



**EXTRAIT DU REGISTRE  
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL  
DE LA COMMUNE DE BIDART  
(N° 241209-01)**

**SÉANCE DU 9 DÉCEMBRE 2024**

*L'an deux mil vingt quatre et le neuf du mois de décembre, à dix-huit heures trente, le Conseil Municipal de la commune de Bidart, régulièrement convoqué le trois décembre, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, en application des articles L.2121-7 et L.2122-8 du Code général des collectivités territoriales.*

**NOMBRE DE MEMBRES EN EXERCICE : 29**

**PRÉSENTS**

Emmanuel ALZURI, Maire - Marc BÉRARD,  
Maryse SANPONS, Francis  
TAMBOURINDEGUY, Christine CAYZAC,  
Mabel ETCHEMENDY, Gérard GOYA, Claire  
MARIJAK, Adjoints au Maire, Christine CALEN,  
Pierre ESPILONDO, Jean-Philippe OUSTALET,  
Pantxo ITHURRIA, Florence POEYUSAN,  
Sophie VALDAYRON, Alexandra BOUR, Sophie  
DUFUET, Stéphanie MICHEL, Amaia  
ETCHELECOU, Laurent BRIAULT, Denis  
LUTHEREAU.

**ABSENTS AYANT DONNÉ  
POUVOIR**

Marc CAMPANDEGUI ayant  
donné pouvoir à Marc BÉRARD,  
Christian BORDENAVE ayant  
donné pouvoir à Gérard GOYA,  
Fabienne LAUTIER-ROY ayant  
donné pouvoir à Maryse  
SANPONS, Pierre DAGOIS  
ayant donné pouvoir à Monsieur  
le Maire.

**ABSENTS  
EXCUSÉS**

Manu PORTET, Éric  
IRASTORZA, Isabelle  
CHARRITTON, Jeanne  
DUBOIS, Michel  
LAMARQUE.

**SECRÉTAIRE DE  
SÉANCE**

Amaia  
ETCHELECOU

**OBJET :**

**MISE EN PLACE DE L'INDEMNITÉ SPÉCIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT POUR LA  
POLICE MUNICIPALE**

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L.714-4 et L.714-13,  
Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2,  
Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions,  
notamment son article 1,  
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 le besoin d'attribuer un régime indemnitaire aux policiers municipaux qui exercent leurs missions au sein de la  
collectivité,

Monsieur le Maire expose qu'en application de l'article L.714-13 du Code général de la fonction publique, les fonction-  
naires relevant des cadres d'emplois de la police municipale bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique qui ne relève  
pas du régime indemnitaire général dénommé « RIFSEEP » attribué aux autres cadres d'emplois de la fonction publique  
territoriale.

Or, un nouveau régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale a été  
institué par le décret n°2024-614 du 26 juin 2024. Il prend la dénomination d'I.S.F.E. (indemnité spéciale de fonction et  
d'engagement).

Les dispositions du décret répondent à la volonté de simplifier et rendre plus attractif le régime indemnitaire des policiers  
municipaux, lesquels exercent des métiers en tension.

Par ailleurs l'I.S.F.E. a pour objet de s'harmoniser avec le R.I.F.S.E.E.P. dont bénéficient les autres agents de la fonction pu-  
blique territoriale.

Enfin, l'I.S.F.E. amène à faire disparaître l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ainsi que l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (I.S.M.F.), deux régimes indemnitaires, dont bénéficiaient jusqu'ici les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale.

Les collectivités doivent adopter cette délibération avant le 1er janvier 2025.

Au regard de ces éléments et en raison de la nécessité de disposer de policiers municipaux pour mener à bien les missions de prévention et de sécurité au plus près de la population et d'offrir des conditions d'emploi attractives, la collectivité souhaite instaurer l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement et abroger la ou les délibération(s) instaurant l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF).

Il est donc proposé au Conseil municipal d'instaurer l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement selon les modalités suivantes :

**Article 1 :** L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est composée d'une part fixe et d'une part variable.

**Article 2 :** Elle bénéficie aux agents relevant des cadres d'emplois suivants :

- Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale
- Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale

**Article 3 :** Le montant de la part fixe ne peut dépasser le pourcentage mentionné ci-dessous (appliqué au montant du traitement soumis à retenue pour pension) :

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

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement.

**Article 4 :** Le plafond annuel de la part variable ne peut dépasser les montants annuels suivants :

- 7000 € pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
- 5000 € pour le cadre d'emplois des agents de police municipale ;

Les critères d'attribution de la part variable seront choisis parmi les suivants :

| <b>Critères d'évaluation</b>                            | <b>Indicateurs</b>   |
|---|--|
| <b>1. Qualité du service rendu à la population</b>      |  |
| - Réactivité  | Temps de réponse aux demandes des citoyens (urgentes ou non).  |
| - Satisfaction des usagers                              | Mesurée par des retours d'usagers.   |
| - Présence sur le terrain                               | Temps passé en patrouille, présence visible sur la voie publique   |
| <b>2. Exécution des missions spécifiques</b>            |  |
| - Respect des missions de sécurité publique             | Mise en œuvre efficace des missions de tranquillité, sécurité et salubrité publiques, prévention de la délinquance...              |
| - Interventions de terrain                              | Qualité des interventions, gestion des situations complexes (violence, accidents, etc.).   |
| - Régularité des contrôles                              | Effectivité des contrôles de sécurité, de circulation, d'alcoolémie, etc.  |
| <b>3. Flexibilité et disponibilité</b>                  |  |
| - Adaptabilité  | Disponibilité à travailler en horaires décalés (nuit, week-end, jours fériés).   |
| - Assiduité   | Respect des plannings de travail et des ajustements liés aux imprévus.   |
| - Capacité à travailler dans des situations imprévues   | Gestion de situations d'urgence (grands événements, manifestations, etc.).   |
| <b>4. Esprit d'équipe et collaboration</b>              |  |
| - Travail en équipe                                     | Collaboration avec les collègues de la police municipale et avec d'autres services de sécurité (police nationale, pompiers, etc.). |
| - Relations avec les partenaires externes               | Coopération avec les autorités locales, les associations, ou d'autres acteurs de la sécurité publique.                             |
| - Formation et montée en compétence                     | Participation aux formations continues et aux actions de renforcement des compétences.   |
| <b>5. Capacité d'analyse et de gestion des risques</b>  |  |
| - Prévention des risques                                | Mise en œuvre des dispositifs de prévention (patrouilles, contrôles, actions de prévention de la délinquance, etc.).               |
| - Gestion des situations de crise                       | Efficacité dans la gestion des crises (manifestations, accidents graves, incidents de sécurité).                                   |
| <b>6. Respect des règles déontologiques et éthiques</b> |  |
| - Respect des procédures                                | Suivi et respect strict des procédures légales, administratives et déontologiques.   |

|  |  |
|--|--|
| - Comportement professionnel                                 | Attitude, respect de la hiérarchie et des valeurs de la fonction publique.                                     |
| <b>7. Performance individuelle et résultats mesurables</b>   |  |
| - Indicateurs de performance                                 | Nombre d'interventions, verbalisations, contrôles réalisés, incidents traités, etc.                            |
| - Réduction de la délinquance ou incidents signalés          | Impact mesurable des actions du policier sur la sécurité publique et la prévention de la délinquance.          |
| <b>8. Innovation et amélioration continue</b>                |  |
| - Initiatives prises   | Mise en place d'initiatives pour améliorer l'efficacité du service ou les conditions de travail.               |
| - Suggestions pour l'amélioration des pratiques              | Propositions pour optimiser les procédures, la sécurité ou les relations avec le public.                       |
| <b>9. Conditions particulières ou risques professionnels</b> |  |
| - Gestion des risques physiques                              | Capacité à intervenir dans des environnements dangereux ou à faire face à des situations risquées.             |
| - Exposition aux violences                                   | Implication dans des situations à risque de violences physiques ou verbales.                                   |
| <b>10. Évaluation par les pairs et la hiérarchie</b>         |  |
| - Évaluation par les collègues                               | Retour sur l'efficacité du travail en équipe et la collaboration au sein du groupe.                            |
| - Évaluation par la hiérarchie                               | Appréciation des performances par les supérieurs hiérarchiques, en fonction des critères définis précédemment. |

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement dans la limite globale de 50% du montant annuel fixé ci-dessus. Elle pourra être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

**Article 5 :** Pour les agents déjà en fonction au sein de la collectivité, si le montant global (part fixe et part variable) mensuel perçu 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.

Il sera versé, au titre de la part variable, au-delà du pourcentage de 50% mentionné à l'article 4 et dans les mêmes limites.

**Article 6 :** L'indemnité spéciale de fonctions et d'engagement est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de :

- Congé annuel
- Congés liés aux responsabilités parentales
- Congé de maladie ordinaire
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service
- Temps partiel de droit et sur autorisation
- Temps partiel thérapeutique

En cas de congé longue maladie, l'indemnité spéciale de fonctions et d'engagement est suspendue. Si le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie suite à un congé de maladie ordinaire, l'indemnité versée lors du congé de maladie ordinaire demeure acquise à l'agent.

Il est précisé que les crédits suffisants sont prévus au budget.

**Où l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir débattu, le Conseil Municipal, à l'unanimité, autorise le versement de l'ISFE selon les modalités ci-dessus exposées.**

Fait et délibéré à Bidart, les jour, mois et an que dessus.

Pour copie conforme et certificat d'affichage.  
Ont signé au registre les membres présents.

Le Maire de Bidart,  
Bidarteko Auzapeza,

EMMANUEL ALZURI

Acte rendu exécutoire après dépôt  
en Sous-Préfecture le 12/12/24  
et publication ou notification du 17/12/24

Le Maire de Bidart,  
Bidarteko Auzapeza,

EMMANUEL ALZURI

« LA PRÉSENTE DÉLIBÉRATION PEUT FAIRE L'OBJET D'UN RECOURS POUR EXCÈS DE POUVOIR DEVANT LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DANS UN DÉLAI DE DEUX MOIS À COMPTER DE SA PUBLICATION ET DE SA RÉCEPTION PAR LE REPRÉSENTANT DE L'ÉTAT ».

