



## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Délibération communautaire n°30/CCT/23 du 28 décembre 2023 relative au régime indemnitaire des fonctionnaires des spécialités administrative et technique des catégories « Application », « Maîtrise » et de « Conception et encadrement »

### LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE DE TEREHĒAMANU

En sa séance du 28 décembre 2023, convoqué par lettre n° 78/23/CCT du mardi 19 décembre 2023, sous la Présidence de Monsieur Tearii Te Moana ALPHA, Président de la Communauté de communes, réuni au siège de TEREHĒAMANU.

Monsieur Tamatoa DOOM est nommé, conformément à l'article L2121-15 du CGCT, secrétaire de séance.

25 membres titulaires du Conseil communautaire étant en exercice, 22 membres ayant voix délibératives sont présents au moment de l'ouverture des débats du point de l'ordre du jour et présents au moment du vote comme suit :

N°	NOMS	PRENOM	FONCTION	PRESENCE	ABSENCE	POUVOIR DONNE A :
1	ALPHA	Tearii Te Moana	Président	X		
2	JAMET	Anthony	1er Vice-Président	X		
3	FLOHR	Henri	2ème Vice-Président	X		
4	TAAE née PUNUA	Sonia	3ème Vice-Présidente	X		
5	HAMBLIN	Tetuanui	4ème Vice-Président	X		
6	FANAURA née HIRIGA	Saindy	Déléguée titulaire	X		
7	SANGUE	Alain	1er Délégué		X	Tamatoa DOOM
8	RIMA	Fablen	2ème Délégué	X		
9	TARIHAA	Jonathan	3ème Délégué		X	Arthur MATI
10	TAGAROA	Tamatoa	4ème Délégué	X		
11	DOOM	Tamatoa	Délégué titulaire	X		
12	TAHUAITU	Richmond	Délégué titulaire		X	Clément VERGNHES
13	VERGNHES	Clément	Délégué titulaire	X		
14	METUA	Pierrot	Délégué titulaire	X		
15	PAPAURA	Gervais	Délégué titulaire	X		
16	LENOIR	Patricia	Déléguée titulaire	X		
17	TEHOTU	Abel	Délégué titulaire	X		
18	TEINAURI	Tera	Délégué titulaire	X		
19	THUILLIER	Michel	Délégué titulaire	X		
20	TEIKIOTIU	Anne	Déléguée titulaire	X		
21	SANRAS	Bruno	Délégué titulaire	X		
22	OITO	Pierre	Déléguée titulaire		X	Timeri CHOUNE née VANAA
23	SAINT- SAENS née TAURAAUA	Charline	Déléguée titulaire	X		
24	MATI	Arthur	Délégué titulaire	X		
25	TUPANA née POAREU	Roniu	Déléguée titulaire	X		

Indication sur le résultat du vote :

Présents	22
Votants	25
Abstentions	0
Pour	25
Contre	0

## LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE DE TEREHĀMANU

- **VU** la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée portant statut d'autonomie de la Polynésie française ;
- **VU** l'ordonnance n° 2007-1434 du 05 octobre 2007 rendant applicable les dispositions du Code général des collectivités territoriales (CGCT) aux communes de la Polynésie française, à leurs groupements et à leurs établissements publics ;
- **VU** la loi du Pays n° 2010-12 du 25 août 2010 relative à la mise en œuvre par les communautés de communes des dispositions des sections 4 et 6 du chapitre 1er du titre III de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée portant statut d'autonomie de la Polynésie française ;
- **VU** l'arrêté HC n° 126/IDV du 21 décembre 2020 portant création et approuvant les statuts de la communauté de communes TEREHĀMANU regroupant les communes de Papara, Teva I Uta, Taiarapu-Ouest, Taiarapu-Est et Hiti'a O Te Ra ;
- **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 ;
- **VU** l'avis favorable des membres de la commission des affaires administratives réunis le 19 décembre 2023 ;

Considérant qu'il appartient au Conseil communautaire de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités ;

Considérant qu'il est proposé au Conseil communautaire 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 » ;

Considérant le projet de fiche d'évaluation envisagée pour l'entretien professionnel annuel annexé à la présente délibération.

Après avoir délibéré, le Conseil communautaire ;

En sa séance du 28 décembre 2023 ;

**ADOpte**

### **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, et des spécialités « administrative » et « technique » des catégories « application », « maîtrise » et « conception et encadrement ».

## **Article 2 – Parts**

Le régime indemnitaire des agents visés à l'article 1er 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.

## **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.

### ***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 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-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 ;

**Communauté de communes TEREHĀMANU**

- 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 (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***

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant au tableau de l'article 5 de la présente délibération, fixés dans la limite des montants des emplois comparables de l'État. 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 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, 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 évènement 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 au moins tous les trois ans.

## **Article 4 – Complément indemnitaire annuel**

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

### ***4.1 : Définition des groupes de fonctions et montants maxima***

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

### ***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 individuelle 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 ;
- Compétences 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.

### ***4.3 : Périodicité de versement***

Le CIA est versé selon un rythme annuel en une fraction.

## **Article 5 – Montants plafonds**

### ***5.1 : Part maximale du complément indemnitaire annuel dans le régime indemnitaire*** **Communauté de communes TEREHEAMANU**

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).

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

CADRE D'EMPLOI	GROUPES DE FONCTIONS	FONCTION CORRESPONDANTE	PLAFONDS ANNUELS (en F CFP)		
			Part liée aux fonctions (IFSE)	Part variable	TOTAL
CONSEILLERS	Groupe 1	DCS	1 200 000	180 000	1 380 000
	Groupe 2	Coordinateur, Chargé de mission	900 000	135 000	1 035 000
TECHNICIENS	Groupe 1	Chefs de projet	750 000	90 000	840 000
	Groupe 2	Rédacteurs, Gestionnaires	600 000	72 000	672 000
ADJOINTS	Groupe 1	Secrétaire administrative et comptable	550 000	55 000	528 000
	Groupe 2	Secrétaire	450 000	45 000	385 000

**5.3 : Emplois de la spécialité « technique »**

CADRE D'EMPLOI	GROUPES DE FONCTIONS	FONCTION CORRESPONDANTE	PLAFONDS ANNUELS (en F CFP)		
			Part liée aux fonctions (IFSE)	Part variable	TOTAL
CONSEILLERS	Groupe 1	DST	1 200 000	180 000	1 380 000
	Groupe 2	Géomaticien, Projeteurs, Ingénieurs	900 000	135 000	1 035 000
TECHNICIENS	Groupe 1	Inspecteurs	750 000	90 000	840 000
	Groupe 2	Contrôleurs	600 000	72 000	672 000
ADJOINTS	Groupe 1	Agent spécialisé	550 000	55 000	528 000
	Groupe 2	Agent technique	450 000	45 000	385 000

**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 novembre 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 les 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 congé, 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 de congé d'adoption.

**Article 8 -** ***Impact budgétaire***

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

**Article 9 -** ***Entrée en vigueur***

La présente délibération prend effet au 1er janvier 2024.

**Article 10 -** 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.

Le tribunal administratif de la Polynésie française peut aussi être saisi par application de Télérecours citoyens accessible à partir du site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

**Article 11 -** Le Président et le comptable public sont chargés, chacun en ce qui les concerne, de l'exécution de la présente délibération.

*Fait et délibéré le 28 décembre 2023,  
Extrait certifié conforme au registre des délibérations,*

Le secrétaire de séance,



**Tamatoa DOOM**



Le Président,



**Tearii Te Moana ALPHA**