



VILLE DE ARUE

Délibération du Conseil Municipal N°2024/17 du 03 juin 2024

Relative à la mise en place du régime indemnitaire des fonctionnaires et agents contractuels de droit public des cadres d'emplois « exécution », « application », « maîtrise », et « conception et encadrement » des spécialités « administrative », « technique » de la Ville de Arue

Date de convocation
28 mai 2024

Date de séance
03 juin 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le trois juin à dix-sept heures.

Le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la Mairie en séance publique sous la présidence de Madame Teura IRITI, Maire.

Etaient présents :

Nombre de conseillers	
En exercice	33
Présents	31
Procuration	02
Votants	33
Pour	33
Contre	00
Abstention	00

Nom-Prénom	Présent	Absent	Procuration
Mme Teura IRITI	X		
M. Gilles TEAUNA	X		
Mme Vahinetua TUAHU	X		
M. Jacky BRYANT	X		
Mme Anna YON YUE CHONG	X		
M. Edgar TEHAHE	X		
Mme June FREELAND	X		
M. Errol BENNETT		X	Mme Muriel LYAU
Mme Laïza PEU	X		
Mme Turia NATUA	X		
M. Francis BONNO	X		
Mme Micheline BANNER	X		
Mme Bernadette VANE	X		
M. Clet HAMBLIN		X	M. Gilles TEAUNA
M. Claudino TEHAMOANA	X		
M. Yves TERIITAU	X		
M. Jérémie CHAINE	X		
Mme Taiana TEHEI	X		
Mme Mirella TEIKITOHE	X		
Mme Muriel LYAU	X		
M. Heimanu TERAÏ	X		
Mme Tehani YAO	X		
M. Raanui ARIITAI	X		
Mme Moeata MALINOWSKI	X		
M. Lémuel BROTHERS	X		
M. Hurimana TEIHO	X		
Mme Mélodie TEARIKI	X		
Mme Eve VOHI	X		
M. Frédéric DAFNIET	X		
Mme Tahiapitiani TIMAU	X		
M. Tepuanui SNOW	X		
M. Atonia MAITIA	X		
M. Joël BONNO	X		

Le Maire certifie que le compte rendu de cette délibération a été affiché à la porte de la mairie dans les délais légaux.

Formant la majorité des membres en exercice.

- Vu la loi organique n°2004-192 du 27 février 2004 modifiée portant statut d'autonomie de la Polynésie française, ensemble la loi n°2004-193 du 27 février 2004 complétant le statut d'autonomie de la Polynésie française ;
- Vu la loi n° 71-1028 du 24 décembre 1971 relative à la création et à l'organisation des Communes dans le Territoire de la Polynésie française promulguée par l'arrêté n° 31-AA du 06 janvier 1972 ;
- Vu la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;
- Vu l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005 modifiée portant statut général des fonctionnaires communaux et des groupements des communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;
- Vu l'ordonnance n°2007-1434 du 5 octobre 2007 portant extension des premières, deuxième et cinquième parties du Code Général des Collectivités Territoriales, aux communes de la Polynésie Française, à leurs groupements et à leurs établissements publics modifiée par les loi n°2007-1720 du 7 décembre 2007 et n°2007-1787 du 20 décembre 2007 ;
- 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, notamment son article 43 ;
- Vu le décret n° 72-407 du 17 mai 1972 portant création des Communes dans le Territoire de la Polynésie française ;
- Vu le décret n°2008-1020 du 22 septembre 2008 portant extension des premières, deuxième et cinquième parties du Code Général des Collectivités Territoriales, aux communes de la Polynésie Française, à leurs groupements et à leurs établissements publics ;
- Vu le décret n°2011-1551 du 15 novembre 2011 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique des communes et des groupements des 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 le règlement général pour les protections des données ;
- Vu l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires et agents contractuels des communes, des groupements de communes et des établissements publics à caractère administratif relevant des communes de la Polynésie française ;
- Vu l'avis du Comité Technique Paritaire en date du 23 mai 2024 ;
- Ouï les explications fournies par Madame Teura IRITI, Maire ;

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

Après en avoir délibéré ;

En sa séance du 03 juin 2024.

A l'unanimité des membres présents et représentés :

- Pour : 33
- Contre : 00
- Abstention : 00

Le Conseil Municipal adopte

Article 1. - Le Régime Indemnitare Fixé dans la Limite de celui des Emplois Comparables de l'Etat (RIFLECE) :

Le RIFLECE est composé :

- D'une indemnité mensuelle : **IFSE** – Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, dont le montant est déterminé au regard des fonctions occupées par l'agent, des contraintes qui pèsent sur lui ou de l'expérience qu'il a acquise ;
- D'un complément versé annuellement : **CIA** - Complément Indemnitare Annuel en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Article 2. - Les bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitare tel que défini dans la présente délibération, les fonctionnaires titulaires et stagiaires, les agents contractuels de droit public, appartenant aux spécialités « administrative » et « technique » des cadres d'emplois « application » (C), « maîtrise » (B) et « conception et encadrement » (A).

Les agents de droit privé et les contractuels dont la rémunération est fixée par décret n°2016-1682 du 5 décembre 2016 susvisé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

La mise en place du RIFLECE est facultative.

Article 3. - Les parts du RIFLECE

Le régime indemnitare visé à l'article 1^{er} de la présente délibération est composé de deux parts :

- Une part 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 4. - L'Indemnité mensuelle de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

L'IFSE constitue la part principale du régime indemnitare. 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.

4.1 - 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 suivants :

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 (exécution, 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-métiers, 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 ; | - Confidentialité ; |
| - Risques d'accident ; | - Travail isolé ; |
| - Risques d'agression verbale et/ ou physique ; | - Travail posté ; |
| - Risques de maladie ; | - Relations internes ; |
| - Responsabilité pour la sécurité d'autrui ; | - Relations externes ; |
| - Valeur des dommages ; | - Itinérance, déplacement (fréquent, ponctuel, rare, sans déplacement) ; |
| - Responsabilité financière ; | - Facteurs de perturbation ; |
| - Responsabilité juridique ; | - Valorisation contextuelle sur une période ponctuelle, etc. |
| - Effort physique ; | |
| - Tension mentale, nerveuse ; | |

4.2 - Montants maximas

A chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant au tableau de l'article 6 de la présente délibération, fixés dans la limite des montants des emplois comparables de 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 partie fixe du régime indemnitaire est cumulable avec les indemnités définies par l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

4.3 - Attribution individuelle

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par le Maire.

Au regard de sa fiche de poste, Le Maire procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions 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, le Maire 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 (difficulté de transmission 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, de la montée en compétence ;
- Conditions d'acquisition de l'expérience ;
- Différences entre compétences acquises et requises ;
- Réalisation d'un travail exceptionnel, et savoir 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.

4.4 - Modalités de réexamen

La classification d'un agent au sein d'un groupe de fonctions fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre (4) ans.

Article 5. - Le Complément Indemnitare Annuel (CIA) :

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation de l'agent.

5.1 - Définition des groupes de fonctions et montants maxims

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE : par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

A chaque groupe de fonctions correspond les montants maxims figurant à l'article 6 de la présente délibération.

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.

5.2 - Attribution individuelle

L'attribution individuelle du CIA est décidée par le Maire.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, le Maire attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant à l'article 6 de la présente délibération.

Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés par :

- La réalisation des objectifs ;
- Le respect des délais d'exécution ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- Les capacités d'encadrement ;
- Les disponibilités et l'adaptabilité, etc.

Le montant du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année à l'autre.

5.3 - Périodicité du versement :

Le CIA est versé selon un rythme annuel d'une seule ou deux fractions, périodicité précisée dans l'arrêté d'attribution de l'agent.

Article 6. - Les montants plafonds

6.1 - Part maximale du Complément Indemnitare Annuel dans le régime indemnitaire

La part variable (CIA) ne peut excéder les limites suivantes par rapport au montant global des indemnités attribuées à chaque agent au titre de la présente délibération :

- 15% pour le cadre d'emplois « conception et encadrement » (A) ;
- 12% pour le cadre d'emplois « maîtrise » (B) ;
- 10% pour le cadre d'emplois « application » (C) ;

6.2 - Plafonds des emplois de la spécialité « administrative »

Cadre d'emplois	Groupe de fonctions	Fonctions correspondantes	Plafonds annuels		
			Part liée aux fonctions (IFSE)	Part variable (CIA)	Total
Conseillers	Groupe 1	Directeur général des services	4.321.002 XPF	762.530 XPF	5.083.532 XPF
	Groupe 2	Chef d'un ou de plusieurs services	3.834.128 XPF	676.610 XPF	4.510.738 XPF
	Groupe 3	Chef de service adjoint, autres fonctions d'expertise, de conception, de coordination ou de pilotage, chargé de mission	3.042.959 XPF	536.992 XPF	3.579.951 XPF
Techniciens	Groupe 1	Chef de service	2.085.919 XPF	284.010 XPF	2.085.919 XPF
	Groupe 2	Chef de service adjoint, gestion ou animation d'un ou plusieurs services,	1.911.097 XPF	260.739 XPF	1.911.097 XPF
	Groupe 3	Autres fonctions d'expertise, de coordination ou de pilotage ; poste d'instruction,	1.748.210 XPF	238.066 XPF	1.748.210 XPF
Adjoints	Groupe 1	Chef d'équipe, secrétaire comptable, marchés publics, postes à sujétions ou qualifications	1.353.222 XPF	150.358 XPF	1.353.222 XPF
	Groupe 2	Agent d'accueil, d'instruction de dossiers ou de régie, animateur, agent d'intervention sociale	1.288.782 XPF	143.198 XPF	1.288.782 XPF

6.3 - Plafonds des emplois de la spécialité « technique »

Cadre d'emplois	Groupe de fonctions	Fonctions correspondantes	Plafonds annuels		
			Part liée aux fonctions (IFSE)	Part variable (CIA)	Total
Conseillers	Groupe 1	Responsable des services techniques municipaux	4.321.002 XPF	762.530 XPF	5.083.532 XPF
	Groupe 2	Fonctions d'adjoint au responsable des services techniques municipaux	3.834.128 XPF	676.610 XPF	4.510.738 XPF
	Groupe 3	Autres fonctions d'expertise, de conception, de coordination ou de pilotage, chef de projet	3.042.959 XPF	536.992 XPF	3.579.951 XPF

Techniciens	Groupe 1	Chef de service	2.085.919 XPF	284.010 XPF	2.085.919 XPF
	Groupe 2	Chef de service adjoint, fonctions de gestion ou d'animation d'un ou plusieurs départements	1.911.097 XPF	260.739 XPF	1.911.097 XPF
	Groupe 3	Autres fonctions d'expertise, de coordination ou de pilotage ; poste d'instruction,	1.748.210 XPF	238.066 XPF	1.748.210 XPF
Adjoints	Groupe 1	Chef d'équipe, Superviseur,	1.353.222 XPF	150.358 XPF	1.353.222 XPF
	Groupe 2	Postes à sujétions, habilitations ou qualifications particulières	1.288.782 XPF	143.198 XPF	1.288.782 XPF

Article 7. - Les modalités de versement

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

La part variable est versée chaque année, au mois de décembre en une seule ou en deux fractions. Elle n'est pas reconductible automatiquement d'une année à l'autre.

Article 8. - L'état des indemnités en cas d'absence

Le RIFLECE est maintenu lorsque l'agent est en position de congé annuel, d'autorisation spéciale d'absence pour événements familiaux, pour motif syndical et en arrêt de travail lié à un accident de travail.

Le versement de cette indemnité est interrompu lorsque l'agent est placé en position de congé de maladie ordinaire rémunéré à plein traitement, d'autorisation spéciale d'absence pour motif divers, de congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant ou de congé d'adoption.

Lorsque l'agent est placé en position de congé de longue maladie ou de longue durée, l'indemnité est supprimée pour la durée du congé.

Article 9. - L'Indemnité de Responsabilité d'Encadrement (IRE)

L'indemnité de responsabilité d'encadrement permet de récompenser les responsabilités supplémentaires liées à l'encadrement de personnel.

Article 10. - Les bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier de l'IRE tel que défini dans la présente délibération, les fonctionnaires titulaires et stagiaires, les agents contractuels de droit public, appartenant aux spécialités « administrative » et « technique » du cadre d'emplois « exécution » (D).

Les agents de droit privé et les contractuels dont la rémunération est fixée par décret n°2016-1682 du 5 décembre 2016 susvisé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

La mise en place du RIFLECE est facultative.

La liste ci-dessous détaille les emplois qui remplissent les conditions d'attribution de l'IRE :

- Conducteur poids lourd
- Chauffeur poids lourd chargé de la collecte des déchets
- Femme de service
- Agent de propreté urbaine
- Ouvrier du bâtiment

Article 11. - Les modalités de calcul

L'IRE est calculée en nombre de points d'indice à partir de trois (3) agents dans les conditions ci-après :

Nombre d'agents encadrés	Valeur mensuelle
3 à 5 agents	6 points
6 agents et plus	8 points

Article 12. - L'attribution individuelle et le versement

Le Maire fixe le nombre de points d'indice attribués individuellement aux agents occupant les postes identifiés à l'article 10 de la présente délibération et procède à un versement mensuel de l'indemnité.

Article 13. - L'état de l'indemnité en cas d'absence

L'IRE est maintenue lorsque l'agent est en position de congé annuel, d'autorisation spéciale d'absence pour événements familiaux, pour motif syndical et en arrêt de travail lié à un accident de travail.

Le versement de cette indemnité est interrompu lorsque l'agent est placé en position de congé de maladie ordinaire rémunérée à plein traitement, d'autorisation spéciale d'absence pour motif divers, de congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant ou de congé d'adoption.

Lorsque l'agent est placé en position de congé de longue maladie ou de longue durée, l'indemnité est supprimée pour la durée du congé.

Article 14. - L'impact budgétaire

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

Article 15. - Les dispositions transitoires

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 sont maintenues, à titre individuel, lorsque ces dispositions sont plus favorables. Ce maintien prend fin lorsque les agents cessent d'exercer les fonctions correspondantes.

Article 16. - Abrogation

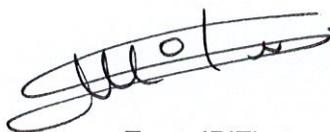
Les dispositions relatives aux indemnités versées aux fonctionnaires des cadres d'emplois « application » (C), « maîtrise » (B), « conception et encadrement » (A) des spécialités « administratives » et « technique », prévues aux articles 3, 4 et 5 de la délibération n°200/89 du 20 décembre 2022 sont abrogées.

Article 17. - La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif ou à partir du site www.telerecours.fr dans un délai de deux (2) mois à compter de sa publication ou de sa notification et de sa réception par le représentant de l'Etat.

Article 18. - La présente délibération est prise pour servir et valoir ce que de droit.

Madame le Maire atteste, sous sa responsabilité, que le présent acte a été transmis à la Subdivision administrative des Iles du Vent
- 5 JUIN 2024
Le.....
Et notifié à l'intéressé(e) ou publié
- 5 JUIN 2024
Le.....

Madame le Maire


Teura IRITI



Note explicative de synthèse de la délibération n°2024/17 du 03 juin 2024

Relative à la mise en place du régime indemnitaire des fonctionnaires et agents contractuels de droit public des cadres d'emplois « exécution », « application », « maîtrise », et « conception et encadrement » des spécialités « administrative », « technique » de la Ville de Arue

La présente délibération détaille le nouveau régime indemnitaire applicable aux fonctionnaires des catégories A, B et C des spécialités « administrative » et « technique », dénommé RIFLECE ainsi que l'Indemnité de Responsabilité d'Encadrement applicable aux agents du cadre d'emplois « exécution » de la spécialité « technique ».

⇒ Le RIFLECE

Ce dispositif est une transposition du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise (IFSE) et de l'engagement professionnel (RIFLECE : Régime Indemnitaire Fixé dans la Limite de celui des Emplois Comparables de l'Etat) mis en place pour la fonction publique de l'Etat (*cf. l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023*).

Il se compose de deux parts :

- L'Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) versé annuellement en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Le RIFLECE vient remplacer les primes et indemnités antérieurement versées aux agents, à l'exception de celles dont le maintien est expressément prévu. Les indemnités remplacées sont :

- L'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS) pour les agents de catégorie A et B ;
- La prime de responsabilité (PR) pour les agents encadrant des catégorie A, B et C ;
- La prime de sujétion (PS) versée aux agents de catégorie C de la spécialité « technique ».

En termes d'effectifs ce nouveau régime indemnitaire est applicable à 50 agents :

- 38 en spécialité « administrative », dont certains ne perçoivent pas de primes à l'heure actuelle ;
- 12 en spécialité « technique ».

Pour sa mise en place, il appartient au Conseil municipal de fixer les règles d'attribution pour chacune des deux parts du RIFLECE (IFSE et CIA) en décidant :

- Du montant maximal par groupe de fonctions ;
- Des taux et des critères de modulation applicables.

Le tableau ci-dessous retrace les plafonds annuels du RIFLECE pour chaque cadre d'emplois et chaque groupe de fonctions conformément aux équivalents de la fonction publique de l'Etat :

Cadres d'emplois FPC	Corps de l'Etat équivalent	Référence de l'arrêté	Grpe	Plafonds annuels	
				IFSE	CIA
Administrateurs communaux	<i>Administrateurs de l'État</i>	NOR PRMX2205145A	1	7 517 899 XPF	1 879 474 XPF
			2	6 825 775 XPF	1 706 443 XPF
			3	6 109 752 XPF	1 527 446 XPF
			4	5 417 661 XPF	1 354 415 XPF
Conseillers	<i>Attachés d'administration de l'Etat et Ingénieurs des services techniques du ministère de l'Intérieur</i>	NOR RDFE1509522A et INTA1735485A	1	4 321 002 XPF	762 530 XPF
			2	3 834 128 XPF	676 610 XPF
			3	3 042 959 XPF	536 992 XPF
			4 ²	2 434 367 XPF	429 594 XPF
Techniciens	<i>Secrétaires administratifs et Contrôleurs des services techniques du ministère de l'Intérieur</i>	NOR RDFE1503471A et INTA1731213A	1	2 085 919 XPF	284 010 XPF
			2	1 911 097 XPF	260 739 XPF
			3	1 748 210 XPF	238 066 XPF
Adjointes	<i>Adjointes administratifs et Adjointes techniques</i>	NOR RDFE1409306A et RDFE1503470A	1	1 353 222 XPF	150 358 XPF
			2	1 288 782 XPF	143 198 XPF

² ne concerne que la spécialité « administrative »

Il n'existe pas de catégorie « Administrateur communaux » dans la commune car elle concerne les communes de plus de 30.000 habitants.

Les montants d'IFSE et de CIA affichés dans le tableau ci-dessus correspondent aux plafonds annuels pouvant être versés à un agent.

- L'IFSE est une indemnité fixe versée tous les mois.
- Le CIA est un complément indemnitaire annuel versé en fin d'année **SI** l'agent a atteint ses objectifs. Ce complément n'est pas reconductible automatiquement d'une année à l'autre.

Cela signifie qu'un agent peut percevoir au maximum par mois, une IFSE de :

Catégorie	Groupe	Montant maximal annuel d'IFSE	Montant maximal mensuel d'IFSE
CONSEILLER	Groupe 1	4 321 002	360 084
	Groupe 2	3 834 128	319 511
	Groupe 3	3 042 959	253 580
TECHNICIEN	Groupe 1	2 085 919	173 827
	Groupe 2	1 911 097	159 258
	Groupe 3	1 748 210	145 684
ADJOINT	Groupe 1	1 353 222	112 769
	Groupe 2	1 288 782	107 399

Pour la répartition des agents dans les groupes de fonctions, il est possible d'utiliser les critères professionnels suivants :

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

Au regard de ces critères de répartition, il est proposé au conseil municipal de classer les fonctions concernées par spécialité et par ordre décroissant « d'importance », comme suit :

✓ Pour la spécialité « administrative » :

Cadre d'emplois	Groupe de fonctions	Fonctions correspondantes	Postes
Conseillers	Groupe 1	Directeur général des services	- DGS
	Groupe 2	Chef d'un ou de plusieurs services	- Chef du service Actions et Cohésion - Chef du service des Finances et de la Comptabilité - Chef du service de la Communication et du Développement Urbain - Chef du service des Recettes et de la Gestion des biens communaux - Directrice des ressources humaines
	Groupe 3	Chef de service adjoint, autres fonctions d'expertise, de conception, de coordination ou de pilotage, chargé de mission	- Chargé de mission - Chargé de mission RH - Analyste en organisation et gestion

Techniciens	Groupe 1	Chef de service	- Chef du service du Secrétariat - Responsable du service de l'Etat-civil
	Groupe 2	Chef de service adjoint, gestion ou animation d'un ou plusieurs services,	- Chef de service adjoint des Finances et de la Comptabilité - Chef de service adjoint Actions et Cohésion - Chargé de recouvrement
	Groupe 3	Autres fonctions d'expertise, de coordination ou de pilotage ; poste d'instruction,	- Chargé de communication - Gestionnaire des carrières et de la paie - Travailleur social
Adjoints	Groupe 1	Chef d'équipe, secrétaire comptable, marchés publics, postes à sujétions ou qualifications	
	Groupe 2	Agent d'accueil, d'instruction de dossiers ou de régie, animateur, agent d'intervention sociale	- Agent de la régie,

✓ Pour la spécialité « technique » :

Cadre d'emplois	Groupe de fonctions	Fonctions correspondantes	Postes
Conseillers	Groupe 1	Responsable des services techniques municipaux	- Responsable des STM
	Groupe 2	Fonctions d'adjoint au responsable des services techniques municipaux	- <i>Adjoint au responsable des STM (poste à créer)</i>
	Groupe 3	Autres fonctions d'expertise, de conception, de coordination ou de pilotage, chef de projet	- Chef de projet technique - Chef de projet urbanisme et aménagement - Chef de projet environnement
Techniciens	Groupe 1	Chef de service	
	Groupe 2	Chef de service adjoint, fonctions de gestion ou d'animation d'un ou plusieurs départements	- Chef du département environnement - Technicien référent patrimoine bâti - Chef du département mécanique
	Groupe 3	Autres fonctions d'expertise, de coordination ou de pilotage ; poste d'instruction,	- Assistant chef de projet - Assistant de projet eau et assainissement - Mécanicien
Adjoints	Groupe 1	Chef d'équipe, Superviseur,	- Superviseuse des femmes de service - Chef d'équipe bâtiment - Chef d'équipe accotement - Chef d'équipe déchets verts et encombrants - Chef d'équipe déchets ménagers - Chef d'équipe bûcheron - Chef d'équipe transport scolaire
	Groupe 2	Postes à sujétions, habilitations ou qualifications particulières	- Conducteur poids lourd

Les montants individuels attribués aux agents sont décidés par le Maire dans la limite des plafonds annuels mentionnés plus haut et sur la base des montants déjà versés aux agents (IFTS, PR et PS).

Le raisonnement appliqué :

- ⇒ Transposer les indemnités existantes dans le nouveau régime indemnitaire en apportant des ajustements pour se rapprocher au maximum, dans la mesure du possible, du quotidien, des responsabilités et des sujétions particulières de chaque agent.

En 2023, les montants globaux des indemnités existantes, par catégorie sont les suivants :

✓ Spécialité « administrative » :

Catégorie	Effectif	IFTS	PR	PS	TOTAL
A	7	441 408	42 108	0	483 516
B	4	107 448	8 712	0	116 160
C	27	0	0	0	0
Total	-	548 856	50 820	0	599 676

✓ Spécialité « technique » :

Catégorie	Effectif	IFTS	PR	PS	TOTAL
A	3	271 524	29 520	0	301 044
B	4	71 148	26 136	21 780	119 064
C	5	0	52 272	70 164	122 436
Total	-	342 672	107 928	91 944	542 544

Compte tenu des informations détaillées plus haut, à savoir le montant maximum d'IFSE possible par agent selon la catégorie à laquelle il appartient, les indemnités existantes ainsi que les propositions d'ajustement faites au Maire. Cette dernière sera en mesure de déterminer le montant d'IFSE par agent.

Il est à noter que les indemnités déjà versées servent de base car l'article 95 de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 prévoit la notion de maintien des acquis. Ce qui signifie qu'un agent ne peut pas percevoir un régime indemnitaire dont le montant serait inférieur à celui qu'il a déjà.

Ensuite, les plafonds annuels du RIFLECE, notamment pour l'IFSE, servent de maximum. L'attribution individuelle se fait donc grâce aux montants de base, aux plafonds annuels mais aussi grâce 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 (difficulté de transmission 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, de la montée en compétence ;
- Conditions d'acquisition de l'expérience ;
- Différences entre compétences acquises et requises ;
- Réalisation d'un travail exceptionnel, et savoir faire face à un événement exceptionnel ;
- Conduite de plusieurs projets ;
- Tutorat, etc.

Le même raisonnement est utilisé pour l'identification du CIA lorsqu'il est mis en place.

L'objet de la présente délibération est donc de poser le cadre de ce nouveau régime indemnitaire dénommé RIFLECE afin de permettre au Maire de déterminer les montants individuels des indemnités de chaque agent de façon cohérente et justifiée.

⇒ **L'Indemnité de Responsabilité d'Encadrement (IRE)**

Cette indemnité est nouvelle car elle prévoit l'octroi d'une indemnité de responsabilité à l'attention des agents de catégorie D.

Les postes éligibles à cette indemnité sont :

- Les femmes de service en école. Cela concerne uniquement les écoles Ahutoru, Tamahana et Erima car les femmes de service affectées dans les autres structures communales n'ont pas l'effectif suffisant pour bénéficier de l'IR ;
- Les conducteurs et chauffeur poids lourd qui ont la charge des agents qu'ils transportent ;

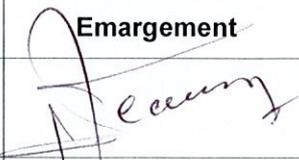
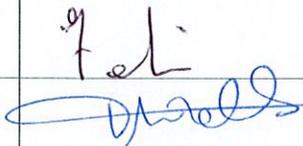
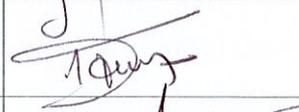
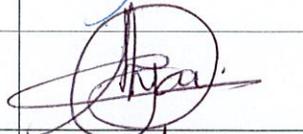
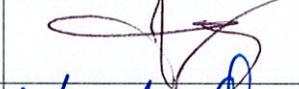
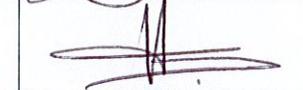
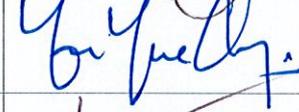
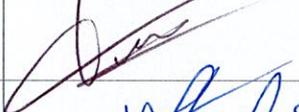
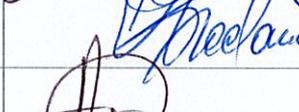
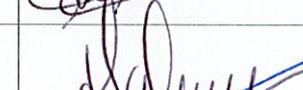
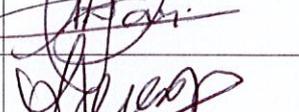
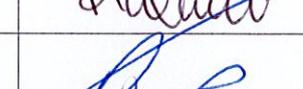
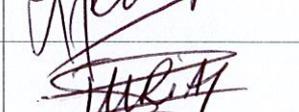
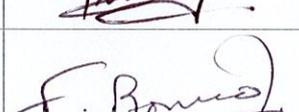
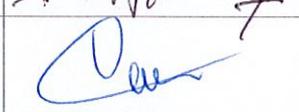
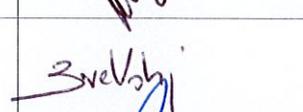
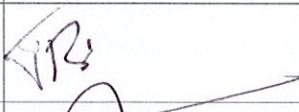
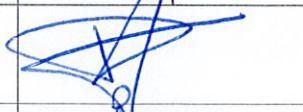
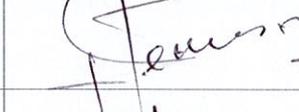
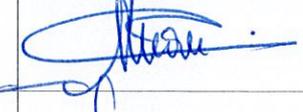
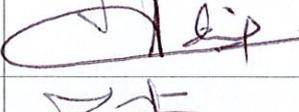
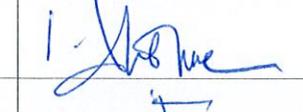
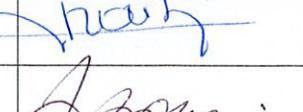
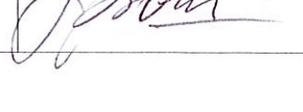
- Les ouvriers du bâtiment ;
- Les agents de propreté urbaine.

Selon l'effectif encadré, un agent peut bénéficier d'un montant de 8.844 XPF (6 points) ou de 11.792 XPF (8 points).

L'objet de la présente délibération pour cette indemnité est de prévoir le cadre et les postes éligibles dans l'éventualité où un agent serait en capacité d'encadrer ses collègues.

Tel est l'objet du projet de délibération qui est soumis à l'approbation de notre conseil.

Délibération n°2024/17 du 03 juin 2024

Prénom - Nom	Emargement	Prénom - Nom	Emargement
M. Gilles TEAUNA		Mme Taiana TEHEI	
Mme Vahinetua TUAHU		Mme Mirella TEKITOHE	
M. Jacky BRYANT		Mme Muriel LYAU	
Mme Anna YON YUE CHONG		M. Heimanu TERAJ	
M. Edgar TEHAHE		Mme Tehani YAO	
Mme June FREELAND		M. Raanui ARIITAI	
M. Errol BENNETT donne procuration à Mme Muriel LYAU		Mme Moeata MALINOWSKI	
Mme Laïza PEU		M. Lémuel BROTHERS	
Mme Turia NATUA		M. Hurimana TEIHO	
M. Francis BONNO		Mme Mélodie TEARIKI	
Mme Micheline BANNER		Mme Eve VOHI	
Mme Bernadette VANE		M. Frédéric DAFNIET	
M. Clet HAMBLIN donne procuration à M. Gilles TEAUNA		Mme Tahiapitiani TIMAU	
M. Claudino TEHAMOANA		M. Tepuanui SNOW	
M. Yves TERITAU		M. Atonia MAITIA	
M. Jérémie CHAINE		M. Joël BONNO	