



VILLE DE ARUE

Délibération du Conseil Municipal N°2025/97 du 02 décembre 2025

Portant modification partielle de l'organigramme des services municipaux de la Ville de Arue et créant une direction des affaires financières

Date de convocation
26 novembre 2025

Date de séance
02 décembre 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le deux décembre à dix-sept heures et trois minutes.

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

Etaient présents à l'examen de la présente délibération :

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. Jacky BRYANT
M. Jérémie CHAINE	X		
Mme Laïza PEU	X		
Mme Turia ARAPA	X		
Mme Micheline BANNER	X		
Mme Bernadette VANE	X		
M. Clet HAMBLIN		X	
M. Claudino TEHAMOANA	X		
M. Yves TERIITAU		X	Mme Laïza PEU
Mme Taiana TEHEI	X		
Mme Mirella TEKITOHE		X	Mme Micheline BANNER
Mme Muriel LYAU	X		
M. Heimanu TERA	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	Mme Vahinetua TUAHU
M. Frédéric DAFNIET		X	Mme Tahiapitiani TIMAU
Mme Tahiapitiani TIMAU	X		
M. Tepuanui SNOW	X		
M. Atonia MAITIA	X		
M. Joël BONNO	X		
Mme Ahuura ANEI épouse HOMAI		X	Mme Bernadette VANE
M. Henri ESTALL	X		

Formant la majorité des membres en exercice.

Nombre de conseillers	
En exercice	33
Présents	26
Procuration	06
Votants	32
Pour	32
Contre	00
Abstention	00

Le Maire certifie que la liste des délibérations a été affichée à la porte de la mairie dans les délais légaux

- 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 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°2011-1040 du 29 août 2011 fixant les règles communes applicables aux fonctionnaires des communes et des groupements des communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;
 - 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 règlement général pour la protection des données ;
 - Vu l'arrêté n°1085 DIPAC du 5 juillet 2012 modifié relatif à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique des communes, des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que dans leurs établissements publics administratifs ;
 - Vu la délibération du Conseil municipal n°2013/95 du 16 décembre 2023 créant un emploi permanent aux Ressources Humaines de la commune de Arue ;
 - Vu la délibération n°2014/11 du 6 février 2014 créant un emploi permanent à temps complet aux Ressources Humaines ;
 - Vu la délibération n°2023/104 du 19 décembre 2023 portant réorganisation des services municipaux de la Ville de Arue ;
 - Vu la délibération du Conseil municipal n°2024/72 du 12 novembre 2024 portant modification des services municipaux de la Ville de Arue ;
 - Vu le rapport de la Chambre Territoriale des Comptes (CTC) de l'année 2017 ;
 - Vu l'avis favorable de la Commission Technique Paritaire (CTP) en date du 14 novembre 2025 ;
 - Ouï les explications fournies par Madame Teura IRITI, Maire ;
- Après en avoir délibéré ;
- En sa séance du 02 décembre 2025.

Le Conseil Municipal adopte

- Article 1.** - Est approuvée la modification partielle de l'organigramme des services municipaux de la Ville de Arue, annexé à la présente délibération.
- Article 2.** - 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 3.** - La présente délibération est prise pour servir et valoir ce que de droit.

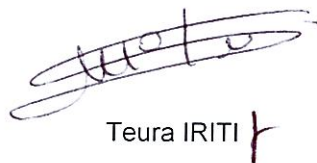
Le secrétaire de séance



Vahinetua TUAHU



Madame le Maire



Teura IRITI

Madame le Maire atteste, sous sa responsabilité, que le présent acte a été transmis à la Subdivision administrative des Iles du Vent

Le **05 décembre 2025**

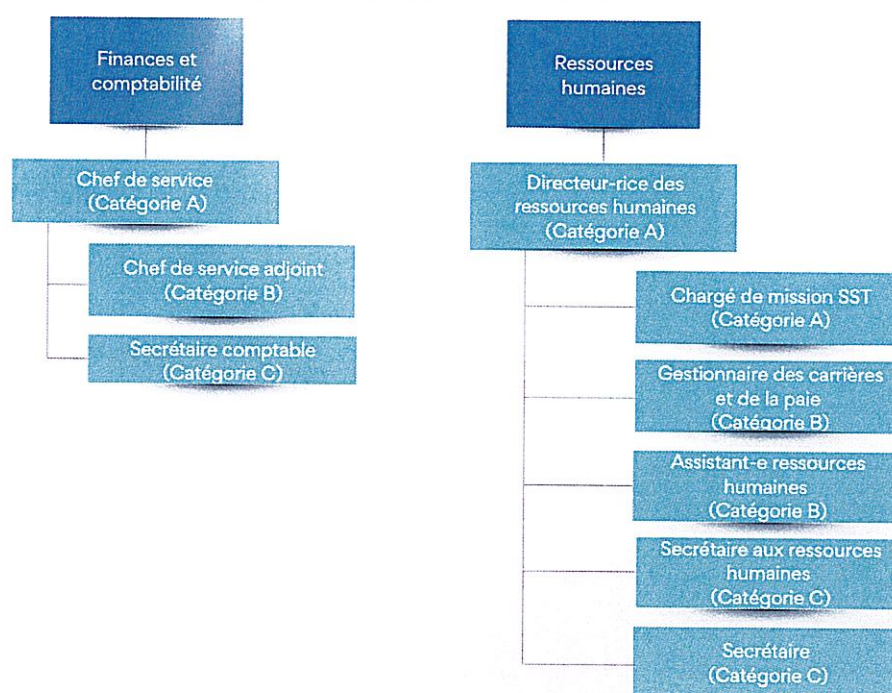
Et notifié à l'intéressé(e) ou publié

Le **05 décembre 2025**

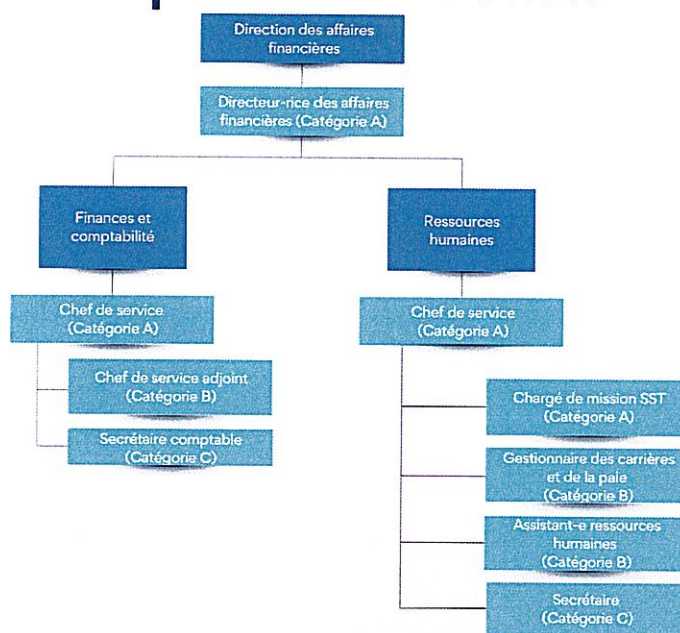
Note explicative de synthèse De la délibération n°2025/97 du 02 décembre 2025

Portant modification partielle de l'organigramme des services municipaux de la Ville de Arue et créant une direction des affaires financières

Avant modification



Après modification



1. Contexte et diagnostic :

Après consultation préalable de la Commission Technique Paritaire (CTP) et avoir obtenu son avis favorable, le diagnostic établi met en évidence que l'organisation actuelle, fondée sur deux pôles distincts — Ressources humaines d'une part, Finances & Comptabilité d'autre part — génère des interfaces multiples entre la paie, la gestion des carrières, la budgétisation et l'exécution comptable. Ce cloisonnement produit des délais supplémentaires, accroît l'exposition aux écarts entre prévision et exécution de la masse salariale, entretient des procédures hétérogènes dépendantes des personnes et limite la visibilité consolidée dont le Directeur Général des Services et les élus ont besoin pour arbitrer en temps utile. Il en résulte une charge de coordination élevée pour les encadrants et une dispersion des efforts de contrôle interne.

2. Organisation cible :

L'organisation cible consiste à instituer un(e) Directeur(ice) des Affaires Financières (DAF) chargé(e) d'un pilotage transversal et unifié des fonctions budgétaires, comptables et de trésorerie, en lien direct avec la maîtrise de la masse salariale et des processus de paie. Le ou la DAF assurera l'encadrement fonctionnel des chefs de service « Ressources humaines » et « Finances & Comptabilité », de manière à sécuriser la chaîne paie–budget, harmoniser et formaliser les procédures, fiabiliser les données transmises à la direction et aux élus. Cette évolution vise une meilleure lisibilité des responsabilités et une réduction des interfaces, sans altérer les missions cœur des services.

3. Impacts sur les personnels et conditions de travail :

S'agissant des agents, la réorganisation se réalise à droit constant. Aucun impact statutaire négatif n'est envisagé. Les fiches de poste des encadrants sont ajustées afin d'explicitier les attendus en matière de pilotage et de coordination. Un dispositif d'accompagnement est prévu : information et consultation des équipes, cartographie et harmonisation des procédures paie–budget–comptabilité, plan de formation ciblé (paie, comptabilité publique, SIRH), renforcement des dispositifs de contrôle interne et attention particulière portée à la prévention des charges mentales durant la phase de transition, au moyen d'ateliers de cadrage et de points d'étape réguliers.

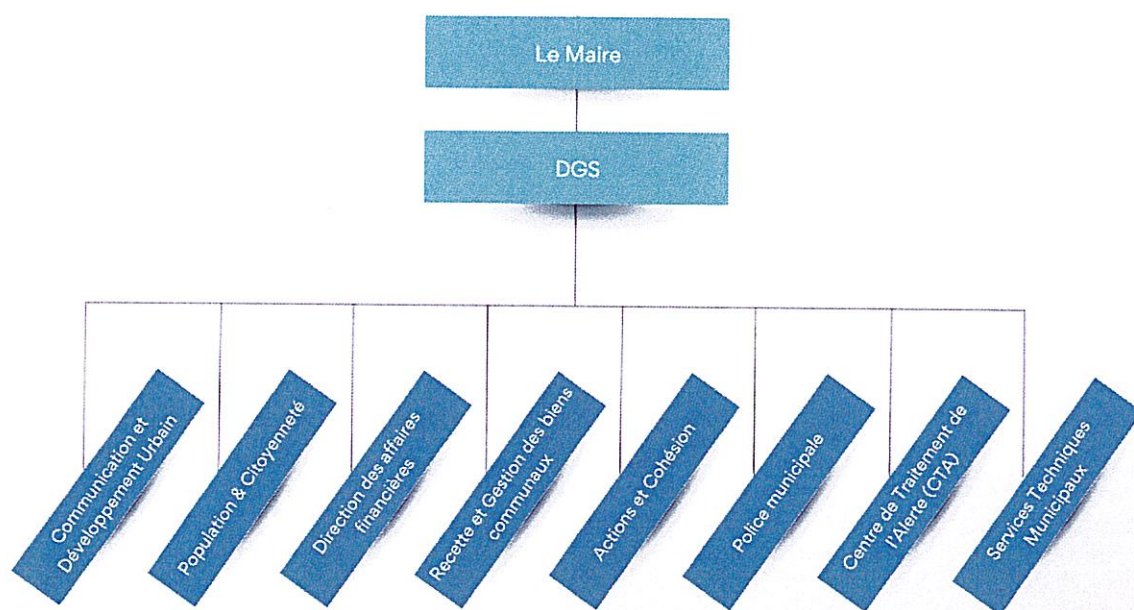
4. Suivi, calendrier et indicateurs :

Suite à cette bascule opérationnelle, un bilan d'étape sera présenté afin d'évaluer les effets de la réorganisation et, le cas échéant, de proposer les ajustements nécessaires. Les indicateurs de suivi porteront notamment sur les délais techniques de paie, le taux d'erreurs paie/comptabilité, l'écart entre prévision et exécution de la masse salariale, la qualité et les délais de visa et de mandatement, ainsi que sur un baromètre succinct de perception par les agents et le taux de complétude des procédures et contrôles.

5. Conclusion et décisions proposées :

En conclusion, la création d'une Direction des Affaires Financières, avec le rattachement des services Ressources humaines et Finances & Comptabilité, constitue un levier de bonne administration et de sécurisation de la chaîne paie-budget. Elle renforce la soutenabilité de la dépense, améliore la qualité des données et des processus et offre aux élus une vision consolidée pour leurs arbitrages, tout en préservant les garanties statutaires des agents et en organisant un accompagnement adapté. Il est en conséquence proposé au Conseil de se prononcer favorablement sur la modification de l'organigramme, la création de la DAF et l'institution de l'emploi de Directeur ou Directrice des affaires financières, qui pour ledit poste fera l'objet d'une délibération complémentaire. Il est également proposé pour plus de clarté de supprimer le poste de secrétaire des ressources humaines, le poste n'étant plus occupé depuis plus de 5 ans et redondant avec le poste de secrétaire occupé actuellement ; cette suppression fera également l'objet d'une délibération complémentaire. Enfin et afin d'assurer une homogénéité dans la dénomination des emplois au sein de l'organigramme municipal, il est envisagé de substituer l'intitulé de « Directeur-riche du service des Ressources Humaines » par celui de « Chef(fe) du service des Ressources Humaines ». Par conséquent, il convient dans un premier temps, de créer un nouvel emploi de « Chef(fe) du service des Ressources Humaines » aux mêmes caractéristiques que celui de Directeur-riche, puis, dans un second temps et une fois le poste effectivement pourvu, de supprimer l'emploi de Directeur-riche du service des Ressources Humaines du tableau des effectifs.

Après modification



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