



COMMUNE DE HIVA-OA
FENUA ENATA

NOMBRE DE MEMBRES		
En exercice	Présents	Votants
19	12	14

PRÉSENTS	
FREBAULT Joëlle	
MENDIOLA Aroma	
CLARK Elvina	
BONNO Charles	
FREBAULT Feiautini Helene	
TEIKIOTIU Olive	
TOUATEKINA Hahiapaiatehaoe	
BONNO Jean – Pierre	
KAYSER Ornella, Tepua	
VAATETE Monique	
POEVAI Rogatien	
BREMOND Odette	

ABSENT(S) EXCUSÉ(S)	
LE BRONNEC Alanda	a donné procuration à Joëlle FREBAULT
TETUAVEROA Elisabeth	a donné procuration à POEVAI Rogatien

ABSENT(S)	
SCALLAMERA Jean Yves	
LE BRONNEC Yann	
TEHAAMOANA Etienne	
TEHAAMOANA Domingo	
TEUIRA Diane	

SECRÉTAIRE DE SÉANCE	
VAATETE Monique	

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATION
du Conseil Municipal de la Commune de Hiva Oa
Séance du 28 décembre 2023**

DÉLIBÉRATION N° 64/2023

relative à la mise en place du régime indemnitaire des fonctionnaires et agents contractuels de droit public des spécialités « administrative » et « technique » des catégories « application », « maîtrise » et « conception et encadrement »

L'an deux mille vingt-trois, le vingt-huit décembre, le Conseil Municipal de la Commune de Hiva Oa, régulièrement convoqué le 22 décembre 2023 (affichage le 22 décembre 2023) conformément à l'article L.2121-10 du Code Général des Collectivités Territoriales, s'est assemblée à 08 heures 00 minute dans la salle de réunion de la mairie d'Atuona, sous la présidence du Maire, Madame Joëlle FREBAULT.

Exposé des motifs :

La présente délibération vise à établir un régime indemnitaire équitable et transparent pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la commune de HIVA-OA, notamment dans les spécialités « administrative » et « technique » des catégories « application », « maîtrise » et « conception et encadrement ». Cette mesure s'inscrit dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, de la motivation du personnel et de la valorisation des compétences. Cette délibération concerne les domaines « administratif » et « technique » des catégories « application », « maîtrise » et « conception et encadrement ». L'attribution du régime indemnitaire se basera sur des critères objectifs, incluant la performance individuelle, la complexité des missions, la responsabilité et la disponibilité. Les modalités de calcul suivront des barèmes prédéterminés, assurant une équité interne et tenant compte des particularités propres à chaque catégorie professionnelle. L'instauration de ce régime indemnitaire à la commune de HIVA-OA a pour objectifs de stimuler la motivation du personnel, de reconnaître les compétences, et de cultiver une culture d'excellence au sein de l'administration municipale. Cette initiative devrait améliorer tant les performances individuelles que collectives, favorisant ainsi l'accomplissement efficace et professionnel des missions de service public

Vu le code général des collectivités territoriales applicable en Polynésie française ;

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, notamment son article 62 ;

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°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'État ;

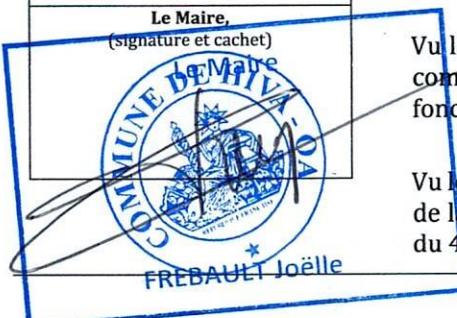
Vu le décret n° 2016-1682 du 5 décembre 2016 relatif aux modalités du réexamen périodique de la rémunération des agents non titulaires prévu à l'article 75 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005 ;

Acte rendu exécutoire après transmission via l'application @CTES :

Le 28/12/2023

Et publication ou notification

Du _____



Vu l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 ;

Vu l'exposé du 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 (le cas échéant) des spécialités « administrative » et « technique » des catégories « application », « maîtrise » et « conception et encadrement » ;

Après en avoir délibéré,

LE CONSEIL MUNICIPAL

Après en avoir délibéré

Par 14 voix pour dont 2 procurations, 0 abstention et 0 voix contre

ARTICLE 1 :

Bénéficiaires :

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

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

Des spécialités « administratives » et « technique » des catégories « application », « maîtrise » et « conception et encadrement »

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

ARTICLE 2 :

Parts :

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 occupant des emplois comparables.

ARTICLE 3 :

Indemnité mensuelle de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

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.

ARTICLE 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 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 mission, valeur, ect... ;
 - Influence du poste sur les résultats, ect.
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) ect...
3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
 - Vigilance ;
 - Risque d'accident ;
 - Risque d'agression verbale et/ou physique ;
 - Risque de maladie ;
 - Responsabilité pour la sécurité d'autrui ;
 - Valeur des dommages ;
 - Responsabilité financière ;
 - Responsabilité juridique ;
 - Effort physique ;
 - Tension mentale, nerveuse ;
 - Confidentialité ;
 - Travail isolé (exemple : entretien des bassins)
 - 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 ect...

ARTICLE 3.2 :

Montants maxima

A chaque groupe de fonction correspond les montants plafonds figurant au tableau de l'article 5 de la présente délibération, fixés dans la limite des montant 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.

ARTICLE 3.3 :

Attribution individuelle

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

Au regard de sa fiche poste, 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 acquis quelle que soit l'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 ;
- Réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un évènement exceptionnel ;
- Conduite de plusieurs projets ;
- Tutorat etc...

ARTICLE 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 au moins tous les quatre ans.

ARTICLE 4 :

complément indemnitaire annuel

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

ARTICLE 4.1 :

Définition des groupes de fonctions et montants maxima

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

A chaque groupe de fonctions correspondent les montants maxima figurant à l'article 5 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.

ARTICLE 4.2 :

Attribution individuelle

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

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité de nomination attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant à l'article 5 de la présente délibération.

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

- Réalisation des objectifs ;
- Respect des délais d'exécution ;
- Compétence professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Capacité d'encadrement ;
- Disponibilité et adaptabilité, etc...

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

ARTICLE 4.3 :

Périodicité de versement

Le CIA est versé selon un rythme annuel en deux fractions (juillet et décembre)

ARTICLE 5 :

Montants plafonds

ARTICLE 5.1 :

Par maximale du complément indemnitaire 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 la catégorie « conception et encadrement » (A) ;
- 12% pour la catégorie « maîtrise » (B) ;
- 10% pour la catégorie « application » (C).

ARTICLE 5.2 : Plafond des emplois de la spécialité « administrative »

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Fonctions correspondantes	Plafonds annuels		
			Part liée aux fonctions (IFSE)	Part variable (CIA)	Total
Conseillers	Groupe 1	Directeur général des services, secrétaire général	4 321 002 XPF	762 530 XPF	5 083 532 XPF
	Groupe 2	DGA, responsable de plusieurs services	3 834 128 XPF	676 610 XPF	4 510 738 XPF
	Groupe 3	Responsable d'un service	3 042 959 XPF	536 992 XPF	3 579 951 XPF
	Groupe 4	Autres fonctions d'expertise, de coordination ou de pilotage, chargé de mission	2 434 367 XPF	429 594 XPF	2 863 961 XPF
Techniciens	Groupe 1	Secrétaire général ou secrétaire de mairie ; responsable de service	2 085 919 XPF	284 010 XPF	2 369 929 XPF
	Groupe 2	Adjoint au responsable de structure ; autres fonctions d'expertise, de coordination ou de pilotage ; gestion ou animation d'un ou plusieurs services	1 911 097 XPF	260 739 XPF	2 171 836 XPF
	Groupe 3	Poste d'instruction	1 748 210 XPF	238 066 XPF	1 986 276 XPF
Adjoint	Groupe 1	Secrétaire de mairie, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction ; poste avec sujétions ou qualifications	1 353 222 XPF	150 358 XPF	1 503 580 XPF
	Groupe 2	Agent d'accueil ou d'instruction	1 288 782 XPF	143 198 XPF	1 431 980 XPF

ARTICLE 5.2 : Plafond des emplois de la spécialité « technique »

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Fonctions correspondantes	Plafonds annuels		
			Part liée aux fonctions (IFSE)	Part variable (CIA)	Total
Conseillers	Groupe 1	Directeur des services techniques	4 321 002 XPF	762 530 XPF	5 083 532 XPF
	Groupe 2	Responsable d'un service technique	3 834 128 XPF	676 610 XPF	4 510 738 XPF
	Groupe 3	Autres missions de conception, d'expertise et d'études, ainsi que de conduite de projets	3 042 959 XPF	536 992 XPF	3 579 951 XPF
Techniciens	Groupe 1	Direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, gestion des matériels, participation à l'élaboration de projets de travaux neufs ou d'entretien	2 085 919 XPF	284 010 XPF	2 369 929 XPF
	Groupe 2	Adjoint à la direction des travaux	1 911 097 XPF	260 739 XPF	2 171 836 XPF
	Groupe 3	Conduite de chantier, contrôle des travaux confiés aux entreprises, instruction, etc...	1 748 210 XPF	238 066 XPF	1 986 276 XPF
Adjoint	Groupe 1	Agent polyvalent avec autonomie, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicule, encadrement de proximité, sujétions, qualifications, etc...	1 353 222 XPF	150 358 XPF	1 503 580 XPF
	Groupe 2	Agents d'instruction ou d'application	1 288 782 XPF	143 198 XPF	1 431 980 XPF

ARTICLE 6 :**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 juillet et décembre. Elle n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

ARTICLE 7 :**Sort des indemnités en cas d'absence**

Le régime indemnitaire est maintenu de plein droit dans le cas et selon les modalités déterminées par l'arrêté n°HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

Le versement de ces indemnités est également maintenu lorsque l'agent est placé en position de congés de maladie ordinaire rémunéré à plein traitement, d'arrêt de travail lié à un accident de travail, de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou congé d'adoption.

ARTICLE 8 :**Impact budgétaire**

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

ARTICLE 9 :**Abrogation**

Les délibérations n°98/17 du 8 décembre 2017 fixant le régime indemnitaire et n°58-2020 du 12 décembre 2020 actualisant le régime indemnitaire sont abrogées.

ARTICLE 10 :**Dispositions transitoires**

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

ARTICLE 11 :**Entrée en vigueur**

La présente délibération prend effet au 1^{er} janvier 2024.

ARTICLE 12 :

DIT que conformément aux dispositions des articles R. 421-1 et R. 421-2 du Code de Justice Administrative, la présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux (2) mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'État, d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de la Polynésie française ou d'un recours gracieux auprès du secrétariat de la commune, étant précisé que celle-ci dispose alors de deux (2) mois pour répondre. La juridiction administrative compétente peut également être saisie par application de « Télérecours citoyens » accessibles à partir du site www.telerecours.fr. Un « silence gardée » pendant plus de deux (2) mois vaut décisions implicite de « rejet ».

ARTICLE 13 :

CHARGE le Maire ou son représentant et la Cheffe de la Trésorerie Des Archipels, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération qui sera enregistrée, affichée et communiquée partout où besoin sera.

Fait et délibéré les jours, mois et ans susdits.
Pour extrait conforme au registre des délibérations.



Le Maire
Joëlle FREBAULT