



# POUR UNE RÉMUNÉRATION JUSTE ET EQUITABLE

## TOUTES ET TOUS ENSEMBLE EN GRÈVE LE 5 DÉCEMBRE !

Cher-es collègues,  
Depuis plusieurs mois, la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire pour les policiers-ières municipaux-ales se précise, avec des conséquences directes sur nos conditions de rémunération. Nous avons combattu ce projet par divers mouvements de contestation. Pour rappel, nous avons quitté la table des négociations lors de la dernière réunion au ministère de l'Intérieur pour marquer notre mécontentement. Notre organisation syndicale n'a pas pris part au vote lors du passage du présent décret au Conseil supérieur de la fonction publique, considérant que nous ne pouvions amender un texte qui n'était pas en adéquation avec nos revendications. Aujourd'hui, face à l'inflexibilité des autorités, nous devons malheureusement composer avec cette réforme tout en continuant à nous battre pour un régime indemnitaire plus juste et plus protecteur.

### UN CONTEXTE DE LUTTE CONTINUE

Rappelons que toutes les organisations syndicales représentatives s'étaient opposées au projet de loi Guerini, où des termes tels que « performance », « manière de servir » et « négociation annuelle obligatoire » résonnaient comme une insulte au service public. Si ce projet de loi n'a jamais vu le jour, les policiers-ères municipaux-ales ont hérité du seul décret paru, impulsé par l'ex-ministre de la Fonction publique. Le texte actuel du nouveau décret (n° 2024-614) accentue l'arbitraire dans l'attribution de la part fixe et variable de l'indemnité, creusant davantage les inégalités salariales sur le territoire.

### LE NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE

Le nouveau régime indemnitaire

qui nous est proposé soulève de nombreuses interrogations quant à son efficacité et à son équité. Il est essentiel que nous soyons bien informé-es sur les implications de ce régime et que nous soyons mobilisé-es pour défendre nos droits. **La CGT vous informe et vous appelle à la mobilisation pour un régime qui reconnaît réellement la valeur de notre travail.**

#### Ce que contient le nouveau régime indemnitaire

Ce régime vise à réorganiser l'attribution des primes et indemnités pour les policiers-ères municipaux-ales. L'objectif annoncé est d'adapter les primes aux nouvelles responsabilités et aux risques encourus par les agent-es. Mais qu'en est-il réellement ?

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 par l'organe délibérant, dans la limite des taux suivants :

- 33 % pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale,
- 32 % pour le cadre d'emplois des chef-fes de service de police municipale,
- 30 % pour le cadre d'emplois des agent-es de police municipale.

L'organe délibérant détermine également le plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement, dans la limite des montants suivants :

- 9500 euros pour le cadre d'emplois des directeurs-rices de police municipale,
- 7000 euros pour le cadre d'emplois des chef-fes de service de police municipale,
- 5000 euros pour le cadre d'emplois des agent-es de police municipale.

#### 1. Prime fixe : une revalorisation nécessaire

Nous revendiquons une augmentation de 30 % pour les agent-es de police municipale, 32 % pour les chef-fes de service et 33 % pour les directeurs-rices de police municipale.

Cela permettrait de prendre en compte les risques et responsabilités croissants de notre profession. De plus, nous demandons l'intégration partielle de l'indemnité dans la RAFP (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique) pour garantir une meilleure retraite à tou·tes les agent·es.

### 2. Part variable : aucune baisse tolérée

Si l'article 4 du décret prévoit que la part variable « peut être attribuée selon la manière de servir », nous demandons que cette part soit exclusivement réévaluée à la hausse.

Aucune diminution de la part variable ne doit être tolérée. Elle doit être fondée sur des critères clairs et transparents afin d'éviter toute dérive arbitraire.

### 3. Une prime annuelle équitable

Nous exigeons que la prime annuelle soit liée aux responsabilités spécifiques des agent·es et non à une « manière de servir » sujette à interprétation. Chaque agent·e doit être reconnu pour son rôle dans la sécurité de la population. L'équité de traitement doit être la priorité, afin de garantir une rémunération juste et transparente pour chaque policier·ière municipal·e. À savoir : l'article 7 précise que la part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement. La part variable de cette indemnité peut être versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant en

application de l'article 5. Elle peut être complétée par un versement annuel, sans que la somme des versements n'excède ce plafond.

Lors de la première application du présent décret, si le montant mensuel perçu est inférieur à celui perçu sous le régime indemnitaire précédent, à l'exclusion de tout versement exceptionnel, ce montant peut être conservé individuellement au titre de la part variable, au-delà du pourcentage mentionné et dans la limite du plafond prévu à l'article 5. En clair, lors de la première mise en application, la collectivité a la possibilité de déroger à la règle des 50 % mensuel et 50 % annuel.

**Quid de la deuxième année ? Quid de la première application en cas de mutation ?**

### 4. Transparence et dialogue social

Nous demandons la transparence sur les critères d'attribution des primes et une véritable concertation avec les organisations syndicales. Nos revendications doivent être prises en compte et discutées à tous les niveaux de décision. **Le mépris affiché par le gouvernement et le « fonctionnaire bashing » doivent cesser !**

### 5. Maintien des acquis sociaux

Aucun acquis social ne doit être remis en cause avec ce nouveau régime. Nous veillerons à ce que les avantages déjà obtenus soient préservés et renforcés.

## Ce que la CGT propose

- ▶ Une augmentation des primes fixes à 30 % pour les agent·es de catégorie C, 32 % pour les chef·fes de service de catégorie B et 33 % pour les directeurs·rices de police municipale.
- ▶ Des critères clairs et transparents pour la part variable, exclusivement réévaluée à la hausse.
- ▶ Une prime annuelle basée sur la responsabilité et la spécificité des missions, sans baisse possible.

## Nos actions

- ▶ Assemblées générales dans toutes les communes pour échanger sur les impacts du nouveau régime.
- ▶ Mobilisations locales et nationales pour porter nos revendications devant les instances décisionnelles.
- ▶ Pétitions et actions syndicales pour obtenir des négociations immédiates.

**Un régime indemnitaire juste et équitable est une question de dignité !  
Ensemble, agissons pour obtenir les conditions de travail que nous méritons !  
Aucune forme d'arbitraire dans l'application du nouveau régime indemnitaire !**

# Restons mobilisé·es !

**Ne laissons pas ce nouveau régime indemnitaire affaiblir nos droits et nos salaires !**

La mise en place de 3 jours de carence est une insulte à notre investissement quotidien en faveur du vivre ensemble ! La perte financière qui en découle et le désengagement de l'État sur les collectivités auront des conséquences graves sur nos missions, nos conditions de travail et notre pouvoir d'achat.

**La CGT appelle à la mobilisation de tou·tes les agent·es de la police municipale le jeudi 5 décembre pour obtenir un régime indemnitaire plus juste et conforme aux exigences de notre métier, faire cesser la cure d'austérité imposée et obtenir des moyens conformes aux exigences d'un service public de qualité.**

**TOUTES ET TOUS ENSEMBLE  
EN GRÈVE LE 5 DÉCEMBRE !**

+ d'infos

