




**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE D'AIX
EN PROVENCE N° DL.2021-669**

Séance publique du

12 juillet 2021

**Présidence de Maryse JOISSAINS MASINI
Maire d'Aix-en-Provence**

Accusé de réception en préfecture
Identifiant : 013-211300017-20210712- lmc1198469-DE-1-1
Date de signature : 16/07/2021
Date de réception : vendredi 16 juillet 2021
 <p>POUR CERTIFICATION DU CARACTÈRE EXÉCUTOIRE: - ACTE SIGNÉ ✓ - COMPTE RENDU AFFICHÉ ✓ - ACTE TRANSMIS POUR EXERCICE DU CONTRÔLE DE LÉGALITÉ ✓</p>

**OBJET : REFORME DE LA POLICE MUNICIPALE - ELEMENTS DE REMUNERATION DES
POLICIERS MUNICIPAUX**

Le 12 juillet 2021 à 14h00, le Conseil Municipal de la Commune d'Aix-en-Provence s'est réuni en session Ordinaire dans l'Amphithéâtre De La Verrière, 10 Rue des allumettes, 13 100 Aix-en-Provence, sur la convocation qui lui a été adressée par Mme Maryse JOISSAINS-MASINI, Maire, le 06/07/2021, conformément aux articles L 2121-10 et L 2121-12 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Etaient Présents :

Monsieur Jonathan AMIACH, Madame Laurence ANGELETTI, Madame Dominique AUGÉY, Madame Brigitte BILLOT, Madame Odile BONTHOUX, Monsieur Jacques BOUDON, Monsieur Gérard BRAMOULLÉ, Madame Joëlle CANUET, Monsieur Rémi CAPEAU, Monsieur Pierre-Emmanuel CASANOVA, Monsieur Eric CHEVALIER, Madame Agnès DAURES, Madame Sylvaine DI CARO ANTONUCCI, Monsieur Cyril DI MEO, Monsieur Sylvain DIJON, Monsieur Gilles DONATINI, Monsieur Jean-François DUBOST, Monsieur Marc FERAUD, Madame Stéphanie FERNANDEZ, Monsieur Jean-Christophe GRUVEL, Monsieur Sellam HADAOUI, Madame Elisabeth HUARD, Madame Claudie HUBERT, Madame Amandine JANER, Madame Sophie JOISSAINS, Madame Maryse JOISSAINS MASINI, Monsieur Salah-Eddine KHOUIEL, Monsieur Philippe KLEIN, Madame Perrine MEGGIATO, Madame Arlette OLLIVIER, Monsieur Stéphane PAOLI, Monsieur Marc PENA, Madame Anne-Laurence PETEL, Madame Josy PIGNATEL, Madame Laure SCANDOLERA, Madame Marie-Pierre SICARD - DESNUELLE, Monsieur Jules SUSINI, Monsieur Francis TAULAN, Madame Solène TRIVIDIC, Monsieur Jean-Louis VINCENT, Madame Fabienne VINCENTI, Monsieur Michael ZAZOUN.

Excusés avec pouvoir donné conformément aux dispositions de l'article L 2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales:

Madame Béatrice BENDELE à Madame Josy PIGNATEL, Monsieur Moussa BENKACI à Monsieur Sellam HADAOUI, Madame Kayané BIANCO à Monsieur Sylvain DIJON, Monsieur Pierre-Paul CALENDINI à Madame Josy PIGNATEL, Madame Françoise COURANJOU à Monsieur Michael ZAZOUN, Madame Brigitte DEVESA à Monsieur Jean-Louis VINCENT, Monsieur Laurent DILLINGER à Madame Marie-Pierre SICARD - DESNUELLE, Madame Gaëlle LENFANT à Monsieur Marc PENA, Madame Sophie MEYNET DE CACQUERAY à Madame Elisabeth HUARD, Monsieur Alain PARRA à Madame Elisabeth HUARD, Monsieur Pierre SPANO à Madame Agnès DAURES, Madame Karima ZERKANI-RAYNAL à Madame Stéphanie FERNANDEZ.

Excusés sans pouvoir :

Madame Françoise TERME.
Secrétaire : Rémi CAPEAU

Monsieur Sylvain DIJON donne lecture du rapport ci-joint.



D.G.A.S Ressources
Direction Carrières et Rémunérations

Nomenclature : 4.1

Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.

RAPPORT POUR
LE CONSEIL MUNICIPAL
DU 12 JUILLET 2021

RAPPORTEUR : Monsieur Sylvain DIJON

CO-RAPPORTEUR(S) : Monsieur Sylvain DIJON, Madame Françoise COURANJOU

Politique Publique : 01-GESTION DES RESSOURCES ET MOYENS

OBJET : REFORME DE LA POLICE MUNICIPALE - ELEMENTS DE REMUNERATION DES POLICIERS MUNICIPAUX- Décision du Conseil

Mes chers Collègues,

Dans le contexte de réorganisation des missions de la Police Municipale d'Aix en Provence initiée dès le début du second semestre 2020, la Direction Prévention et Sécurisation a fait l'objet d'une première adaptation de son organisation au Comité Technique de la Ville en novembre 2020. La finalisation de cette réforme a été présentée au Comité Technique du 2 juillet 2021 et le Conseil Municipal est sollicité pour approuver les incidences de cette réforme en matière de continuité du service public, notamment en ce qui concerne les équipes de Police Municipale de Nuit, et en matière de régime indemnitaire des agents de Police Municipale.

Lors des Comités Techniques du 17 novembre 2020 et du 2 juillet 2021, l'autorité municipale a souhaité réaffirmer les objectifs politiques et les missions, notamment de la Police Municipale, à savoir :

- Développer une police de proximité, en assurant la préservation de la tranquillité et de la sécurisation du public, par une présence et une visibilité aux créneaux horaires les plus représentatifs de la fréquentation de la voie publique par les administrés (ilôtage) et en gérant les flux de circulation et de stationnement
- Répondre aux réquisitions et aux demandes d'interventions quotidiennes émanant des administrés, des services municipaux ou territoriaux, ainsi que des partenaires institutionnels

- Déployer les ressources sur l'agglomération centrale et sa proche périphérie pour une meilleure visibilité en répondant à la demande de sécurisation des agglomérations périphériques (les Milles, Luynes, la Duranne, Puyricard, Célony...)
- Maintenir la tranquillité publique pour les manifestations, foires et marchés organisés sur le domaine communal, générateurs de grands rassemblements quand le contexte sanitaire le permettra

Cette réforme a permis, lors de ces 6 premiers mois, de renforcer les missions prioritaires de proximité et de visibilité sur l'ensemble du territoire. Il convient sur les prochains mois de maintenir le niveau d'exigence en développant les activités de terrain et de consolider le lien entre la police municipale et la population.

Dans le même temps, comme nous nous y étions engagés, la Ville a pu renforcer les effectifs de la police municipale. Ainsi, l'ensemble des recrutements des agents PM sur l'année 2021 a pu être mis en œuvre. Ce qui a notamment permis de renforcer les équipes opérationnelles de nuit.

Désormais, le retour à une vacation complète couvrant la totalité de la nuit est possible permettant un passage à une présence sur le terrain 24h/24, 7 jours sur 7.

Par ailleurs, la mise à jour de la convention communale de coordination entre les forces de sécurité intérieure de l'État et la police municipale permet désormais de couvrir tous les territoires de la Ville et définit les missions dévolues à la police nationale et à la police municipale.

Ainsi, comme le prévoyait le comité technique de novembre 2017, à l'issue d'une consultation des agents et des organisations syndicales, la durée des vacations de l'ensemble des agents et encadrants de nuit est fixée à 10 heures de 20h15 à 6h15 avec un tuilage des brigades de journée.

I. Organisation et horaires de travail des équipes de nuit

Il a donc été décidé de mobiliser la tranche horaire de 3h30 à 6h15 pour répondre aux nombreuses réquisitions de troubles à la tranquillité publique, principales missions des agents de nuit, et de sécurisation des habitations pour veiller sur la population.

Cette proposition répond à une volonté d'harmoniser les prises de services sur trois vacations distinctes dans la journée, et d'un service public 24h/24, 7 jours sur 7.

Ainsi, trois horaires sont retenus pour assurer les journées : vacations du matin de 6h à 14h, vacation d'après-midi de 13h à 21h et la vacation de nuit de 20h15 à 6h15.

Un tuilage des vacations des brigades de jours et de nuit est réalisé pour optimiser l'échange d'informations entre les brigades lors du briefing.

L'ensemble des équipes opérationnelles de nuit, chefs de brigades, chefs de brigade adjoints / les opérateurs du centre de supervision urbain, les agents des deux brigades et le service SIC-CSU ont désormais le même planning et le même temps de travail.

La majorité des nouvelles recrues est affectée en brigade de nuit selon les horaires actuels. Toutefois, le recrutement important d'agents de PM a été réparti également sur les brigades de jours pour harmoniser et équilibrer les trois brigades de journée et répondre aux besoins

opérationnels de la tranche horaire de 18h à 21h. Le renforcement des brigades de nuit n'a donc pas de conséquences opérationnelles sur la tranche horaire 18h/21h.

Une indemnité horaire pour travail de nuit sera versée mensuellement à terme échu sur transmission d'un état de service validé par la direction.

Selon les dispositions réglementaires, cette majoration pour travail de nuit s'élève à 0,97€ brut par heure accomplie entre 21h et 6h du matin, soit 8,73€ bruts par nuit travaillée (9 heures majorées). Cette majoration nécessite un minimum de 7 heures de travail consécutif).

II. Les astreintes de nuit

La création d'astreintes de nuit permettra de mobiliser des agents sur des situations imprévisibles lors des vacations de nuit pour porter assistance à la population victime de catastrophes. Il s'agit de faits majeurs relevant d'événements graves nécessitant un appui ponctuel en cas de crises (comme ce fut le cas fin décembre 2020 lors des épisodes d'immeubles menaçant ruine en centre-ville, ou de l'incendie de l'immeuble sur le secteur de Corsy avec une assistance de personnes à reloger sans précédent sur la ville).

Chaque agent sera informé du planning d'astreinte annuellement. En cas de modification l'agent sera informé 1 mois avant sa prise d'astreinte.

1- LE PRINCIPE DES ASTREINTES DE NUIT

Les astreintes de nuit seront utilisées pour répondre à une demande particulière d'un événement imprévisible et impondérable sur un dispositif conséquent et similaire au déclenchement du Plan de Sauvegarde de Réserve.

Il pourra s'agir par exemple d'un incendie important, d'un immeuble menaçant ruine engendrant des relogements, ou autres situations de crise nécessitant le soutien logistique de personnels opérationnels.

2- LA PROCEDURE OPERATIONNELLE DES ASTREINTES DE NUIT

Les rappels des agents en astreinte de nuit seront motivés et justifiés au regard des circonstances établies à l'appréciation de la hiérarchie.

Le déclenchement des astreintes de nuit sera acté sur décision du directeur de la prévention et de la sécurisation, du cadre d'astreinte de direction, et/ou sur sollicitation de l' élu à la sécurité.

Les agents en astreinte seront alors contactés par le cadre intermédiaire en vacation au poste de police municipale.

Une note interne détaillera les modalités de fonctionnement de la mise en œuvre des astreintes de nuit.

3- LA MISE EN APPLICATION DES ASTREINTES DE NUIT

A compter du 1^{er} septembre 2021, les astreintes de nuit seront planifiées sur l'année 2021 en mode dégradé sur la base du volontariat des agents de nuit. Il s'agit sur cette période de tester

le dispositif qui sera évalué en fin d'année 2021 pour une reconduction pérenne ou un abandon.

3-1 LE PRINCIPE DE PATROUILLES

Le travail de nuit est sensible et nécessitent de prendre des précautions pour assurer la sécurité des agents sur les interventions. Les patrouilles de police municipale sont ainsi organisées sur le principe sécuritaire de trois à deux agents par véhicule.

Les astreintes de nuit doivent suivre le même principe sécuritaire dans un objectif d'afficher une réponse adaptée aux situations conflictuelles rencontrées sur les interventions nocturnes. Les trois agents s'organisent sur le système identifié de la Protection, Liaison et Intervention (PLI).

L'organisation théorique des astreintes de nuit est formée sur le modèle de patrouilles composées de deux ou trois agents :

- les patrouilles constituées de deux agents : le contingent d'agent est composé de 16 agents volontaires minimum
- les patrouilles constituées de trois agents : le contingent d'agent est composé de 24 agents volontaires minimum.

Voir annexe 1

3-2 UN PRINCIPE EN MODE DEGRADE

Le dispositif des astreintes de nuit sera envisagé avec le contingent disponible et volontaire sur la période de septembre à décembre et pourra évoluer en cours de la période test selon les agents souhaitant intégrer les roulements des astreintes de nuit.

Un diagnostic et un bilan sera établi en fin d'année 2021.

A terme, deux dispositifs peuvent être prévus en fonction des effectifs mobilisables sur les astreintes de nuit.

3-3 MODALITES DE REMUNERATION

Le paiement des astreintes sera réalisé le mois suivant la réalisation des astreintes sur la base d'un état nominatif mensuel transmis par la Direction.

Le taux en vigueur est défini par le Décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 qui définit les modalités de la rémunération ou de la compensation des **astreintes** et des permanences dans la fonction publique territoriale et l'arrêté du 3 novembre 2015 fixant le montant des indemnités d'astreintes ou d'interventions pour les agents ne relevant pas de la filière technique.

Pour information, à ce jour, les montants pour les dispositifs proposés sont les suivants :

- une nuit de week-end : 34.85 € (Vendredi, Samedi, ou Dimanche)
- une nuit de semaine : 10.05 €

Le cas échéant les interventions réalisées pendant une période d'astreinte sont rémunérées selon les dispositions réglementaires en vigueur.

En cas de modification des dispositions réglementaires précitées, le montant de la compensation financière des astreintes sera automatiquement ajusté.

III- Attribution des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par un agent à la demande de son chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail effectif au-delà d'une certaine limite et de réduire la durée des repos quotidien et hebdomadaire en-delà d'une certaine durée. Leur nombre est limité. Elles donnent lieu à repos compensateur ou indemnisation.

La police municipale propose des heures supplémentaires aux agents sous trois formes :

- renfort de service – IHTS Classique
- renfort de service – IHTS Mission
- renfort de service – IHTS Cadre opérationnel

1- LES HEURES SUPPLEMENTAIRES « traditionnelles »

1-1 DEFINITION

Les heures supplémentaires traditionnelles sont les heures de travail effectuées par un agent à la demande de son chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Il s'agit ici de renforcer le service d'agent sur des missions prévisibles :

- augmenter les agents d'une brigade de jour ou de nuit
- répondre à un besoin de sécurité sur des manifestations

Ces heures supplémentaires sont essentiellement des attributions sur des vacations des patrouilles de jour et de nuit.

1-2 MODE OPERATOIRE

Ces heures supplémentaires sont affichées dans la salle de briefing à l'attention des agents de police municipale. Ces missions nécessitent un apport complémentaire d'agents pour faire respecter les missions de police municipale.

Ces missions sont prévisibles et pour la grande majorité inscrite sur le logiciel des manifestations du « guichet unique ».

Exemples :

Manifestation sportive

IronMan

Aix en Foulées

Festival d'art lyrique

Festival Zik Zak

2- LES HEURES SUPPLEMENTAIRES « missions »

2-1 DEFINITION

Les heures supplémentaires « missions » sont des heures attribuées à des agents de police municipale sur des missions spécifiques qui présentent un caractère répétitif. Ces missions de

police municipale s'imposent sur des évènements récurrents qui engendrent des consignes à répétition au détriment d'autres consignes ou réquisitions.

2-2 LES BESOINS DU SERVICE ET LE SERVICE A LA POPULATION

L'attribution des heures supplémentaires « missions » permet de renforcer les brigades sur des créneaux horaires limités dans l'espace et le temps pour répondre à des difficultés occasionnelles de terrain.

Exemples

- 1- Le couvre-feu
- 2- Lutte contre les nuisances sonores
- 3- Les phénomènes des rodéos 2 roues motorisés
- 4- La lutte des atteintes à l'environnement, les dépôts sauvages
- 5- Les missions de proximité sur les marchés (la Duranne)
- 6- Les services vitesses sur les quartiers périphériques
- 7- Lutte contre la prostitution
- 8- Les cérémonies militaires (agents en tenue de cérémonie)

Ces missions ponctuelles nécessitent une ressource de terrain importante pour poursuivre les missions quotidiennes permanentes et répondre aux réquisitions des administrés ; l'engagement de personnels complémentaires sur des créneaux limitera les missions consommatrices de beaucoup d'investissement au détriment des missions primordiales qui tentent à déséquilibrer l'organisation opérationnelle des brigades.

2-3 LE CADRE REGLEMENTAIRE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES « MISSIONS »

Ces heures supplémentaires pourront être attribuées aux agents de catégorie B et C et seront compensées ou rémunérées selon la réglementation en vigueur et suivant les dispositions de la délibération DL 2011.49.

Une enveloppe pour les heures supplémentaires « missions » sera créée à cet effet. Lors de la saisie des heures dans le logiciel, il conviendra d'identifier clairement la mission pour laquelle les heures supplémentaires ont été utilisées.

Un état de service validé par la hiérarchie devra être transmis au service rémunération.

3- LES HEURES SUPPLEMENTAIRES « cadre opérationnel »

Les heures supplémentaires « cadre opérationnel » sont attribuées aux cadres par roulement sur des faits majeurs exceptionnels relevant de leur compétence et qui ne peuvent être couverts sur leur temps de travail habituel. Le cadre aura pour mission de recueillir et transmettre l'information ainsi que la prise de décision.

L'objectif est de pouvoir mobiliser si besoin un cadre opérationnel qui aura les missions d'apporter un soutien logistique et managérial aux équipes de terrain.

Les cadres opérationnels seront :

- Les 2 adjoints opérationnels de jour
- L'adjoint opérationnel de nuit
- Le chef de service fourrière
- Le responsable du CSU

- Le référent CLSPD
Le référent environnement

Le cadre aura un rôle de superviseur dans la gestion de l'évènement et sur les moyens humains et logistique déployés. Il devra rendre compte des faits et des actions engagées au cadre d'astreinte de direction.

3.1 Modalités de rémunérations et compensation des IHTS « cadre opérationnel »

Ces heures supplémentaires pourront être attribuées aux agents de catégorie B et seront compensées ou rémunérées selon la réglementation en vigueur et suivant les dispositions de la délibération DL 2011.49.

Une enveloppe pour les heures supplémentaires « cadre opérationnel » sera créée à cet effet. Lors de la saisie des heures dans le logiciel, il conviendra d'identifier clairement les faits majeurs pour lesquels les heures supplémentaires ont été utilisées.

Un état de service validé par la hiérarchie devra être transmis au service rémunération

IV - Attribution de la prime Nouvelle Bonification Individuelle « QPV »

1 Une réforme de la Police Municipale qui renforce la présence dans les quartiers

Depuis janvier 2021, la réforme de la police municipale a engagé une nouvelle stratégie en développant les missions sur l'ensemble des quartiers de la ville, et en particulier les quartiers prioritaires de la ville pour répondre à des besoins significatifs en matière de sécurité.

Ainsi, les agents de police municipale opérationnels de jour et de nuit sont amenés au quotidien à investir les quartiers pour apporter la tranquillité publique et maintenir la sécurité publique dans ces secteurs.

A ce titre, les missions sont programmées pour renforcer les présences sur ces territoires :

- les patrouilles de sécurisation de l'Aixpress (BHNS)
- les surveillances des marchés d'Encagnane et du Jas de Bouffan
- les patrouilles pédestres
- les prises de contacts avec les commerçants

et,

- la participation à la Police de Sécurité du Quotidien

Pour consolider ces engagements, la convention communale de coordination entre la police municipale et les forces de sécurité de l'État précisent les conditions d'interventions sur ces quartiers prioritaires de la ville dans son article 1.

Un bilan statistique annuel sera réalisé par la Direction de la Prévention et de la Sécurisation et présenté à l'autorité territoriale pour affirmer la présence effective des agents de la police municipale.

2.1 LA NBI QPV

Conformément aux nouvelles dispositions de l'article 1er du décret n° 2006-780, bénéficient dorénavant de la NBI « quartier prioritaire de la ville » :

- - les fonctionnaires territoriaux exerçant à titre principal les fonctions mentionnées en annexe de ce décret dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.
- - les fonctionnaires territoriaux exerçant à titre principal les fonctions mentionnées en annexe de ce décret dans les services et équipements situés en périphérie des quartiers précités et assurant leur service en relation directe avec la population de ces quartiers bénéficient de la nouvelle bonification indiciaire.

Une liste exhaustive des agents éligibles à cette prime est transmise au département des Ressources Humaines.

Les agents qui ne rentrent pas dans le cadre prévu par le point 2-1 et les cas d'attribution de NBI du décret 2006-779 du 3 juillet 2006 ne pourront pas bénéficier d'une NBI.

2-2 MODALITE DE VERSEMENT

La Direction Prévention et sécurisation transmettra une liste exhaustive des agents éligibles à la NBI QPV ou à d'autres BNI qu'il lui appartiendra de mettre à jour à chaque arrivée et mobilité.

Un arrêté individuel viendra acter pour chaque agent l'attribution (et le retrait, le cas échéant) de la NBI au regard des fonctions effectives exercées qui y ouvrent droit.

V- Remboursements de frais alloués à l'équipe Cynophile

Une équipe cynophile a été créée au sein de la Police Municipale en avril 2004. Cette équipe composée à l'origine de deux maîtres-chiens, comporte actuellement quatre maîtres-chiens.

Les policiers maître-chien ont une particularité de travailler en binôme avec un auxiliaire canin dont ils sont propriétaire. Leurs activités professionnelles sur la voie publique nécessitent une approche technique pour appréhender les patrouilles d'ilotage de prévention et de dissuasion et les missions de répressions.

Par Délibération du 17 mai 2004, il avait été proposé de laisser les chiens sous la responsabilité de leurs maîtres en dehors des heures de service.

Cette option présente, je vous le rappelle les avantages suivants :

- pas de création de chenil
- l'entretien du chien incombe à son maître (vaccinations incluses)
- la nourriture est à la charge du maître
- la responsabilité de la Ville cesse dès la fin du service, son maître ayant par ailleurs une assurance responsabilité civile le couvrant
- pendant les périodes de congés des maîtres-chiens, il n'y a pas besoin d'assurer la surveillance ni le suivi des animaux ;

Ce choix occasionne toutefois des frais aux maîtres-chiens :

- frais d'assurance en dehors des heures de service
- frais d'entretien, de vaccination, et de nourriture

En effet, il est apparu nécessaire de souscrire une mutuelle afin de couvrir les honoraires des vétérinaires et les soins si le chien est malade ou se blesse, notamment pendant le service.

La dépense inhérente à ces frais a été estimée à 180 € par mois et par chien, sans qu'il soit tenu compte des frais de mutuelle qui se rajoutent et qui se montent à environ 50 € par mois, il apparaît nécessaire de porter à 230 € par mois et par chien le remboursement de frais alloués à l'équipe Cynophile.

VI- Condition d'attribution de régime indemnitaire des policiers municipaux

La délibération n°2018-365 du 28 septembre 2018 d'instauration du RIFSEEP contient un volet relatif à la police municipale, même si le cadre d'emploi de police municipale n'est pas éligible au RIFSEEP. L'objectif était de présenter une délibération consolidée en matière de conditions d'attribution des régimes indemnitaires alloués à tous les cadres d'emplois, qu'ils soient éligibles ou non au RIFSEEP.

Cependant, concernant la filière sécurité, les particularités règlementaires du régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois de Police Municipale (grades territoriaux n'ayant pas d'équivalence dans les différents services de l'Etat) et la mise en œuvre des indemnités de sujétions spécifiques à la Ville d'Aix en Provence (comités techniques du 15 novembre 2012 et du 2 juillet 2015) pour les agents de police Municipale amènent l'Administration à proposer un volet sur le Régime Indemnitaire dans une Délibération Cadre sur la Police Municipale.

6-1 Cadre règlementaire de la mise en œuvre du Régime Indemnitaire

Pour rappel la mise œuvre du régime indemnitaire dans la filière sécurité s'organise autour des trois règles suivantes :

- Une délibération obligatoire en conseil municipal (article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant disposition statutaires relatives à la fonction publique territoriale) qui doit définir à minima la nature des éléments composant le régime indemnitaire (nom et type de primes), les conditions d'attribution (règles et critères pour déterminer les montants versés) et le taux moyen des indemnités applicables.

- Un principe de légalité respecté (article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) qui impose qu'aucune prime ou indemnité ne puisse être attribuée en l'absence d'un texte l'instituant expressément (décrets n°97-702 du 31 mai 1997 modifié relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale, 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, décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité, décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif au IHTS) ; dans le cas contraire ces primes seraient entachées d'illégalité.

- L'absence d'équivalence des grades de police municipale dans les différents services de l'Etat (les personnels de la police municipale ne sont pas éligibles aux régimes

indemnitaires alloués aux agents de la police Nationale en l'absence d'équivalence mentionnée avec la FPE dans l'annexe du décret n°91-875 du 6 septembre 1991) : si elle exclut de fait les agents de la Police Municipale du principe de parité en matière indemnitaire (art 88 de la loi 84-83 du 26 janvier 1984), la loi (article 68 de la loi n°96-1093 du 16 décembre 1996) prévoit que les fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale bénéficie d'un régime indemnitaire dont les modalités et le taux sont fixés par décret (décrets sus visés) et que ces montants représentent un maximum réglementaire qui ne peut être dépassé.

6-2 Evolution du Régime Indemnitaire actuel

A ce jour, le constat d'un régime indemnitaire complexe dans son application et peu lisible dans les plafonds de versement des indemnités de sujétions par rapport aux plafonds définis par la réglementation amène l'Administration à proposer une nouvelle politique de rémunération sur le volet du régime indemnitaire :

- Suppression des indemnités de sujétions versées sur état de présence
- Augmentation des niveaux de l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) au maximum pouvant être versé (IAT de coefficient 8) pour l'ensemble des agents encadrants et opérationnels exerçant leur activité au sein de la Direction Prévention et Sécurisation.
- Augmentation pour les catégories B (cadre d'emploi de chef de service de Police Municipale) de l'Indemnité Spéciale Mensuelle de Fonction (ISMF) pour les agents occupant des fonctions en position d'encadrement
- Maintien du maximum prévu par le décret pour les catégories C (20%)

Pour ce faire cette délibération se substitue à toutes les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire de la filière sécurité, notamment la partie D. de la délibération DL.2018-365 relative au RIFSEEP et son annexe 1.4 dont les dispositions sont abrogées.

La répartition des primes constituant le régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale s'opèrera selon des critères basés sur les fonctions exercées et leur niveau de responsabilité, l'expertise requise pour l'exercice des fonctions et l'importance des niveaux de sujétions professionnelles. Les principes suivants sont récapitulés dans un tableau en annexe 2 :

Indemnité spéciale de fonction pour le cadre d'emploi de chef de police municipale :

- o les agents de l'encadrement supérieur (chefs de pôle) et de l'encadrement direct du pôle opérationnel (adjoints directs du chef de pôle opérationnel et chefs de service) percevront mensuellement le maximum du taux individuel prévu par le décret, soit 30% du montant mensuel du traitement (à savoir la base soumise à retenue pour pension). Il constitue l'équipe de direction.
- o les agents d'encadrement intermédiaire Equipe Terrain (encadrants jour et encadrants nuit – coordonnateurs, chef de brigade et chef de brigade adjoint, jour et nuit) percevront une indemnité spéciale de fonction au taux individuel de 28% du montant mensuel du traitement.

- Les référents sur les divers domaines de la sécurité (RAPO, MBTPI TSI, Moyens généraux...) percevront un taux individuel de 26% du montant mensuel du traitement.

Indemnité spéciale de fonction pour le cadre d'emplois d'agent de police municipale : ils percevront le taux individuel maximum prévu par le décret n°97-702 du 31 mai 1997 modifié, soit 20% du montant mensuel du traitement soumis à retenue pour pension.

Indemnité Administration et de Technicité : compte tenu des niveaux de responsabilité des agents encadrants et du niveau de sujétions professionnelles auxquels les agents de terrain sont confrontés (de nuit et de jour), il a été proposé dans le cadre de la réforme de la police municipale que le taux d'IAT attribué soit positionné à son coefficient maximum (IAT 8) pour l'ensemble des agents présents sur le terrain de la Direction de la Prévention et Sécurisation.

Il est possible que les critères d'attribution de l'IAT soient aussi subordonnés à des critères d'engagement professionnel. Ainsi, les indemnités de sujétions qui étaient jusqu'ici versées à la journée travaillée (qui représentaient une part d'IAT entre l'IAT attribuée et l'IAT 8) valorisaient les agents présents. La réforme du régime indemnitaire par la suppression des indemnités de sujétion et l'attribution de l'IAT 8 (plafond maximum) à tous les agents opérationnels ne permet plus de tenir compte de la présence des agents.

Ainsi il est proposé que l'IAT 8 soit diminuée en fonction des jours d'absences santé (hors accident du travail et hors congé maternité et paternité) des agents selon trois tranches calculées au regard des absences santé mensuelles :

- jusqu'à 11 jours calendaires d'absences santé sur le mois : IAT 8
- de 11 à 20 jours calendaires d'absences santé sur le mois : IAT 7
- au-delà de 20 jours calendaires d'absences santé sur le mois : IAT 6 pendant la durée de l'absence.

6-3 Bénéficiaires et modalités de versement

Les bénéficiaires de ces dispositions sont les agents appartenant aux cadres d'emplois des agents de police municipale, des chefs de service de police municipale et de directeur de police municipale.

Un arrêté individuel sera produit pour chaque agent indiquant le taux de son indemnité spéciale de fonction et le coefficient de son IAT.

Le régime indemnitaire des policiers municipaux est versé mensuellement.

Compte-tenu de tous ces éléments, je vous demande, mes Chers Collègues, de :

- **DECIDER** de l'actualisation des horaires des brigades de nuit et d'un passage à une présence sur le terrain 24h/24, 7 jours sur 7.
- **DECIDER** de la création d'une astreinte de nuit qui permettra de mobiliser des agents sur des situations imprévisibles lors des vacations de nuit pour porter assistance à la population victime de catastrophes.

- **DECIDER** de porter à 230 € par mois et par chien le remboursement de frais alloués à l'équipe Cynophile
- **DECIDER** de la suppression des indemnités de sujétions versées sur état de présence aux agents de Police Municipale
- **DECIDER** de l'augmentation des niveaux de l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) au maximum pouvant être versé (IAT de coefficient 8) pour l'ensemble des agents encadrants et opérationnels de terrain exerçant leur activité au sein de la Direction Prévention et Sécurisation.
- **DECIDER** de l'augmentation pour les catégories B (cadre d'emploi de chef de service de Police Municipale) de l'Indemnité Spéciale Mensuelle de Fonction (ISMF) pour les agents occupant des fonctions en position d'encadrement et du maintien du maximum prévu par le décret pour les catégories C (20%)
- **DECIDER** que ces modifications prendront effet au 1^{er} septembre 2021

DL.2021-669 - REFORME DE LA POLICE MUNICIPALE - ELEMENTS DE REMUNERATION
DES POLICIERS MUNICIPAUX-

Présents et représentés	: 54
Présents	: 42
Abstentions	: 0
Non participation	: 0
Suffrages Exprimés	: 54
Pour	: 54
Contre	: 0

Ont voté contre

NEANT

Se sont abstenus

NEANT

N'ont pas pris part au vote

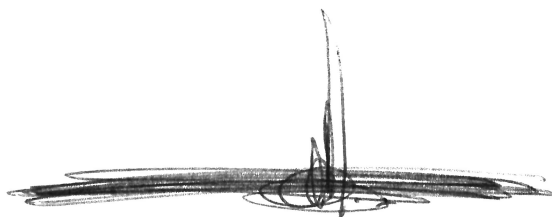
NEANT

Le Conseil Municipal a Adopté à l'unanimité
le rapport qui précède.

Ont signé Maryse JOISSAINS MASINI, Maire

Président de séance et les membres du conseil présents :

L'adjoint ou le conseiller municipal délégué,
Amandine JANER

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Amandine JANER', with a large, dark, horizontal stroke underneath it.

1 « Toute décision individuelle peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Marseille, dans un délai de deux mois à compter de sa notification. Dans ce délai, il peut être présenté un recours gracieux prorogeant le délai de recours contentieux ...»

Références réglementaires

- Article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Article 68 de la loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire
- Décrets n°97-702 du 31 mai 1997 modifié (IAT et indemnité spéciale de fonctions) et n°2002-60 du 14 janvier 2002 (IHTS)
- Décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'IAT
- Décret n°2006-1397 modifiant le régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois de garde champêtre, d'agent de police municipale, de chef de service de police municipale et créant le régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois de directeur de police municipale
- 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
- Décret 2006-780 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale exerçant dans des zones à caractère sensible.
- Décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale
- Décret 88-1084 du 30 novembre 1988 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration pour travail intensif
- Circulaire ministérielle du 11 octobre 2002 relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique territoriale

ANNEXE 1 : Astreintes de nuit

Dispositif 1 : Si un effectif de 16 agents est mobilisable

Les agents travaillent sur un cycle de 2 semaines par rotation (base 2 agents) - Planning théorique 16 agents – patrouilles de 2 agents – 7 jours d’astreinte toutes les 8 semaines par agent.

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Sem 1	Nuit	Nuit	1&2	1&2	Nuit	Nuit	Nuit
Sem 2	3&4	3&4	Nuit	Nuit	5&6	5&6	5&6

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Sem 3	Nuit	Nuit	7&8	7&8	Nuit	Nuit	Nuit
Sem 4	1&2	1&2	Nuit	Nuit	3&4	3&4	3&4

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Sem 5	Nuit	Nuit	5&6	5&6	Nuit	Nuit	Nuit
Sem 6	7&8	7&8	Nuit	Nuit	1&2	1&2	1&2

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Sem 7	Nuit	Nuit	3&4	3&4	Nuit	Nuit	Nuit
Sem 8	5&6	5&6	Nuit	Nuit	7&8	7&8	7&8

Dispositif 2 : Si un effectif de 24 agents est mobilisable

Les agents travaillent sur un cycle de 2 semaines par rotation (base 3 agents) - Planning théorique 24 agents – patrouilles de 3 agents - 7 jours d’astreinte toutes les 8 semaines par agent.

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Sem 1	Nuit	Nuit	1 2 3	1 2 3	Nuit	Nuit	Nuit
Sem 2	4 5 6	4 5 6	Nuit	Nuit	7 8 9	7 8 9	7 8 9

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Sem 3	Nuit	Nuit	10 11 12	10 11 12	Nuit	Nuit	Nuit
Sem 4	1 2 3	1 2 3	Nuit	Nuit	4 5 6	4 5 6	4 5 6

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Sem 5	Nuit	Nuit	7 8 9	7 8 9	Nuit	Nuit	Nuit
Sem 6	10 11 12	10 11 12	Nuit	Nuit	1 2 3	1 2 3	1 2 3

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Sem 7	Nuit	Nuit	4 5 6	4 5 6	Nuit	Nuit	Nuit
Sem 8	7 8 9	7 8 9	Nuit	Nuit	10 11 12	10 11 12	10 12 12

ANNEXE 2 : Principe de répartition des primes IAT et ISMF

		IAT	ISMF Ville		
			Directeur PM	Chef de service de PM	Agents de Police Municipale
	Fonctions	Plafond Maximum - IAT 8	Plafond Maximum du CE - 25% + Part fixe 625 €	Plafond Maximum du CE - 30%	Plafond Maximum du CE - 20%
Encadrement Supérieur	Directeur		25 % + Part fixe 625 €		
	Chefs de pôle : Pôle opérationnel, ressources, administratif, ASVP/Médiation	8		30%	
	Adjoints au chef de pôle opérationnel				
	Chef de service (Cds)				
Encadrement Intermédiaire Equipes Terrain	Encadrants Jour : Rattachés au Pôle Opérationnel aux Adjoints du chef de pôle Opérationnel Jour	8		28%	20%
Encadrants Nuit : Rattachés au Pôle Opérationnel aux Adjoints du chef de pôle Opérationnel Jour					
ASVP / Médiation					
Agents opérationnels Terrain / Technicité Particulière	Rattachés au Pôle Ressources	8		26%	20%
	Rattachés au Pôle ASVP Médiation				
	Agents opérationnels Jour				
	Agents opérationnels Nuit				
	Agents opérationnels Fourrière				
Agents de liaisons	Accueil Jacob	6		20%	20%
	PC Magali				
	Accueil Poste Police				

Pour information : répartition des fonctions suite à la réforme de la Police Municipale mise en œuvre en janvier 2021