser un exemplaire de la présente délibération à Monsieur le Préfet de la Région Guadeloupe et au Service de gestion comptable de la Communauté d'Agglomération Grand Sud Caraïbe.

Pour expédition conforme

Le Maire

Acte certifié exécutoire
Réception en Préfecture :

Publication :

Affichée le 02 OCT. 2025



Jules OTTO

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de Basse-Terre dans un délai de deux (2) mois à compter de sa notification et/ou publication et de sa transmission au contrôle de légalité. Le Tribunal Administratif peut être saisi par l'application informatique « Télé recours citoyens » accessible par le site Internet www.telerecours.fr