

- VU** l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005, modifiée, portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;
- VU** l'ordonnance n°2021-1605 du 8 décembre 2021 étendant et adaptant à la fonction publique des communes de Polynésie française certaines dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- VU** le décret n°2011-1551 du 15 novembre 2011 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;
- VU** le 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 ;
- VU** le décret n°2016-1682 du 5 décembre 2016 relatif aux modalités du réexamen périodique de la rémunération des agents non titulaires prévu à l'article 75 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005 ;
- VU** l'arrêté n°HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 relatif aux régimes indemnitaires des fonctionnaires et agents contractuels des communes, des groupements de communes et des établissements publics à caractère administratifs relevant des communes de la Polynésie française ;
- VU** l'arrêté n°HC198/DIRAJ/BAJC du 24 avril 2025 modifiant l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 relatif aux régimes indemnitaires des fonctionnaires et agents contractuels des communes, des groupements de communes et des établissements publics à caractère administratifs relevant des communes de la Polynésie française ;
- VU** la délibération municipale n°67/2017 du 11 décembre 2017 fixant le régime indemnitaire dans la fonction publique communale ;
- VU** la délibération municipale n°28/2018 du 13 mars 2018 complétant la délibération municipale n°67/2017 du 11 décembre 2017 fixant le régime indemnitaire dans la fonction publique communale ;
- VU** l'avis du comité technique paritaire en date du 19 juin 2025 ;
- VU** l'avis favorable de la commission des ressources humaines en date du 19 juin 2025 ;

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attributions des indemnités ;

Considérant qu'il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit un régime indemnitaire pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public des spécialités « administrative » et « technique » des cadres d'emplois « application », « maîtrise » et « conception et encadrement » conformément au RIFLECE ;

Après en avoir délibéré, en sa séance du 4 juillet 2025 ;

DECIDE

Article 1er :

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel

des spécialités « administrative » et « technique » des cadres d'emplois « application » « maîtrise » « conception et encadrement ».

Les agents de droit privé et les contractuels dont la rémunération est fixée dans les conditions fixées par le décret du 5 décembre 2016 susvisé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Article 2 :

Le régime indemnitaire des agents visés à l'article 1^{er} est composé de deux parts :

- Une part fixe liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle ;
- Une part variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Les plafonds applicables évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat occupant des emplois comparables.

Article 3 :

L'IFSE constitue la part principale du régime indemnitaire. Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

3.1 : Définition des groupes de fonctions

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

Les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivant :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

- Responsabilité d'encadrement ;
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie ;
- Responsabilité de coordination ;
- Responsabilité de projet ou d'opération ;
- Responsabilité de formation d'autrui ;
- Ampleur du champ d'action (nombre de missions, valeur, etc.) ;
- Influence du poste sur les résultats, etc. ;

2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

- Connaissances requises pour occuper le poste (mise en œuvre opérationnelle, maîtrise, expertise) ;
- Complexité des missions (exécutions, interprétations, arbitrages et décisions) ;
- Niveau de qualification requis ;
- Temps d'adaptation ;
- Difficulté (exécution simple ou interprétation) ;
- Autonomie (restreinte, encadrée, large) ;
- Initiative ;
- Diversité des tâches, des dossiers, des projets (mono-métier, poly-métier, diversité des domaines d'intervention, diversité des domaines de compétences) ;
- Simultanéité des tâches, des dossiers, des projets ;
- Influence et motivation d'autrui (niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure) etc.

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

- Vigilance ;
- Risque d'accident ;
- Risques d'agression verbale et / ou physique ;
- Risques de maladie ;
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui ;
- Valeur des dommages ;
- Responsabilité financière ;
- Responsabilité juridique ;
- Effort physique ;
- Tension mentale, nerveuse ;
- Confidentialité ;
- Travail isolé (exemple : gardien de salle) ;
- Travail posté (exemple : agent d'accueil) ;
- Relations internes ;

- Relations externes ;
- Itinérance, déplacement (fréquent, ponctuel, rare, sans déplacement) ;
- Facteurs de perturbation ;
- Valorisation contextuelle sur une période ponctuelle etc.

3.2 : Montants maximas

A chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant au tableau de l'article 4de fon de la présente délibération, fixés dans la limite des montants des emplois comparables à l'Etat.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

La part fixe du régime indemnitaire est cumulable avec les indemnités définies par l'arrêté n°HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

3.3 : Attribution individuelle

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité de nomination.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité de nomination procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonction selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité de nomination attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel.

Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion du savoir à autrui, force de proposition, etc...) ;
- Formation suivie ;
- Connaissance de l'environnement du travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc...) ;
- Approfondissement des techniques, des pratiques, montée en compétence ;
- Conditions d'acquisition de l'expérience ;
- Différences entre compétences acquises et requises ;
- Réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un événement exceptionnel
- Conduite de plusieurs projets ;
- Tutorat etc... ;

L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) ainsi que l'engagement et la manière de servir (valorisés au titre du complément indemnitaire annuel) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

3.4 : Modalités de réexamen

La classification d'un agent au sein d'un groupe fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient en fonction des résultats obtenus lors d'une évaluation annuelle, sur demande explicite et motivée de l'agent et du supérieur hiérarchique direct, avec l'approbation de l'autorité de nomination.

Article 4 :

4.1 : Plafond des emplois des spécialités « administrative »

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Fonctions correspondantes	Plafond annuel	
			Montant IFSE de la Commune	Montant de l'Etat*
Conception et encadrement	Groupe 4	· Directrice Générale des services · Directrice des Ressources et des moyens	2 434 367	4 321 002
Maîtrise	Groupe 3	· Chef de service	1 748 210	2 085 919
Application	Groupe 2	· Chef d'équipe · Adjoint au chef de service · Assistant RH · Régisseur adjoint	1 288 782	1 353 222

4.2 : Plafond des emplois des spécialités « technique »

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Fonctions correspondantes	Plafond annuel	
			Montant IFSE de la Commune	Montant de l'Etat*
Maîtrise	Groupe 3	· Chef de service	1 748 210	2 085 919
Application	Groupe 2	· Chef d'équipe · Adjoint au chef de service · Assistant de direction · Technicien	1 288 782	1 353 222

**Montant indiqué à titre de comparaison*

Article 5 :

La part fixe est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, à temps non complet ; demi-traitement, etc.

Article 6 :

Le régime indemnitaire est maintenu de plein droit lorsque l'agent est placé en position de congés annuel, dans les trois (3) mois de congé de maladie ordinaire, d'arrêt de travail lié à un accident de travail, de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou de congé d'adoption.

Lorsque l'agent est placé en position de congé longue maladie ou de longue durée, les indemnités sont supprimées pour la durée du congé, conformément aux dispositions prévues par l'article 54 de l'arrêté n°HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 sus référencé.

Article 7 :

Les crédits relatifs aux indemnités prévues par la présente délibération sont inscrits au budget de la collectivité.

Article 8 :

Les délibérations municipales n°67/2017 du 11 décembre 2017 et n°28/2018 du 13 mars 2018 sont abrogées.

Article 9 :

Conformément à l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023, les indemnités dont bénéficiaient les agents en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ces dispositions étaient plus favorables. Ce maintien prend fin lorsque les agents cessent d'exercer les fonctions correspondantes.

Article 10 :

La présente délibération prend effet au 1^{er} août 2025.

Article 11 :

Conformément aux dispositions de l'article R421-6 du code de justice administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif dans un délai de deux (2) mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat. La juridiction administrative compétente peut aussi être saisie par application de Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr.

Article 12 :

Le Maire, la directrice générale des services et le trésorier des Iles sous le vent sont chargés, chacun en ce qui les concerne, de l'exécution de la présente délibération.

« ACTE RENDU EXECUTOIRE »

Après envoi au Haut-Commissariat

Pôle de contrôle de légalité

Le 08/07/2025

Et publication du 08/07/2025

Avec date d'effet le 01/08/2025

Le Maire de TAHAA

Mme Patricia AMARU



Fait à TAHAA, le 4 juillet 2025

Le Maire de TAHAA



Mme Patricia AMARU