



**HAUT-COMMISSARIAT
DE LA RÉPUBLIQUE
EN POLYNÉSIE FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction de la réglementation
et des affaires juridiques**
Bureau des affaires juridiques
et du contentieux

Guide du nouveau régime indemnitaire

*applicable aux fonctionnaires des
communes de Polynésie française*

Juin 2023

Introduction

Au 1^{er} janvier 2024, les fonctionnaires communaux de la Polynésie française bénéficieront d'un nouveau « régime indemnitaire », c'est-à-dire d'une nouvelle définition des primes et indemnités venant s'ajouter à leur traitement indiciaire.

Le régime indemnitaire est constitué de l'ensemble des sommes perçues par un agent, en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute. Il se définit comme un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération.

La mise en place des différentes primes ou indemnités est subordonnée à une décision de l'organe délibérant.

L'article 62 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005, tel que modifié récemment¹, dispose que :

Le régime indemnitaire applicable dans chaque collectivité ou dans chaque établissement public est fixé par l'organe délibérant. Les indemnités allouées aux fonctionnaires et aux agents contractuels régis par le présent statut général sont fixées dans la limite de celles dont bénéficient les fonctionnaires de l'État occupant des emplois comparables.

Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que des résultats collectifs des services.

Par dérogation aux quatrième et cinquième alinéas, le régime indemnitaire des cadres d'emplois de catégorie "exécution", des agents de police municipale et des sapeurs-pompier professionnels est fixé par arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique des communes de la Polynésie française.

L'article 43 de l'ordonnance n°2021-1605 du 8 décembre 2021 prévoit quant à lui que :

Les communes, leurs groupements et leurs établissements publics administratifs délibèrent au plus tard le 31 décembre 2023 pour fixer le régime indemnitaire des fonctionnaires conformément à l'article 62 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 susvisée dans sa rédaction issue de la présente ordonnance.

¹ Par l'ordonnance n°2021-1605 du 8 décembre 2021 et la loi n°2022-1137 du 10 août 2022.

Auparavant, le régime indemnitaire était fixé, pour l'ensemble des communes et des fonctionnaires, par un arrêté du haut-commissaire. Désormais, celui-ci est fixé :

- par l'organe délibérant **dans la limite de celui des fonctionnaires de l'État** pour les fonctionnaires des spécialités « administrative » et « technique » (hors catégorie D) ;
- par un arrêté du haut-commissaire pour les policiers municipaux, les sapeurs-pompiers professionnels et les fonctionnaires de catégorie « exécution »¹.

Le projet d'arrêté du haut-commissaire a été soumis à l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique communale (CSFPC), qui a rendu un avis favorable assorti de quelques propositions de modifications

La réforme opérée en 2021 laisse ainsi davantage de place au **dialogue social** (notamment au sein du comité technique paritaire (CTP) lorsqu'il existe) et conforte la **libre administration** au sein de chaque collectivité (c'est l'organe délibérant qui va déterminer les primes qui s'appliquent dans la commune et le niveau de celles-ci, après avis du CTP le cas échéant.

À noter que la quasi-totalité des indemnités créées revêt un caractère facultatif (la commune ou l'établissement public peut décider de ne pas les appliquer) et que l'arrêté du haut-commissaire fixe uniquement le plafond (l'organe délibérant peut décider d'appliquer des taux moins importants).

Il convient de préciser que la mise en place de ce nouveau cadre juridique n'implique pas directement d'augmentation de salaire.

Le présent guide vise à présenter les différentes indemnités que pourront mettre valider les organes délibérants (**partie 1**), à répondre aux questions susceptibles d'être posées (**partie 2**) et à proposer un certain nombre de modèles d'arrêtés ou de délibérations (**partie 3**).

¹ Cette « dérogation » prévue par l'ordonnance de 2005 concerne en réalité plus de 60 % des effectifs de la fonction publique communale

Table des matières

Introduction.....	3
Table des matières.....	5
PREMIÈRE PARTIE : PRÉSENTATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE.....	7
Généralités.....	9
1/ L'arrêté du haut-commissaire.....	9
2/ Le rôle central de l'organe délibérant.....	9
3/ Le rôle de l'autorité de nomination.....	10
4/ Respect du principe de légalité.....	11
5/ Les bénéficiaires potentiels.....	11
6/ Le maintien des droits acquis.....	12
7/ La périodicité de versement et les cas de suspension.....	12
8/ Les règles de cumul et les autres « indemnités ».....	13
9/ Les cotisations sociales et l'impôt.....	13
10/ Situations particulières.....	13
TITRE I^{ER} : SPÉCIALITÉS « ADMINISTRATIVE » ET « TECHNIQUE ».....	15
Chapitre I ^{er} : Régime fixé dans la limite de celui des fonctionnaires de l'État (RIFLECE).....	17
Chapitre II : Fonctionnaires de la catégorie « exécution ».....	23
1/ L'indemnité de polyvalence (IP).....	23
2/ L'indemnité d'administration et de technicité (IAT).....	25
3/ Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants (ITDIIS).....	30
4/ Indemnité de responsabilité d'encadrement (IRE).....	31
TITRE II : SPÉCIALITÉ « SÉCURITÉ CIVILE ».....	33
1/ L'indemnité de feu (IF).....	35
2/ L'indemnité de responsabilité des sapeurs-pompiers professionnels (IR-SPP).....	37
3/ L'indemnité de spécialité (IS).....	41
4/ L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS).....	43
5/ L'indemnité d'administration et de technicité (IAT).....	44
TITRE III : SPÉCIALITÉ « SÉCURITÉ PUBLIQUE ».....	47
1/ L'indemnité spéciale de fonctions (ISF).....	49
2/ L'indemnité de responsabilité d'encadrement (IRE).....	50
3/ L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS).....	51
4/ L'indemnité d'administration et de technicité (IAT).....	52
TITRE IV : INDEMNITÉS LIÉES À DES SUJÉTIONS SPÉCIFIQUES.....	55
Chapitre I ^{er} : Indemnités liées à un accroissement d'activité.....	57
1/ Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).....	57
2/ L'indemnité forfaitaire pour élections (IFE).....	60
Chapitre II : Indemnités liées à des conditions particulières de travail.....	61
1/ L'indemnité pour travail habituel de nuit (ITHN).....	61
2/ L'indemnité pour travail du dimanche et des jours fériés (ITDJF).....	62
Chapitre III : Indemnités particulières prévues par d'autres textes.....	63
1/ L'indemnité de responsabilité de caisse des régisseurs (IRCR).....	63
2/ Les indemnités d'astreinte, d'intervention et de permanence (IAIP).....	65
3/ L'indemnité de mobilité (IM).....	69

4/ L'indemnité de garantie de rémunération minimale (IGRM).....	71
---	----

DEUXIÈME PARTIE : FOIRE AUX QUESTIONS.....73

Questions relatives au cadre juridique.....75

1/ Quels sont les principes appliqués au nouveau régime indemnitaire ?.....	75
2/ Qui sont les agents concernés par le nouveau régime indemnitaire ?.....	75
3/ Quel est le délai pour mettre en œuvre le nouveau régime indemnitaire ?.....	76

Questions relatives au rôle de l'organe délibérant.....77

4/ Quelles sont les conséquences de l'absence de délibération au 31 décembre 2023 ?.....	77
5/ Les communes, groupements de communes et établissements publics administratifs qui ont déjà prévu un régime indemnitaire doivent-ils mettre en œuvre le nouveau régime indemnitaire ?.....	77
6/ Quel régime indemnitaire doivent mettre en place les communes, groupements de communes et établissements publics administratifs qui délibèrent pour la première fois ?.....	78

Questions relatives au « RIFLECE ».....79

7/ L'indemnité peut-elle être servie en deux parts à l'instar des corps équivalents de l'État ?.....	79
8/ Quelles sont les modalités d'attribution et de versement de la première part du nouveau régime indemnitaire équivalent à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ?.....	79
9/ Le réexamen du montant de cette première part implique-t-il une revalorisation automatique ?.....	80
10/ Quelles sont les modalités d'attribution et de versement de la seconde part du nouveau régime indemnitaire équivalent au complément indemnitaire annuel (CIA) ?.....	80
11/ Quelles sont les primes et indemnités intégrées dans l'assiette du RIFLECE ?.....	81
12/ Pourquoi certains cadres d'emplois ne peuvent-ils pas bénéficier du nouveau régime indemnitaire équivalent à l'ISFE et au CIA ?.....	82
13/ Les communes, groupements de communes et établissements publics administratifs doivent-ils respecter le nombre de groupes de fonctions par cadres d'emplois ?.....	82
14/ Comment se fait la cotation des postes ?.....	82
15/ Dans quel groupe de fonctions classer les personnels occupant des fonctions relevant de catégorie hiérarchique supérieure au grade qu'ils détiennent ?.....	83
16/ Le montant plafond de chaque groupe de fonctions s'impose-t-il aux communes, groupements de communes et établissements publics administratifs ?.....	83
17/ Les communes, groupements de communes et établissements publics administratifs doivent-ils respecter les montants minimaux par grade ?.....	83
18/ Si une commune décide d'instaurer une indemnité, est-elle tenue de l'instaurer pour l'ensemble des spécialités ?.....	84

Questions relatives à certaines situations particulières.....85

19/ Les agents recrutés sur un emploi fonctionnel peuvent-ils bénéficier du nouveau régime indemnitaire ?.....	85
20/ Les agents contractuels de droit public peuvent-ils bénéficier du nouveau régime indemnitaire ?.....	86
21/ Le nouveau régime indemnitaire peut-il être appliqué aux agents transférés dans le cadre du maintien du régime indemnitaire antérieur (cas notamment des EPCI) ?.....	87
22/ Les agents contractuels de droit privé peuvent-ils bénéficier du nouveau régime indemnitaire ?.....	87
23/ Le nouveau régime indemnitaire peut-il être maintenu pendant les congés de maladie ordinaire ?.....	87

TROISIÈME PARTIE : MODÈLES D'ACTES.....89

I/ Modèles relatifs au RIFLECE.....91

1/ Modèle de délibération.....	91
2/ Modèle d'arrêté individuel d'attribution de l'indemnité mensuelle.....	99
3/ Modèle de courrier relatif au complément indemnitaire annuel.....	101

II/ Modèles relatifs à l'IAT.....103

1/ Modèle de délibération.....	103
2/ Modèle d'arrêté individuel d'attribution.....	107
3/ Modèle de courrier de notification.....	108

III/ Modèles relatifs aux autres primes et indemnités.....109

1/ Modèle de délibération.....	109
2/ Modèle d'arrêté individuel d'attribution.....	111

Première partie :
Présentation
du régime
indemnitaire

1/ L'arrêté du haut-commissaire

L'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 fixe les limites et les conditions d'attribution du nouveau régime indemnitaire. Il a été publié au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Ce nouveau régime est articulé autour des axes suivants :

- Pour les catégories A, B et C des spécialités administratives et techniques, le régime indemnitaire est défini par l'organe délibérant dans la limite de celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État occupant des « emplois comparables » ;
- Pour les sapeurs-pompiers professionnels, les agents de police municipale et les fonctionnaires de catégorie D, l'arrêté du haut-commissaire définit un certain nombre de primes et indemnités susceptibles d'être versées ;
- Certaines primes ou indemnités sont communes à ces deux groupes d'agents ;
- Des modalités particulières sont prévues s'agissant de l'application du régime indemnitaire aux agents contractuels de droit public.

2/ Le rôle central de l'organe délibérant

L'article 1^{er} de l'arrêté précité rappelle le principe selon lequel il appartient à chaque organe délibérant (conseil municipal, conseil communautaire, conseil syndical, etc.) de fixer le régime indemnitaire applicable aux agents de la commune ou de l'établissement public, l'arrêté du haut-commissaire en fixant la limite.

2.1/ Contenu des délibérations

Il appartient à l'assemblée délibérante, non seulement de choisir les primes ou indemnités qui seront appliquées dans la commune, mais également d'en définir les paramètres (groupes de fonctions, montants, conditions d'éligibilité, nature, taux, critères d'attribution, etc.)¹.

Ce rôle réglementaire ne peut en aucun cas être délégué à l'autorité de nomination. À l'inverse, il n'appartient pas à l'organe délibérant de fixer directement les montants individuels des indemnités dont bénéficient les agents².

¹ CE, 6 octobre 1995, *Préfet de la Haute-Corse*, n° 154766

² CE, 22 mars 1993, *Commune de Guignen*, n°116273

La délibération ne peut pas fixer des règles d'attribution plus favorables que celles fixées dans l'arrêté du haut-commissaire.

La délibération doit contenir la liste exhaustive des primes et indemnités qui sont versées au personnel de la collectivité, dans la limite des crédits inscrits au budget.

Un certain nombre de modèles d'actes peuvent être consultés en annexe.

2.2/ Règles procédurales

Conformément à l'ordonnance du 8 décembre 2021, la délibération précitée doit intervenir au plus tard le 31 décembre 2023.

Le régime indemnitaire étant un élément facultatif de rémunération, l'obligation de délibérer n'implique ni l'obligation d'instaurer un tel régime ni celle d'en prévoir l'ensemble des composantes.

Lorsque la commune compte plus de cinquante agents¹, le **comité technique paritaire** devra être saisi au préalable pour avis au titre des « *grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents* ».

La délibération pourra être modifiée ou complétée par la suite selon les mêmes modalités, notamment lors des discussions budgétaires.

3/ Le rôle de l'autorité de nomination

3.1/ La préparation de la décision de l'organe délibérant

En tant que chef de l'administration, l'autorité de nomination est seule à même de connaître les missions et fonctions exercées par les agents communaux, ainsi que leur évolution de carrière.

En particulier, il apparaît utile de réaliser des simulations les plus précises possibles préalablement au vote de la délibération afin que cette charge éventuellement nouvelle ne grève pas de façon imprévue le budget communal.

3.2/ L'attribution individuelle des indemnités

L'autorité de nomination (maire, président du groupement de communes) a la charge et la responsabilité d'attribuer individuellement les différentes primes ou indemnités selon, d'une part, les règles définies par l'arrêté du haut-commissaire et la délibération de son organe délibérant et, d'autre part, les fonctions ou la manière de servir des agents.

Cette autorité pourra s'appuyer, dans ce cadre, sur les compte-rendus d'entretiens professionnels.

¹ Agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public, quel que soit leur temps de travail.

Ainsi, même si une délibération rend un agent éligible à une indemnité considérée, cette dernière ne peut lui être versée que sur décision de l'autorité communale : la délibération ne crée pas directement des droits pour les agents. **De façon symétrique, l'autorité de nomination est liée par les critères fixés par la délibération et ne peut pas y déroger.**

La décision d'attribution, de retrait ou de modulation d'indemnités est un acte susceptible de recours gracieux ou devant le tribunal administratif. Elle ne peut pas se fonder sur des considérations étrangères aux fonctions occupées, aux sujétions imposées, à l'expertise détenue par les agents ou aux résultats professionnels.

4/ Respect du principe de légalité

En vertu de la règle définie à l'article 62 de l'ordonnance du 4 janvier 2005, les assemblées délibérantes ne peuvent légalement prévoir d'indemnités qui ne respecteraient pas ce cadre (régime des fonctionnaires de l'État ou arrêté du haut-commissaire selon le cas) : l'assemblée délibérante ne peut pas « créer » de prime.

De même, le choix des critères et des modalités d'attribution des différentes primes ou indemnités ne peut pas être fondé :

- sur des éléments qui s'avèreraient discriminatoires ou illégaux ;
- sur des considérations étrangères aux fonctions occupées, aux sujétions imposées, à l'expertise détenue par les agents ou aux résultats professionnels (individuels ou collectifs).

En revanche, la fixation d'indemnités à des montants différents entre les agents relevant de spécialités différentes ou, au sein d'une même spécialité, occupant des fonctions différentes est possible.

Si certaines indemnités prévoient une modulation en fonction de la manière de servir des agents, une telle modulation ne doit pas revêtir un caractère automatique en cas de faute disciplinaire, au risque d'être assimilée à une sanction disciplinaire « déguisée » illégale¹.

5/ Les bénéficiaires potentiels

Selon la délibération propre à chaque commune ou établissement public, tous les fonctionnaires communaux (titulaires et stagiaires) peuvent bénéficier du nouveau régime indemnitaire.

Pour les agents contractuels de droit public, ils peuvent bénéficier de certaines indemnités sous réserve que des indemnités de même nature ne soient pas déjà prévues par leur contrat et qu'une délibération le prévoit expressément.

¹ CE, 15 février 1995, n°104706

En outre, les agents contractuels en contrats à durée indéterminée (« non intégrés ») peuvent bénéficier de ces indemnités sous réserve de respecter la limite fixée par l'article 2 du décret n° 2016-1682 du 5 décembre 2016.

Les agents contractuels de droit privé (agents des services publics à caractère industriel et commercial (SPIC), contrats aidés, etc.) ne peuvent en aucun cas bénéficier de ce régime indemnitaire dans la mesure où ils relèvent du code du travail.

6/ Le maintien des droits acquis

Les articles 93 et 94 de l'arrêté prévoient que, jusqu'à l'entrée en vigueur de la délibération évoquée ci-dessus, les agents continuent à bénéficier de leur ancien régime indemnitaire, tel qu'issu notamment de l'arrêté n°HC/1320/DiRAJ du 12 octobre 2017.

Si cet ancien régime indemnitaire leur est plus favorable que le nouveau, les agents concernés continuent d'en bénéficier, même après l'entrée en vigueur de cette délibération, à titre individuel et tant qu'ils occupent les mêmes fonctions.

Cette garantie prend fin dès que l'agent change de poste ou ne remplit plus les conditions requises pour ces primes ou indemnités.

En revanche, en cas de mobilité d'un agent vers une autre commune ou établissement public, celui-ci n'a pas de « droit » au maintien de son régime indemnitaire et il relèvera alors du régime de la collectivité d'accueil¹.

7/ La périodicité de versement et les cas de suspension

Sauf dispositions spécifiques, le régime indemnitaire est versé de façon mensuelle.

Les indemnités liées au grade (titres I et II) continuent d'être versées à l'agent lorsqu'il est placé en position de congé annuel.

L'organe délibérant peut prévoir le maintien du versement de ces indemnités 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.

Lorsque l'agent est placé en position de congé de longue maladie ou de longue durée, les indemnités sont supprimées pour la durée du congé.

¹ Le CGCT prévoit cependant des exceptions pour les agents transférés à une intercommunalité à l'occasion d'un transfert de compétence, ainsi que dans les cas de transformation ou fusion d'intercommunalités (art. L.5211-4-1 du CGCT tel qu'applicable en Polynésie française).

L'agent qui bénéficie d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical ne peut voir ses indemnités diminuées ou supprimées en raison d'un tel bénéfice.

8/ Les règles de cumul et les autres « indemnités »

Certaines indemnités ne sont pas cumulables entre elles (ex. indemnité *forfaitaire* pour travaux supplémentaires et indemnité *horaire* pour travaux supplémentaires). L'arrêté du haut-commissaire fixe de façon limitative les indemnités pouvant être cumulées avec le régime indemnitaire.

Les versements ayant le caractère de remboursement de frais (frais de déplacement, de mission, etc.) ne sont pas impactés par la mise en place du nouveau régime indemnitaire et ne relèvent pas du même cadre juridique.

À noter également que l'action sociale dont peuvent, le cas échéant, bénéficier les agents ne relève pas non plus du régime indemnitaire mais de dispositions propres.

9/ Les cotisations sociales et l'impôt

Dans le cadre de la réglementation de la Caisse de prévoyance sociale, les primes et indemnités de toute nature sont incluses dans l'assiette des cotisations sociales (à l'exclusion des remboursements de frais).

Elles sont également soumises à la contribution de solidarité territoriale (CST) selon les barèmes applicables à cet impôt.

10/ Situations particulières

Pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet, le montant des indemnités est calculé *au prorata* du temps travaillé.

Le régime indemnitaire susceptible d'être attribué aux fonctionnaires relevant des grades provisoires (créés dans le cadre de la procédure d'intégration) est déterminé par équivalence aux grades suivants :

catégorie B :

- technicien de classe exceptionnelle → technicien
- major de classe exceptionnelle → major
- chef de service de classe supérieure → chef de service de classe normale

catégorie C :

- adjoint de classe exceptionnelle → adjoint

- sergent de classe exceptionnelle → sergent
- gardien de classe exceptionnelle → gardien

S'agissant des agents qui exercent des fonctions de plusieurs spécialités, le régime indemnitaire qu'ils sont susceptibles de percevoir est celui de chaque spécialité concernée, au *prorata* du temps consacré à chaque spécialité.

Titre I^{er} :
Spécialités
« administrative »
et « technique »

Chapitre 1^{er} : Régime fixé dans la limite de celui des fonctionnaires de l'État (RIFLECE)

Les fonctionnaires des catégories « conception et encadrement » (A), « maîtrise » (B) et « application » (C) des spécialités « administrative » et « technique » peuvent bénéficier d'un **régime indemnitaire fixé dans la limite de celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État occupant des emplois comparables** (« RIFLECE¹ »).

Bénéficiaires

Ce régime indemnitaire peut être instauré pour :

- les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) des catégories et spécialités précitées ;
- les contractuels occupant ces emplois si la délibération le prévoit explicitement et que leur contrat ne prévoit pas une indemnité équivalente (et pour les contractuels en CDI non-intégrés, sous réserve de respecter la limite fixée par l'article 2 du décret n° 2016-1682 du 5 décembre 2016).

Sa mise en place par l'organe délibérant est **facultative**.

Base juridique

Articles 3 à 6 de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 et décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

Conditions d'octroi

Le régime indemnitaire de l'État qui constitue la référence se compose de deux parts : une indemnité mensuelle (IFSE²) – dont le montant est déterminé au regard des fonctions occupées par l'agent, des contraintes qui pèsent sur lui ou de son expérience – et un complément versé annuellement (CIA³) en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

L'organe délibérant doit donc fixer les règles pour chacune de ces deux parts :

- le montant maximal par groupe de fonctions,
- les taux et les critères de modulation applicables,

1 Régime Indemnitaire Fixé dans la Limite de celui des Emplois Comparables de l'État

2 Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

3 Complément indemnitaire annuel

- les conditions d'attribution.

Contrairement à la fonction publique territoriale métropolitaine, l'instauration de la seconde part (complément annuel) est facultative dans la fonction publique communale.

Le principe de parité avec la fonction publique de l'État impose aux communes et établissements publics de se référer aux groupes de fonctions applicables à la fonction publique de l'État : les plafonds de chacune des deux parts doivent être définis par « groupe de fonctions »¹.

Les critères fixés par le décret pour la fonction publique de l'État **peuvent** servir de base pour la détermination de ces groupes :

- l'exercice de fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou les qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel².

Si certaines fonctions ou sujétions font déjà l'objet d'une compensation, elles ne peuvent pas être retenues dans l'élaboration des groupes de fonctions (ex. astreintes).

Montants de référence

La détermination du montant maximal de chaque indemnité se fait par référence à celui des fonctionnaires d'État, tel qu'il est fixé par des arrêtés ministériels ou interministériels.

Il appartient à l'organe délibérant de fixer, pour chaque groupe de fonction, le montant maximal applicable, dans la limite de ces plafonds. Le plafond global de l'indemnité de chaque corps de l'État ne peut être dépassé.

En raison du principe de libre administration, les collectivités ne sont pas tenues par le nombre de groupes de fonctions définies dans la fonction publique de l'État et peuvent prévoir un nombre différent pour chaque cadre d'emplois, dès lors que ces derniers sont fondés sur des critères professionnels en rapport avec les fonctions exercées. Il convient cependant d'éviter de multiplier les groupes et sous-groupes.

Concrètement, la seule limite à laquelle sont tenues les collectivités lorsqu'elles créent leurs groupes de fonctions est celle du groupe le plus élevé de la fonction publique de l'État pour chaque cadre d'emplois.

1 CAA Bordeaux, 13 janvier 2020, n°18BX00426

2 La notion de « sujétion » n'est pas reprise directement dans l'ordonnance de la FPC

Enfin, les montants minimums que fixent les différents arrêtés ne s'appliquent qu'à l'État, les employeurs communaux ne sont tenus que par le maximum.

Le tableau ci-dessous retrace les plafonds annuels du RIFLECE pour chaque cadre d'emplois et chaque « groupe de fonctions » :

Cadre d'emplois FPC	Corps de l'État équivalent	Référence de l'arrêté	Groupe	Plafonds annuels ¹	
				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'État et Ingénieurs des services techniques du ministère de l'Intérieur</i>	NOR RDFF1509522A 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 RDFF1503471A 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
Adjoints	<i>Adjoints administratifs et Adjoints techniques</i>	NOR RDFF1409306A et RDFF1503470A	1	1 353 222 XPF	150 358 XPF
			2	1 288 782 XPF	143 198 XPF

Attribution individuelle

Le montant de l'indemnité mensuelle (IFSE) est fixé par l'autorité de nomination.

Le préalable est donc de classer les agents dans les différents « groupes de fonctions » selon les critères fixés par la délibération et les fonctions occupées par les agents³.

1 À la date du 1^{er} mars 2023 – susceptible d'évolution

2 Spécialité « administrative » uniquement

3 Voir modèle de délibération en annexe

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen (ce qui ne signifie pas nécessairement une augmentation) en cas de changement de fonctions ou de grade.

Dans la fonction publique de l'État, un tel réexamen a lieu également au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent. La délibération peut prévoir, le cas échéant, une règle similaire.

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est attribué au regard des résultats professionnels des agents ainsi que des résultats collectifs des services. Il est en principe versé annuellement. Son montant n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

La déclinaison du régime indemnitaire pour chaque agent se déroule de la façon suivante :

plafond fixé par arrêté ministériel

↳ **maximum** fixé par la délibération pour chaque groupe de fonctions (dans le respect du plafond fixé par l'arrêté ministériel)

↳ **classement** par l'autorité territoriale des agents dans les différents groupes de fonctions selon les conditions fixées par la délibération

↳ **attribution individuelle** de l'indemnité par l'autorité territoriale (dans le respect du montant maximum fixé par la délibération pour le groupe de fonctions)

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

En principe, le RIFLECE est exclusif de toute autre prime ou indemnité liée aux fonctions ou à la manière de servir.

Par exception, peuvent être cumulées avec ce régime les seules indemnités suivantes :

- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour les catégories B et C (cf article 59 de l'arrêté HC) ;
- l'indemnité forfaitaire pour élections (cf article 73 de l'arrêté HC) ;
- les indemnités pour travail de nuit, le dimanche et les jours fériés (cf article 77 de l'arrêté HC) ;
- les heures complémentaires¹ ;
- l'indemnité de responsabilité de caisse des régisseurs communaux² ;
- les indemnités d'astreinte et d'intervention ;

1 C'est-à-dire les heures effectuées par des agents à temps non complet jusqu'à atteindre le temps plein

2 Les conditions de versement de cette indemnité sont susceptibles d'évoluer dans le cadre de la réforme des règles de responsabilité comptable

- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité de mobilité (cf article 83 de l'arrêté HC).

Chapitre II : Fonctionnaires de la catégorie « exécution »

Le régime indemnitaire des fonctionnaires de la catégorie « exécution » (D) ne peut pas être fixé par référence à celui des fonctionnaires de l'État, puisqu'il n'existe pas de corps de catégorie D.

Celui-ci est fixé par arrêté du haut-commissaire et peut comporter les éléments suivants :

1/ L'indemnité de polyvalence (IP)

L'arrêté reprend le dispositif actuel :

Bénéficiaires

Sont éligibles à cette indemnité :

- les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) de la catégorie D des spécialités « administrative » et « technique » qui remplissent les conditions ci-dessous ;
- les contractuels occupant ces emplois si la délibération le prévoit expressément et que leur contrat ne prévoit pas une indemnité équivalente (et pour les contractuels en CDI non-intégrés, sous réserve de respecter la limite fixée par l'article 2 du décret n° 2016-1682 du 5 décembre 2016).

Son versement est **de droit** pour les agents concernés.

Base juridique

Articles 8 et 9 de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

Conditions d'octroi

La délibération fixe la liste des emplois auxquels l'attribution de l'indemnité est attribuée, c'est-à-dire ceux qui exercent de façon régulière et continue au moins deux métiers relevant d'une ou plusieurs spécialités.

La fourchette dans laquelle l'indemnité est fixée ne peut pas être modifiée.

Le versement de l'indemnité cesse lorsque l'agent n'exerce plus les missions relevant de la polyvalence.

Attribution individuelle

Un arrêté de l'autorité de nomination fixe, pour chaque agent relevant d'un emploi identifié par la délibération, un nombre de points d'indice dans les limites suivantes :

	Agent et Agent qualifié	Agent principal
Nombre de points	entre 7 et 14	entre 8 et 15

Cette indemnité étant fixée en nombre de points d'indice, elle évolue automatiquement en cas de modification de la valeur du point.

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

Cette indemnité est cumulable avec les autres primes et indemnités. L'exercice de plus de deux métiers différents n'ouvre pas droit à un second versement de cette indemnité.

2/ L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)

Bénéficiaires

Sont éligibles à cette indemnité :

- les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) de la catégorie D des spécialités « administrative » et « technique » ;
- les contractuels occupant ces emplois si la délibération le prévoit expressément et que leur contrat ne prévoit pas une indemnité de même nature (et pour les contractuels en CDI non-intégrés, sous réserve de respecter la limite fixée par l'article 2 du décret n° 2016-1682 du 5 décembre 2016).

Sa mise en place par l'organe délibérant est **facultative**.

Base juridique

Articles 10 à 15 et annexes II à IV de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

Conditions d'octroi

Cette indemnité repose sur une notion d'« enveloppe » définie pour l'ensemble des agents concernés sur la base de critères arrêtés par l'organe délibérant, puis sur une attribution individuelle par l'autorité de nomination dans la limite de cette enveloppe. L'enveloppe est calculée pour chaque spécialité de la façon suivante :

- a) l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 fixe, pour chaque grade, un montant de référence (en points d'indice) que l'on multiplie par le nombre d'agents occupant ce grade¹ ;
- b) la délibération peut prévoir une majoration de ce montant de référence en cas d'exercice de certaines fonctions ou de la zone géographique ;
- c) les résultats des deux étapes précédentes constitue l'« enveloppe de base » ;
- d) celle-ci est multipliée par un coefficient entre 1 et 8 fixé par la délibération pour constituer l'« enveloppe majorée ».

¹ On compte uniquement les emplois effectivement pourvus et, pour les agents à temps non complet on applique un *prorata temporis*. Si l'IAT est rendue applicable aux agents contractuels, ceux-ci sont également comptés.

Attribution individuelle

L'IAT est ensuite attribuée par l'autorité de nomination, dans la limite de l'enveloppe majorée et du montant **maximum** calculé de la façon suivante en fonction du grade et des fonctions de l'agent :

$$[\text{valeur de référence}] \times 8 \times [\text{majoration liée aux fonctions}] \times [\text{majoration géographique}]$$

Le coefficient (entre 0 et 8) est propre à chaque agent et diffère donc de celui fixé dans la délibération. L'attribution individuelle est liée à la valeur professionnelle et à la manière de servir des agents.

Le montant de l'indemnité est recalculé chaque année en fonction des effectifs. L'IAT fait l'objet d'un versement mensuel aux agents.

Valeurs de référence

Valeur moyenne annuelle

Grade	Valeur de référence (en points)
Agent	35
Agent qualifié	36
Agent principal	37

L'organe délibérant peut décider l'instauration des critères de majoration suivants :

Critères de majoration en raison des fonctions

Fonction	Coefficient de majoration
Conducteur de véhicule nécessitant un titre ou une qualification particulière ¹	1,1
Agent disposant, pour l'exercice de ces fonctions, d'une habilitation réglementaire spécifique ²	1,1
Formateur interne	1,05

1 Exemple : permis poids-lourds, Case...

2 Exemples : habilitation électrique, travail en hauteur...

Critères de majoration géographique

Zone géographique	Coefficient de majoration
Subdivision des Australes, des Marquises ou des Tuamotu-Gambier et commune associée de Maiao	1,1
Subdivision des îles Sous-le-Vent et île de Tetiaroa	1,05

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

L'IAT n'est pas cumulable avec toute forme d'indemnisation forfaitaire pour travaux supplémentaires. Elle est en revanche cumulable avec la compensation des heures supplémentaires sous forme d'IHTS (Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires).

Exemple de calcul de l'IAT

Situation d'une commune des Îles Sous-le-Vent qui compte dans la spécialité technique : 7 agents (dont 2 disposant d'une habilitation électrique), 2 agents qualifiés et 4 agents principaux. Dans sa délibération, la commune a décidé d'appliquer les majorations liées aux fonctions et à la zone géographique et de fixer le coefficient multiplicateur à 4,5.

1) calcul de l'enveloppe de base :

$$(5 \times 35 + 2 \times 35 \times 1,1 + 2 \times 36 + 4 \times 37) \times 1,05 = 495,6 \text{ points}$$

→ on multiplie le nombre d'agents par la valeur de référence de chaque grade et, le cas échéant, par le coefficient lié aux fonctions. Le total est multiplié par le coefficient géographique.

2) calcul de l'enveloppe majorée :

$495,6 \times 4,5 = 2\,230,2$ points à distribuer entre l'ensemble des agents de catégorie D de la spécialité

3) calcul des montants individuels maximaux des agents :

- pour les agents sans habilitation :

$$35 \times 8 \times 1,05 = 294 \text{ points/an}$$

→ on multiplie la valeur de référence par 8 et par le coefficient géographique

- pour les agents avec habilitation électrique :

$$35 \times 8 \times 1,10 \times 1,05 = 323,4 \text{ points/an}$$

→ on multiplie également par le coefficient lié aux fonctions

- pour les agents qualifiés :

$$36 \times 8 \times 1,05 = 302,4 \text{ points/an}$$

- pour les agents principaux :

$$37 \times 8 \times 1,05 = 310,8 \text{ points/an}$$

4) attributions individuelles :

L'attribution individuelle par l'autorité de nomination se fait dans la limite du montant maximal (cf 3) et sans que le total des primes des agents de la spécialité ne dépasse l'enveloppe majorée (cf 2).

C'est le coefficient « 8 » qui est remplacé par une valeur propre à chaque agent.
Par exemple :

Agent 1 : $35 \times 2,5 \times 1,05 = 91,9$ points/an

Agent 2 : $35 \times 4 \times 1,05 = 147$ points/an

Agent 3 : $35 \times 1 \times 1,05 = 36,8$ points/an

Agent 4 : $35 \times 7 \times 1,05 = 257,2$ points/an

etc.

3/ Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants (ITDIIS)

L'arrêté reprend le dispositif antérieur :

Bénéficiaires

L'instauration de cette indemnité est **obligatoire** pour les fonctionnaires de la spécialité « technique » qui répondent aux caractères propres des travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

Elle est en revanche **facultative** pour :

- les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) de la catégorie D de la spécialité « administrative » ;
- les contractuels des spécialités « administrative » et « technique » occupant ces emplois si la délibération le prévoit expressément et que leur contrat ne prévoit pas une indemnité de même nature (et pour les contractuels en CDI non-intégrés, sous réserve de respecter la limite fixée par l'article 2 du décret n° 2016-1682 du 5 décembre 2016).

Base juridique

Articles 16 à 18 de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

Conditions d'octroi

L'indemnité est accordée en contrepartie de l'exposition avérée à des risques d'accident corporel ou de lésion organique, d'intoxication, de contamination et de la réalisation de travaux incommodes ou salissants.

Une délibération fixe :

- La liste des emplois remplissant les conditions précitées ;
- le nombre de points attribués pour les différentes catégories d'agents (entre 3 et 9 points).

Attribution individuelle

L'autorité de nomination notifie individuellement l'attribution de l'indemnité selon les critères fixés par la délibération. Le bénéfice de l'indemnité cesse lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions visées par la délibération.

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

Cette indemnité est cumulable avec les autres primes et indemnités.

4/ Indemnité de responsabilité d'encadrement (IRE)

L'arrêté reprend le dispositif antérieur :

Bénéficiaires

Sont éligibles à cette indemnité :

- les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) de la catégorie D des spécialités « administrative » et « technique » ;
- les contractuels occupant ces emplois si la délibération le prévoit expressément et que leur contrat ne prévoit pas une indemnité de même nature (et pour les contractuels en CDI non-intégrés, sous réserve de respecter la limite fixée par l'article 2 du décret n° 2016-1682 du 5 décembre 2016).

Sa mise en place par l'organe délibérant est **facultative**.

Base juridique

Article 19 de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

Conditions d'octroi

L'indemnité ne peut être octroyée qu'aux agents qui exercent des fonctions d'encadrement (au moins 3 agents).

La délibération fixe la liste des emplois qui remplissent les conditions pour bénéficier de cette indemnité.

Attribution individuelle

L'autorité de nomination fixe par arrêté le nombre de points attribués individuellement aux agents occupant les postes identifiés par la délibération dans les limites suivantes :

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

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

Cette indemnité est cumulable avec les autres primes et indemnités.

Titre II :
Spécialité
« sécurité civile »

Pour mémoire, le régime indemnitaire n'est pas applicable aux sapeurs-pompiers volontaires qui restent régis par des règles qui leur sont propres.

1/ L'indemnité de feu (IF)

Cette indemnité remplace l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants pour les sapeurs-pompiers professionnels.

Bénéficiaires

Sont éligibles à cette indemnité :

- les sapeurs-pompiers professionnels (titulaires et stagiaires) de la spécialité « sécurité civile » ;
- les contractuels en CDD de la spécialité « sécurité civile » si la délibération le prévoit expressément et que leur contrat ne prévoit pas une indemnité équivalente (sapeurs-pompiers volontaires exclus) ;
- les contractuels en CDI non-intégrés, si la délibération le prévoit expressément, que leur contrat ne prévoit pas une indemnité équivalente et sous réserve de respecter la limite fixée par l'article 2 du décret n° 2016-1682 du 5 décembre 2016.

Sa mise en place par l'organe délibérant est **obligatoire**.

Base juridique

Article 21 de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

Conditions d'octroi

L'indemnité vise à tenir compte du caractère dangereux du métier et des missions des sapeurs-pompiers professionnels¹.

Le taux de l'indemnité est fixé par la délibération sous la forme d'un pourcentage du traitement indiciaire mensuel des agents. Son taux minimal est fixé en fonction de la strate de population à laquelle la commune appartient (cf tableau ci-dessous), tandis que son taux maximal ne peut dépasser 25 %, quelle que soit commune.

¹ La notion de « feu » est symbolique et recouvre l'ensemble des missions opérationnelles des sapeurs-pompiers

Taux minima :

Moins de 10 000 habitants	De 10 000 à 20 000 habitants	Plus de 20 000 habitants
5 %	8 %	10 %

Attribution individuelle

L'autorité de nomination attribue individuellement l'indemnité sur la base du taux voté par l'assemblée délibérante. Le montant de cette indemnité varie donc en même temps que le traitement des agents.

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

Cette indemnité est cumulable avec les autres primes et indemnités.

2/ L'indemnité de responsabilité des sapeurs-pompiers professionnels (IR-SPP)

Bénéficiaires

Sont éligibles à cette indemnité :

- Les sapeurs-pompiers professionnels (titulaires et stagiaires) de la spécialité « sécurité civile » ;
- les contractuels en CDD de la spécialité « sécurité civile » si la délibération le prévoit expressément et que leur contrat ne prévoit pas une indemnité équivalente (sapeurs-pompiers volontaires exclus) ;
- les contractuels en CDI non-intégrés, si la délibération le prévoit expressément, que leur contrat ne prévoit pas une indemnité de même nature et sous réserve de respecter la limite fixée par l'article 2 du décret n° 2016-1682 du 5 décembre 2016.

Sa mise en place par l'organe délibérant est **facultative**.

Base juridique

Articles 22 et 23 de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

Conditions d'octroi

Cette indemnité a pour objet de reconnaître les responsabilités particulières des sapeurs-pompiers professionnels dans l'exercice de leurs fonctions.

L'indemnité varie en fonction du grade et de l'emploi des agents (un seul emploi est pris en compte lorsque les agents en exercent plusieurs).

La délibération précise les conditions d'octroi de cette indemnité et l'emploi retenu en cas de cumul d'emploi donnant lieu à une prime différente.

Attribution individuelle

L'indemnité est calculée sous la forme d'un pourcentage du traitement indiciaire moyen du grade¹. L'autorité de nomination attribue individuellement l'indemnité dans la limite des taux suivants :

Grade	Responsabilités particulières	Pourcentage maximal du traitement indiciaire moyen	Traitement indiciaire moyen du grade ²
Sapeur	Équipier	6%	210 540 XPF
	Opérateur de salle opérationnelle d'un CTA	7,5%	
Caporal	Équipier	6%	215 622 XPF
	Opérateur de salle opérationnelle d'un CTA	7,5%	
	Chef d'équipe	8,5%	
	Chef d'équipe expert	10%	
	Chef opérateur de salle opérationnelle d'un CTA	10%	
Caporal-chef	-	6%	230 868 XPF
	Chef d'équipe	8,5%	
	Chef d'équipe expert	10%	
	Chef opérateur de salle opérationnelle d'un CTA	10%	
Sergent	-	8,5%	268 620 XPF
	Chef opérateur de salle opérationnelle d'un CTA	10%	
	Chef d'agrès une équipe	13%	
	Sous-officier expert	14,5%	
	Adjoint au chef de salle opérationnelle d'un CTA	14,5%	
Adjudant	-	12%	325 248 XPF
	Chef d'agrès tout engin	13%	
	Sous-officier expert	14,5%	
	Adjoint au chef de salle opérationnelle d'un CTA	14,5%	
	Sous-officier de garde	16%	
Major	-	16%	344 124 XPF
	Sous-officier de garde	16%	
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours	16%	
	Chef de groupe	19%	
	Chef de salle opérationnelle d'un CTA	19%	
	Sous-officier d'encadrement en centre d'incendie et de secours	19%	
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	20%	
	Sous-officier expert	20%	
	Adjoint au chef de service	20%	

1 Calculé comme la moyenne entre le traitement indiciaire du 1^{er} échelon et le traitement indiciaire du dernier échelon

2 Pour information, à la date du 1^{er} avril 2023

Grade	Responsabilités particulières	Pourcentage maximal du traitement indiciaire moyen	Traitement indiciaire moyen du grade
	Chef de centre d'incendie et de secours	22%	
Lieutenant	-	13%	411 642 XPF
	Officier de garde	16%	
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours	16%	
	Chef de groupe	19%	
	Chef de salle opérationnelle d'un CTA	19%	
	Officier d'encadrement en centre d'incendie et de secours	19%	
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	20%	
	Officier expert	20%	
	Adjoint au chef de service	20%	
	Chef de colonne	21%	
	Chef de service	22%	
	Adjoint au chef de groupement	22%	
	Capitaine	-	
Chef de colonne		15%	
Chef de bureau en centre d'incendie et de secours		17%	
Officier d'encadrement en centre d'incendie et de secours		20%	
Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours		21%	
Officier expert		21%	
Adjoint au chef de service		21%	
Chef de centre d'incendie et de secours		23%	
Chef de service		23%	
Adjoint au chef de groupement		23%	
Chef de groupement		33%	
Commandant	-	15%	503 118 XPF
	Chef de site	15%	
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	18%	
	Adjoint au chef de service	22%	
	Chef de centre d'incendie et de secours	30%	
	Chef de service	30%	
	Adjoint au chef de groupement	33%	
Chef de groupement	35%		
Lieutenant-colonel	-	15%	574 266 XPF
	Chef de centre d'incendie et de secours	30%	
	Chef de service	30%	
	Chef de groupement	33%	
Colonel	-	15%	627 264 XPF
	Chef de groupement	32%	

Grade	Responsabilités particulières	Pourcentage maximal du traitement indiciaire moyen	Traitement indiciaire moyen du grade
	Directeur adjoint de l'établissement public d'incendie et de secours	33%	
	Directeur de l'établissement public d'incendie et de secours	34%	

Seuls les personnels affectés dans un centre de traitement des appels (intercommunal) peuvent percevoir les primes de responsabilité éligibles aux personnels concernés.

L'indemnité étant attribuée sous la forme d'un pourcentage, elle évolue en même temps que le montant du traitement indiciaire moyen du grade (en cas de revalorisation de la valeur du point ou de modifications des grilles indiciaires).

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

Cette indemnité est cumulable avec les autres primes et indemnités.

3/ L'indemnité de spécialité (IS)

Bénéficiaires

Sont éligibles à cette indemnité :

- les sapeurs-pompiers professionnels (titulaires et stagiaires) de la spécialité « sécurité civile » ;
- les contractuels en CDD de la spécialité « sécurité civile » si la délibération le prévoit expressément et que leur contrat ne prévoit pas une indemnité équivalente (sapeurs-pompiers volontaires exclus) ;
- les contractuels en CDI non-intégrés, si la délibération le prévoit expressément, que leur contrat ne prévoit pas une indemnité de même nature et sous réserve de respecter la limite fixée par l'article 2 du décret n° 2016-1682 du 5 décembre 2016.

Sa mise en place par l'organe délibérant est **facultative**.

L'indemnité ne peut pas être versée aux personnes disposant de la prime de responsabilité de chef de groupement et au-delà.

Base juridique

Articles 24 et 25 de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

Conditions d'octroi

L'indemnité permet de valoriser l'exercice de spécialité opérationnelle ou fonctionnelle par les sapeurs-pompiers professionnels, si les agents exercent les missions relevant de ces spécialités. La liste des formations de spécialité est fixée par l'arrêté HC portant sur la formation des sapeurs-pompiers professionnels.

Attribution individuelle

L'autorité de nomination peut attribuer individuellement l'indemnité de spécialité si les agents ont dûment validé leur formation et s'ils exercent les fonctions correspondantes.

Les taux maximaux susceptibles d'être attribués sont les suivants :

Catégorie	Spécialité effectivement exercée	Nombre de points d'indice
Spécialités opérationnelles ou professionnelles	1 ^{er} niveau	4
	2 ^e niveau	7
	3 ^e niveau et plus	10

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

Cette indemnité est cumulable avec les autres primes et indemnités. Si un sapeur-pompier professionnel détient plus de deux spécialités, seules les deux premières spécialités détenues peuvent ouvrir droit au versement de l'indemnité.

4/ L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)

Bénéficiaires

Sont éligibles à cette indemnité les sapeurs-pompiers professionnels (titulaires et stagiaires) de la spécialité « sécurité civile » relevant des catégories A et B (à partir de l'indice 231). L'indemnité ne peut être versée aux agents contractuels de la spécialité « sécurité civile » que si un arrêté du haut-commissaire l'autorise.

Sa mise en place par l'organe délibérant est **facultative**.

Base juridique

Articles 26 à 29 et 87 de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

Conditions d'octroi

L'IFTS correspond à une compensation de sujétions horaires de l'agent sans que celles-ci soient quantifiables.

Une délibération fixe l'enveloppe globale de l'IFTS pour la spécialité, en fonction des plafonds fixés par l'arrêté du haut-commissaire et des effectifs de fonctionnaires.

Attribution individuelle

L'autorité de nomination peut attribuer individuellement l'IFTS selon les trois catégories ci-dessous et dans la limite de l'enveloppe définie par l'organe délibérant.

La valeur individuelle ne peut pas dépasser huit fois la valeur moyenne de la catégorie.

Les valeurs moyennes de l'IFTS sont définies dans la limite des plafonds suivants :

Cat.	Grades	Valeur moyenne annuelle
1	Commandant, lieutenant-colonel et colonel	123 points
2	Capitaine	90 points
3	Catégorie B à partir de l'indice 231	72 points

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

Cette indemnité n'est cumulable ni avec l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) ni avec l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

5/ L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)

Bénéficiaires

Sont éligibles à cette indemnité les sapeurs-pompiers professionnels (titulaires et stagiaires) de la spécialité « sécurité civile » relevant des catégories D, C et B (indice inférieur à 231).

Sa mise en place par l'organe délibérant est **facultative**.

Base juridique

Articles 30 à 35 et annexes II à IV de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

Conditions d'octroi

Cette indemnité repose sur une notion d'« enveloppe » définie pour l'ensemble des agents concernés sur la base de critères arrêtés par l'organe délibérant, puis sur une attribution individuelle par l'autorité de nomination dans la limite de cette enveloppe. L'enveloppe est calculée pour chaque cadre d'emplois de la façon suivante :

- a) l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 fixe, pour chaque grade, un montant de référence (en points d'indice) que l'on multiplie par le nombre d'agents occupant ce grade¹ ;
- b) la délibération peut prévoir une majoration de ce montant de référence en cas d'exercice de certaines fonctions ou de la zone géographique ;
- c) les résultats des deux étapes précédentes constitue l'« enveloppe de base » ;
- d) celle-ci est multipliée par un coefficient compris entre 1 et 8 fixé par la délibération pour constituer l'« enveloppe majorée ».

Attribution individuelle

L'IAT est ensuite attribuée par l'autorité de nomination, dans la limite de l'enveloppe majorée et du montant maximum calculé de la façon suivante en fonction du grade et des fonctions de l'agent :

[valeur de référence] x 8 x [majoration liée aux fonctions] x [majoration géographique]

Le coefficient (entre 0 et 8) est propre à chaque agent et diffère donc de celui fixé dans la délibération. L'attribution individuelle est liée à la valeur professionnelle des agents et à la manière de servir des agents.

¹ On compte uniquement les emplois effectivement pourvus et, pour les agents à temps non complet on applique un *prorata temporis*

Le montant de l'indemnité est recalculé chaque année en fonction des effectifs. L'IAT fait l'objet d'un versement mensuel aux agents.

Valeurs de référence

Valeur moyenne annuelle

Grade	Valeur de référence (en points)
Sapeur	35
Caporal	36
Caporal-chef	37
Sergent	38
Adjudant	40
Major	48
Lieutenant	58

L'organe délibérant peut décider l'instauration des critères de majoration suivants :

Critères de majoration en raison des fonctions

Fonction	Coefficient de majoration
Conducteur de poids lourd d'urgence	1,1
Conducteur de véhicule sanitaire d'urgence	1,05
Formateur interne	1,05

Critères de majoration géographique

Zone géographique	Coefficient de majoration
Subdivision des Australes, des Marquises ou des Tuamotu-Gambier et commune associée de Maiao	1,10
Subdivision des îles Sous-le-Vent et île de Tetiaroa	1,05

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

L'IAT n'est pas cumulable avec toute forme d'indemnisation forfaitaire pour travaux supplémentaires (elle est en revanche cumulable avec la rémunération des heures supplémentaires sous forme d'IHTS).

Exemple de calcul de l'IAT

Pour un exemple de calcul de l'IAT, voir page 28.

Titre III :
Spécialité
« sécurité publique »

1/ L'indemnité spéciale de fonctions (ISF)

Bénéficiaires

Sont éligibles à cette indemnité les fonctionnaires relevant de la spécialité « sécurité publique ».

Sa mise en place par l'organe délibérant est **facultative**.

Base juridique

Articles 37 à 39 de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

Conditions d'octroi

Cette indemnité est destinée à compenser les responsabilités particulières assumées par les fonctionnaires de cette spécialité, et notamment pour compenser les contraintes subies et les risques encourus dans l'exercice des fonctions. Elle est calculée en pourcentage du traitement indiciaire mensuel de l'agent, ce pourcentage ne pouvant être inférieur à 5 %.

L'organe délibérant fixe, par délibération, les taux maximaux de l'indemnité dans les limites suivantes :

Cadre d'emplois	Pourcentage maximal
« exécution » et « application »	20 %
« maîtrise »	22 %
« conception et encadrement »	25 %

Attribution individuelle

L'autorité de nomination attribue individuellement l'indemnité spéciale de fonction dans les limites et dans les conditions fixées par la délibération.

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

Cette indemnité est cumulable avec l'IAT et, le cas échéant, avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ou les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS).

2/ L'indemnité de responsabilité d'encadrement (IRE)

L'arrêté reprend le dispositif actuel :

Bénéficiaires

Sont éligibles à cette indemnité les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) des catégories B, C et D de la spécialité « sécurité publique ».

Sa mise en place par l'organe délibérant est **facultative**.

Base juridique

Article 44 de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

Conditions d'octroi

L'indemnité ne peut être octroyée qu'aux agents qui exercent des fonctions d'encadrement (au moins 3 agents).

La délibération fixe la liste des emplois qui remplissent les conditions pour bénéficier de cette indemnité.

Attribution individuelle

L'autorité de nomination fixe par arrêté le nombre de points attribués individuellement aux agents occupant les postes identifiés par la délibération dans les limites suivantes :

Nombre d'agents encadrés	Valeur mensuelle maximale
3 à 5 agents	6 points
6 à 25 agents	8 points
26 agents et plus	10 points

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

Cette indemnité est cumulable avec les autres primes et indemnités.

3/ L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)

Bénéficiaires

Sont éligibles à cette indemnité les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) de la spécialité « sécurité publique » relevant des catégories A et B (à partir de l'indice 231).

Sa mise en place par l'organe délibérant est **facultative**.

Base juridique

Articles 40 à 43 de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

Conditions d'octroi

L'IFTS correspond à une compensation de sujétions horaires de l'agent sans que celles-ci soient quantifiables.

Une délibération fixe l'enveloppe globale de l'IFTS pour la spécialité, en fonction des plafonds fixés par l'arrêté du haut-commissaire et des effectifs de fonctionnaires.

Attribution individuelle

L'autorité de nomination peut attribuer individuellement l'IFTS selon les trois catégories ci-dessous et dans la limite de l'enveloppe définie par l'organe délibérant.

La valeur individuelle ne peut pas dépasser huit fois la valeur moyenne de la catégorie (par exemple un directeur de police municipale peut au maximum se voir attribuer une IFTS équivalente à 720 points, soit 8x90 points selon le tableau ci-dessous).

Les valeurs moyennes de l'IFTS sont définies dans la limite des plafonds suivants :

Cat.	Grades « sécurité publique »	Valeur moyenne annuelle
1	Directeur de police municipale qualifié et principal	123 points
2	Directeur de police municipale	90 points
3	Catégorie B à partir de l'indice 231	72 points

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) et avec l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

4/ L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)

Bénéficiaires

Sont éligibles à cette indemnité les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) de la spécialité « sécurité publique » relevant des catégories D, C et B (indice inférieur à 231).

Sa mise en place par l'organe délibérant est **facultative**.

Base juridique

Articles 45 à 50 et annexes II à IV de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

Conditions d'octroi

Le versement de cette indemnité repose sur une notion de « crédit global » ou d'« enveloppe ». Cette enveloppe est calculée pour chaque cadre d'emplois de la façon suivante :

- a) l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 fixe, pour chaque grade, un montant de référence (en points d'indice) que l'on multiplie par le nombre d'agents occupant ce grade¹ ;
- b) la délibération peut prévoir une majoration de ce montant de référence en cas d'exercice de certaines fonctions ou de la zone géographique ;
- c) les résultats des deux étapes précédentes constitue l'« enveloppe de base » ;
- d) celle-ci est multipliée par un coefficient entre 1 et 8 fixé par la délibération pour constituer l'« enveloppe majorée ».

Attribution individuelle

L'IAT est ensuite attribuée par l'autorité de nomination, dans la limite de l'enveloppe majorée et du montant maximum calculé de la façon suivante en fonction du grade et des fonctions de l'agent :

$[valeur\ de\ référence] \times 8 \times [majoration\ liée\ aux\ fonctions] \times [majoration\ géographique]$

Le montant de l'indemnité est recalculé chaque année en fonction des effectifs. L'IAT fait l'objet d'un versement mensuel aux agents.

¹ On compte uniquement les emplois effectivement pourvus et, pour les agents à temps non complet on applique un *prorata temporis*

Valeurs de référence

Valeur moyenne annuelle

Spécialité « sécurité publique »	Valeur de référence (en points)
Agent de sécurité publique	35
Agent de sécurité publique qualifié	36
Agent de sécurité publique principal	37
Gardien	38
Brigadier	40
Chef de service de classe normale	48
Chef de service de classe exceptionnelle	58

L'organe délibérant peut décider l'instauration des critères de majoration suivants (nb : si l'agent exerce plusieurs fonctions ouvrant droit à majoration, seuls les deux coefficients les plus élevés sont appliqués) :

Critères de majoration en raison des fonctions

Fonction	Coefficient de majoration
Agent autorisé à porter une arme	1,1
Médiateur	1,05
Agent en charge du maintien en condition physique des agents de police municipale	1,05
Formateur interne	1,05
Motocycliste	1,05
Brigade nautique	1,05

Critères de majoration géographique

Zone géographique	Coefficient de majoration
Subdivisions des Australes, des Marquises ou des Tuamotu-Gambier et commune associée de Maiao	1,10
Subdivision des îles Sous-le-Vent et île de Tetiaroa	1,05

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

L'IAT n'est pas cumulable avec toute forme d'indemnisation forfaitaire pour travaux supplémentaires (elle est en revanche cumulable avec la compensation des heures supplémentaires sous forme d'IHTS).

Exemple de calcul de l'IAT

Pour un exemple de calcul de l'IAT, voir page 28.

Titre IV :
Indemnités liées à
des sujétions
spécifiques

Chapitre 1^{er} : Indemnités liées à un accroissement d'activité

1/ Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

L'arrêté reprend le dispositif des « heures supplémentaires » :

Bénéficiaires

L'instauration de cette indemnité est **facultative**, peuvent y être éligibles, les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) suivants :

- Les agents des catégories C et D ;
- Les agents de la catégorie B, sous réserve qu'ils ne bénéficient pas de l'IHTS ;
- Les agents de la catégorie A, sous réserve qu'ils ne bénéficient ni de l'IHTS ni du RIFLECE.

Nb : Le caractère « facultatif » s'attache uniquement à l'indemnité : à défaut d'indemnisation des heures supplémentaires, celles-ci doivent **obligatoirement** donner lieu à récupération.

Application aux agents contractuels

Les IHTS (dites « heures supplémentaires ») peuvent être versées à des agents contractuels de droit public (CDD et CDI) de même niveau et exerçant des fonctions de même nature que les fonctionnaires mentionnés ci-dessus, sous réserve du respect des mêmes conditions d'octroi.

L'organe délibérant fixe la liste des emplois et fonctions des agents contractuels concernés. Toutefois, les agents contractuels de droit public dont le contrat prévoit un régime similaire ne peuvent percevoir les IHTS.

Base juridique

Articles 59 à 72 et 86 de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

Conditions d'octroi

L'organe délibérant fixe la liste des grades, emplois et fonctions dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Le versement des IHTS est subordonné à la mise en œuvre par la collectivité d'un décompte déclaratif contrôlable des heures supplémentaires¹. La notion d'heures supplémentaires implique la réalisation effective d'un travail au-delà des plages horaires habituelles à la demande du chef de service.

L'organe délibérant détermine les conditions de compensation des heures supplémentaires : sous forme de repos compensateur **ou** d'IHTS.

Modalités de versement

C'est sur la base du décompte déclaratif, validé par le chef de service selon les modalités fixées par la délibération, que les IHTS peuvent, le cas échéant, être versées.

L'indemnisation et le repos compensateur ne sont pas cumulables pour une même heure. En revanche, les deux modalités peuvent être combinées pour un même agent au cours du mois selon les règles arrêtées par son administration (ex. pour 8h supplémentaires : 5h compensées sous forme de repos et 3h indemnisées).

La rémunération d'une heure supplémentaire est calculée de la façon suivante :

$$\frac{\text{Traitement indiciaire annuel de l'agent}^2}{\text{Durée annuelle de travail fixée par arrêté HC}}$$

Cette rémunération horaire est majorée de la façon suivante :

- x 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et x 1,27 pour les heures suivantes
- x 2 lorsqu'une heure supplémentaire est effectuée de nuit³, et x 1,75 lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié⁴.

Plafond mensuel

Le nombre des heures supplémentaires ne peut dépasser un contingent mensuel de vingt-cinq heures.

Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision de l'autorité de nomination qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique paritaire, lorsqu'il existe.

Le plafond de 25h n'est pas applicable aux travaux supplémentaires effectués dans le cadre des consultations électorales organisées par l'État.

1 La présence d'une « pointeuse » n'est pas requise. Un cahier où sont consignées les heures effectuées, visé régulièrement par le chef de service, peut, par exemple, suffire.

2 Correspondant au traitement indiciaire de l'agent au moment de l'exécution des travaux supplémentaires

3 Entre 22 heures et 5 heures ou pendant une autre période de six heures consécutives comprise entre 19 heures et 5 heures, fixée par l'organe délibérant

4 Les majorations « nuit » et « dimanches et jours fériés » ne sont pas cumulables

Des dérogations particulières existent également pour les fonctionnaires des spécialités « sécurité civile » et « sécurité publique ».

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

Les IHTS ne peuvent pas être cumulées avec toute indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, de quelque nature que ce soit (IFTS, indemnité forfaitaire pour élections, etc.).

Les IHTS ne peuvent être attribuées à un agent pendant les périodes ouvrant droit à remboursement des frais de déplacement ou lors d'une période d'astreinte.

2/ L'indemnité forfaitaire pour élections (IFE)

Bénéficiaires

L'instauration de cette indemnité est **facultative**. Peuvent y être éligibles, les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) de l'ensemble des spécialités qui ne sont pas éligibles aux IHTS.

Base juridique

Articles 73 à 76 de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

Conditions d'octroi

L'organe délibérant peut décider d'octroyer aux agents qui accomplissent des travaux supplémentaires à l'occasion des consultations électorales organisées par l'État et qui ne sont pas éligibles à l'IHTS, une indemnité forfaitaire pour élections.

Le crédit global de cette indemnité est calculé de la façon suivante :

- a) le nombre d'agents mobilisés éligibles à l'IFE est multiplié par une somme fixée par le conseil municipal dans la limite de 50 000 Francs CFP ;
- b) ce crédit est augmenté de 50 % par agent lorsque la consultation électorale donne lieu à deux tours de scrutin.

Attribution individuelle

Dans la limite du crédit global, l'autorité de nomination attribue aux agents mobilisés un montant qui ne peut pas dépasser une fois et demie la somme décidée par le conseil municipal (ex. 112 500 Francs CFP pour une élection à 2 tours si le conseil décide de fixer la somme au maximum).

Conformément au code électoral, les fonctions de membres d'un bureau de vote susceptibles d'être tenues par les agents communaux en leur qualité d'électeur ne peuvent donner lieu à indemnisation, ces fonctions n'étant pas exercées sous l'autorité hiérarchique du maire.

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

Cette indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités d'astreinte, d'intervention ou de permanence, ni avec les IHTS ou les indemnités pour travail du dimanche ou des jours fériés.

Chapitre II : Indemnités liées à des conditions particulières de travail

1/ L'indemnité pour travail habituel de nuit (ITHN)

L'arrêté reprend le dispositif actuel :

Bénéficiaires

L'instauration de cette indemnité est **facultative**. Peuvent y être éligibles les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) des spécialités « administrative », « technique » « sécurité civile » et « sécurité publique ».

Base juridique

Articles 78 et 79 de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

Conditions d'octroi

L'organe délibérant peut décider d'instaurer une indemnité spécifique à destination des fonctionnaires qui exercent de manière habituelle un travail effectif durant six heures consécutives de nuit¹.

Attribution individuelle

L'autorité de nomination attribue un montant individuel fixé entre neuf et onze points d'indice.

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

Cette indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités d'astreinte, d'intervention ou de permanence ni avec les IHTS (puisqu'elle vise uniquement le travail « habituel » de nuit).

¹ Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de six heures consécutives comprise entre 19 heures et 5 heures, fixée par l'organe délibérant

2/ L'indemnité pour travail du dimanche et des jours fériés (ITDJF)

Bénéficiaires

L'instauration de cette indemnité est **facultative** pour les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) de toutes les spécialités.

Base juridique

Articles 80 à 82 de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

Conditions d'octroi

L'organe délibérant peut décider d'instaurer une indemnité spécifique à destination des fonctionnaires amenés à assurer leur service le dimanche ou les jours fériés dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire de travail (hors heures supplémentaires).

Une délibération fixe le taux de cette indemnité dans la limite de 2 000 Francs CFP la demi-journée et 4 000 Francs CFP la journée du dimanche ou du jour férié.

Attribution individuelle

L'autorité de nomination attribue individuellement l'indemnité dans la limite du taux fixé par délibération.

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

Cette indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités d'astreinte, d'intervention ou de permanence ni avec les IHTS (puisqu'elle vise uniquement le travail « habituel » de nuit) ou de toute autre indemnité attribuée au même titre.

Chapitre III : Indemnités particulières prévues par d'autres textes

1/ L'indemnité de responsabilité de caisse des régisseurs (IRCR)¹

Bénéficiaires

L'instauration de cette indemnité est **facultative**. Peuvent y être éligibles :

- les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) de toutes les spécialités ;
- les agents contractuels de droit public.

Cette indemnité est la contrepartie de la responsabilité personnelle et pécuniaire qu'ils engagent par l'exercice des fonctions de régisseur d'avance ou de recettes.

Base juridique

Article 83 de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 ;

Arrêté n°HC/1321/DiRAJ/BAJC du 12 octobre 2017.

Conditions d'octroi

L'organe délibérant peut décider d'instaurer une indemnité à destination des fonctionnaires qui manipulent des fonds publics en contrepartie de la responsabilité personnelle et pécuniaire qu'ils engagent par l'exercice de cette fonction .

Sont concernés les régisseurs de recettes ou d'avance titulaires et leurs suppléants lorsque ceux-ci les remplacent.

Attribution individuelle

L'autorité de nomination fixe par arrêté le montant attribué à chaque agent au titre de l'indemnité de responsabilité de caisse compte-tenu de l'importance des fonds publics qu'il manie, selon le barème suivant :

¹ Les conditions de versement de cette indemnité sont susceptibles d'évoluer dans le cadre de la réforme des règles de responsabilité comptable

Tranche de recettes ou d'avances annuelles	Montant annuel de l'indemnité par tranche
Jusqu'à 2,5 millions XPF	25 000 Francs CFP
De 2 500 001 à 7 millions XPF	38 250 Francs CFP
De 7 000 001 à 12 millions XPF	37 500 Francs CFP
De 12 000 001 à 17 millions XPF	30 000 Francs CFP
De 17 000 001 à 27 millions XPF	40 000 Francs CFP
De 27 000 001 à 52 millions XPF	50 000 Francs CFP
Plus de 52 000 001 XPF	139 250 Francs CFP

Les tranches mentionnées ci-dessus sont cumulatives (ex. un régisseur qui manie 6 millions de Francs CFP peut bénéficier des deux premières tranches).

Le montant maximum annuel de l'indemnité de responsabilité de caisse est fixé à 360 000 Francs CFP.

Les régisseurs suppléants peuvent bénéficier d'une indemnité de responsabilité de caisse lorsqu'ils remplacent les titulaires *au prorata* du temps de remplacement. Cette indemnité est calculée de la façon suivante :

$$\frac{\text{Indemnité du régisseur titulaire} \times \text{« A »}}{222}$$

Avec « A » le nombre de jours travaillés en faisant fonction de régisseur.

L'indemnité de responsabilité de caisse est due pour toute la durée effective où le régisseur exerce ses fonctions, conformément aux procès-verbaux constatant la prise et la remise de son service.

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

Cette indemnité est cumulable avec les autres indemnités. Cette règle est susceptible d'évoluer dans le cadre de la réforme du régime de responsabilité comptable.

2/ Les indemnités d'astreinte, d'intervention et de permanence (IAIP)

Bénéficiaires

L'instauration de cette indemnité est **facultative** pour :

- les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) de toutes les spécialités ;
- les agents contractuels de droit public recrutés sur des emplois permanents.

À défaut d'indemnisation, le recours à ces dispositifs n'est pas possible.

Base juridique

Article 83 de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 ;

Arrêté n° 1095/DIPAC du 5 juillet 2012 relatif aux astreintes et aux permanences dans la fonction publique des communes, des groupements de communes ainsi que de leurs établissements publics administratifs.

Définitions

Astreinte : Période au-delà des heures habituelles de service pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration dont il relève, à la demande de son employeur.

Intervention : Mobilisation d'un agent, à la demande de l'employeur, durant une période d'astreinte pour effectuer un travail. La durée de cette intervention ainsi que le déplacement aller et retour entre le domicile et le lieu de travail sont considérés comme un temps de travail effectif.

Permanence : Obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, au-delà des heures habituelles de service pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou un jour férié.

Conditions d'octroi

L'organe délibérant peut décider d'instaurer ces indemnités à destination des agents qui effectuent des astreintes ou des permanences. À défaut, la mise en place d'astreintes ou de permanences n'est pas possible.

L'autorité de nomination peut instaurer des astreintes ou des permanences pour exercer les missions relevant de la collectivité ou de l'établissement public et assurer la continuité des services qui y participent dans les cas suivants :

- pour prévenir des accidents imminents ou réparer des dommages aux infrastructures, équipements et matériels publics ;
- pour surveiller les réseaux publics ;
- pour assurer le gardiennage des locaux et installations ou matériels administratifs et techniques ;
- pour assurer les formalités administratives d'état civil et funéraires urgentes ;
- pour effectuer des missions relevant des services d'incendie et de secours.

L'autorité de nomination peut, après avis du comité technique paritaire lorsqu'il existe et lorsque des circonstances particulières le justifient, déterminer des cas supplémentaires dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes ou à des permanences.

Sauf s'il est logé par l'administration, un agent ne peut effectuer :

- plus de sept jours d'astreinte de semaine par période de quatre semaines,
- plus de deux fins de semaine par période de quatre semaines,
- plus de quinze fins de semaine par période d'un an.

Lorsqu'ils participent à une période d'astreinte ou effectuent une permanence, les agents bénéficient soit d'une indemnité, soit d'un repos compensateur. Il appartient à l'organe délibérant de déterminer laquelle de ces deux options s'applique.

Par exception, les indemnités d'astreinte ou de permanence et le repos compensateur ne sont pas accordés aux agents qui bénéficient d'une concession de logement ou qui perçoivent une prime de responsabilité au titre de leur affectation sur un emploi fonctionnel.

Modalités de rémunération

Astreinte

L'**indemnisation** de l'astreinte est fixée comme suit :

- 8 000 Francs CFP par semaine complète ;
- 6 000 Francs CFP du lundi matin au vendredi soir ;
- 700 Francs CFP pour un jour ou une nuit de week-end ou férié ;
- 600 Francs CFP pour une nuit de semaine ;
- 1 200 Francs CFP du vendredi soir au lundi matin.

Le **repos compensateur** d'une astreinte est fixé comme suit :

- Une journée et demie pour une semaine d'astreinte complète ;
- Une demi-journée pour une astreinte du lundi au vendredi soir ;
- Une demi-journée pour un jour ou une nuit de week-end ou férié ;

- Deux heures pour une nuit de semaine ;
- Une journée pour une astreinte du vendredi soir au lundi matin.

Le choix entre l'une ou l'autre de ces modalités (indemnité/repos) relève de l'organe délibérant.

Intervention

L'**indemnisation** de l'intervention (par heure) est fixée comme suit :

- intervention effectuée entre 5 h et 7 h et entre 18 h et 22 h du lundi au vendredi inclus ainsi que les samedis entre 5 h et 22 h : 1,25 fois le traitement brut horaire de l'agent à la date à laquelle l'intervention est effectuée ;
- entre 5 h et 22 h les dimanches et jours fériés : 1,75 fois le traitement brut horaire de l'agent à la date à laquelle l'intervention est effectuée ;
- entre 22 h et 5 h : 2 fois le traitement brut horaire de l'agent à la date à laquelle l'intervention est effectuée.

Le **repos compensateur** d'une intervention correspond au temps de travail effectif, majorés de 10% pour les heures effectuées entre 18 h et 22 h ainsi que les samedis entre 5 h et 22 h ou majoré de 25 % pour les heures effectuées entre 22 h et 5 h ainsi que les dimanches et jours fériés.

Le choix entre l'une ou l'autre de ces modalités (indemnité/repos) relève de l'organe délibérant.

Permanence

L'**indemnisation** de la permanence est fixée comme suit :

- le samedi :
 - 3 000 Francs CFP la journée ;
 - 1 500 Francs CFP la demi-journée ;
- le dimanche :
 - 4 000 Francs CFP la journée ;
 - 2 000 Francs CFP la demi-journée.

Le **repos compensateur** accordé en contrepartie d'une permanence correspond au temps de travail effectif majoré de 25 %.

Le choix entre l'une ou l'autre de ces modalités (indemnité/repos) relève de l'organe délibérant.

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

Ces indemnités ne peuvent pas être cumulées avec l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS), l'indemnité forfaitaire pour élection, l'indemnité

pour travail habituel de nuit et l'indemnité pour travail le dimanche et des jours fériés.

Une période d'astreinte ne peut pas ouvrir droit au versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

3/ L'indemnité de mobilité (IM)

Bénéficiaires

L'instauration de cette indemnité est **facultative** pour :

- les fonctionnaires titulaires (stagiaires exclus) de la fonction publique communale lorsqu'ils changent d'employeur ;
- les fonctionnaires de l'État, de la fonction publique territoriale métropolitaine ou de la fonction publique hospitalière en position de détachement.

Les agents contractuels et les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas bénéficier de ce dispositif.

Base juridique

Article 83 de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 ;

Arrêté n° 1090 DIPAC du 5 juillet 2012 modifié, fixant les dispositifs d'aides liés au changement de résidence familiale et à l'installation du personnel relevant de la fonction publique communale.

Conditions d'octroi

L'organe délibérant peut décider d'instaurer une indemnité à destination des fonctionnaires précités, à la double condition :

- pour les fonctionnaires de la FPC :
 - de l'exercice réel d'un changement de collectivité ou d'établissement employeur ;
 - de l'existence d'une difficulté particulière à pourvoir un emploi.
- pour les fonctionnaires de l'État, de la FPT métropolitaine ou de la FPH :
 - d'un changement de résidence familiale pour se rendre du territoire métropolitain de la France ou d'un territoire, ou département d'outre-mer vers la Polynésie française ;
 - si ce détachement entraîne, pour le fonctionnaire concerné, un déplacement effectif pour aller servir en dehors du territoire dans lequel est situé le centre de ses intérêts matériels et moraux.

Le ou les emplois susceptibles de donner lieu à l'attribution d'une indemnité de mobilité sont déterminés par délibération de l'organe délibérant.

Cette délibération fixe également la période de référence pour le versement de l'indemnité dans la limite de six années, sans que cette période puisse être inférieure à trois ans.

Attribution individuelle

Le montant de l'indemnité est fixé par arrêté de l'autorité de nomination et modulé à raisons des sujétions particulières imposées par l'emploi, dans la limite d'un montant maximal pour la période de référence de 1 200 000 Francs CFP.

L'indemnité est payée en trois fractions :

- une première, de 40 %, lors de l'installation du fonctionnaire dans son nouvel emploi ;
- une deuxième, de 20 %, au terme d'une durée égale à la moitié de la durée de référence ;
- une troisième, de 40 %, au terme de la période de référence.

L'agent qui, sur sa demande, quitte l'emploi au titre duquel il perçoit l'indemnité de mobilité avant le terme de la période de référence ne pourra percevoir les fractions non encore échues de l'indemnité.

Pour les fonctionnaires de la FPC, lorsque deux conjoints sont affectés dans une même commune au cours d'une période de trois mois, l'indemnité de mobilité est versée uniquement à celui des conjoints qu'ils désignent.

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

Cette indemnité est cumulable avec les autres indemnités.

L'arrêté n° 1090 DIPAC du 5 juillet 2012 modifié fixe également les modalités de couverture des frais de transport et d'aide au déménagement.

4/ L'indemnité de garantie de rémunération minimale (IGRM)

Bénéficiaires

Cette indemnité est instaurée **de plein droit** pour :

- tous les fonctionnaires titulaires et stagiaires de la fonction publique communale ;
- tous les agents contractuels de droit public.

Base juridique

Articles 2 et 3 de l'arrêté n° 1121 DIPAC du 5 juillet 2012 modifié relatif aux grilles de traitements indiciaires des fonctionnaires des communes, de leurs groupements de communes ainsi que de leurs établissements publics administratifs (créés par l'article 91 de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023).

Conditions d'octroi

Cette indemnité vise à garantir qu'aucun fonctionnaire ou agent contractuel de droit public ne soit rémunéré en deçà du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)¹.

L'attribution de cette indemnité constitue une obligation pour les employeurs communaux et ne nécessite pas de délibération.

Attribution individuelle

Cette indemnité est calculée de façon différente selon la situation des agents :

- Pour les fonctionnaires et les agents contractuels rémunérés par référence à un indice : l'IGRM est égale à la différence entre le montant brut mensuel du SMIG, calculé sur la base d'un service à temps complet, et le montant brut mensuel du traitement indiciaire des bénéficiaires ;
- Pour les agents contractuels dont la rémunération n'est pas fixée par référence à un indice, l'indemnité est égale à la différence entre le montant brut mensuel du SMIG et le montant de la rémunération mensuelle brute qui leur est allouée pour un service à temps complet ;
- Pour les agents rétribués sur une base horaire, l'indemnité horaire est égale à la différence entre le montant brut du taux horaire du SMIG et le montant brut de la rémunération horaire qui leur est allouée.

¹ Pour les agents contractuels de droit privé (SPIC, emplois aidés), le droit du travail s'applique directement

L'indemnité est réduite *au prorata* de la durée des services lorsque les intéressés occupent un emploi à temps non complet.

L'indemnité est maintenue ou suspendue dans les mêmes conditions que le traitement indiciaire en cas de travail à temps partiel et dans les divers cas d'absence.

Dans le cas particulier des agents logés, on ajoute la valeur de cet avantage en nature au montant brut mensuel du traitement indiciaire ou au montant de la rémunération mensuelle brute pour déterminer s'ils sont rémunérés en deçà du SMIG.

Cette indemnité est recalculée en cas de modification du SMIG ou en cas d'avancement d'échelon ou de promotion de l'agent : son versement cesse si la rémunération de l'agent devient *a minima* équivalente au SMIG.

Cumul avec d'autres primes ou indemnités

Cette indemnité est cumulable avec les autres indemnités.

Deuxième partie :
Foire aux
questions

Questions relatives au cadre juridique

1/ Quels sont les principes appliqués au nouveau régime indemnitaire ?

L'article 62 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires communaux a été modifié par l'ordonnance n°2021-1605 du 8 décembre 2021 afin de mieux tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents, équivalentes au RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat, dans le respect des deux principes appliqués au régime indemnitaire des collectivités territoriales :

- le principe constitutionnel de libre administration : les collectivités territoriales sont libres d'instituer un régime indemnitaire, dans les conditions fixées par délibération de leur organe délibérant ;
- le principe de parité prévu par l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005 entre la fonction publique communale (FPC) et la fonction publique de l'État (FPE) lequel, combiné à la libre administration, se traduit par le fait que les communes de Polynésie française, leurs groupements et établissements publics à caractère administratif sont liés par le plafond du régime indemnitaire applicable aux corps homologues de l'État (les équivalences entre corps de la FPE et cadres d'emplois de la FPC sont prévues par l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023).

Par dérogation au principe d'équivalence avec les corps homologues de l'État, faute de corps équivalents dans la FPE, le régime indemnitaire applicable aux sapeurs-pompiers professionnels, aux agents de police municipale et aux agents du cadre d'emploi « exécution » est fixé par l'arrêté du haut-commissaire précité.

2/ Qui sont les agents concernés par le nouveau régime indemnitaire ?

Le dispositif devrait concerner à terme l'ensemble des fonctionnaires communaux hormis les sapeurs-pompiers professionnels, les agents de police municipale et les agents du cadre d'emploi « exécution » lesquels bénéficient d'un régime spécifique en raison de l'absence d'équivalence avec les corps de la fonction publique de l'Etat.

En tout état de cause, l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 détermine le régime indemnitaire applicable à l'ensemble des agents de la fonction publique communale.

3/ Quel est le délai pour mettre en œuvre le nouveau régime indemnitaire ?

L'article 43 de l'ordonnance n°2021-1605 du 8 décembre 2021 dispose que les communes, leurs groupements et leurs établissements publics administratifs délibèrent au plus tard le 31 décembre 2023 pour fixer le régime indemnitaire des fonctionnaires conformément à l'article 62 de l'ordonnance du 4 janvier 2005.

L'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 supprime l'ancien dispositif mis en place par l'arrêté n° HC 1320 DIRAJ/BAJC du 12 octobre 2017 à compter de l'entrée en vigueur de la délibération précitée et au plus tard le 31 décembre 2023.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de cette délibération, le régime indemnitaire des agents communaux demeure régi par les dispositions de l'arrêté n° HC 1320 DIRAJ/BAJC du 12 octobre 2017.

Questions relatives au rôle de l'organe délibérant

4/ Quelles sont les conséquences de l'absence de délibération au 31 décembre 2023 ?

Les délibérations prises par les communes, leurs groupements et leurs établissements publics administratifs pour l'attribution d'un régime indemnitaire sur le fondement de l'arrêté n° HC 1320 DIRAJ/BAJC du 12 octobre 2017 n'auront plus de base légale, ceux-ci doivent donc délibérer dans les meilleurs délais, afin de leur substituer le nouveau régime indemnitaire.

La délibération doit être prise pour chaque cadre d'emplois à compter de la publication au Journal officiel de la Polynésie française de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 instaurant le nouveau régime indemnitaire et au plus tard le 31 décembre 2023.

5/ Les communes, groupements de communes et établissements publics administratifs qui ont déjà prévu un régime indemnitaire doivent-ils mettre en œuvre le nouveau régime indemnitaire ?

Oui, toutes les collectivités et établissements publics doivent à nouveau délibérer sur la base de l'arrêté du haut-commissaire n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

L'article 62 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005 prévoit que l'organe délibérant fixe le régime applicable dans chaque collectivité ou chaque établissement public.

La modification du régime indemnitaire d'un cadre d'emplois dont le corps équivalent de la fonction publique de l'État bénéficie du RIFSEEP doit entraîner la mise en place du nouveau régime indemnitaire pour ce cadre d'emplois.

De même, les communes, groupements de communes et établissements publics administratifs délibèrent sur le régime indemnitaire des cadres d'emplois de catégorie « exécution », des agents de police municipale et des sapeurs-pompiers professionnels conformément à l'arrêté du haut-commissaire.

6/ Quel régime indemnitaire doivent mettre en place les communes, groupements de communes et établissements publics administratifs qui délibèrent pour la première fois ?

Les communes, groupements de communes et établissements publics administratifs qui délibèrent pour la première fois pour définir le nouveau régime indemnitaire de leurs cadres d'emplois doivent mettre en place le régime indemnitaire tel que prévu par l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023. Ils ne peuvent pas définir le régime indemnitaire en se référant aux anciennes primes.

À titre d'exemple, pour le cadre d'emplois des conseillers, des techniciens ou des adjoints des spécialités administratives et techniques, la délibération doit prévoir les modalités d'attribution du nouveau régime indemnitaire. Elle ne peut prévoir d'attribuer l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires ni la prime de polyvalence, ces deux indemnités n'étant pas attribuées aux agents du corps des attachés d'administration, des secrétaires administratifs ou des adjoints administratifs du ministère de l'Intérieur servant d'équivalence au sein de la fonction publique de l'État.

Pour les cadres d'emploi des sapeurs-pompiers professionnels, des agents de police municipale et des agents du cadre d'emploi « exécution » dont il n'existe pas d'équivalence dans les corps de la FPE, les communes, groupements de communes et établissements publics administratifs délibèrent sur la base des indemnités listées dans l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

Questions relatives au « RIFLECE »

7/ L'indemnité peut-elle être servie en deux parts à l'instar des corps équivalents de l'État ?

Oui, s'agissant du nouveau régime indemnitaire de la fonction publique communale, l'article 62 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005 précise que les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement ainsi que les indemnités afférentes aux fonctions (équivalentes à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (ISFE) de la FPE). Ces indemnités peuvent tenir compte également des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que des résultats collectifs des services, dont l'équivalent est le complément indemnitaire annuel (CIA).

Dans la fonction publique territoriale, s'agissant du RIFSEEP, l'article L714-5 du code de la fonction publique précise pour la fonction publique territoriale que « *Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.* ».

8/ Quelles sont les modalités d'attribution et de versement de la première part du nouveau régime indemnitaire équivalent à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ?

Le montant de cette première part du nouveau régime indemnitaire est fixé selon les conditions d'exercice des fonctions des agents.

Il en résulte que les communes, leurs groupements et leurs établissements publics administratifs doivent répartir, au sein de différents groupes, les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois, selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, au regard de critères professionnels qu'ils doivent déterminer dans ce cadre et qui peuvent être

les suivants (en s'inspirant de ceux prévus à l'article 2 du décret du 20 mai 2014 applicable à la fonction publique de l'État) :

- a) fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- b) technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- c) sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose aux collectivités et à leurs établissements une périodicité particulière pour le versement du régime indemnitaire de leurs agents. La modalité de versement de l'IFSE pour la fonction publique de l'État – mensuelle – ne concerne pas obligatoirement les employeurs communaux, qui peuvent choisir un autre rythme de versement.

9/ Le réexamen du montant de cette première part implique-t-il une revalorisation automatique ?

Le principe du réexamen du montant de la première part du nouveau régime indemnitaire n'implique pas une revalorisation automatique. Toute réévaluation doit être, en tout état de cause, justifiée au regard des critères définis par la délibération, qui peut s'inspirer de ceux prévus par l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, portant création du RIFSEEP dans la FPE.

Toutefois, une collectivité peut, par exemple, choisir une fréquence de réexamen de la première part du nouveau régime indemnitaire distincte de celle prévue pour les agents de l'État.

10/ Quelles sont les modalités d'attribution et de versement de la seconde part du nouveau régime indemnitaire équivalent au complément indemnitaire annuel (CIA) ?

L'article 62 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005 prévoit que le versement aux fonctionnaires de la seconde part du nouveau régime indemnitaire tient compte des fonctions et des résultats des agents ainsi que des résultats collectifs des services.

Le montant de la seconde part est notamment lié aux appréciations formulées lors de l'entretien professionnel. Son attribution dépendant de l'engagement profes-

sionnel et de la manière de servir, elle est donc facultative à titre individuel et son montant est compris entre 0 et 100% du montant maximal fixé par groupe de fonctions.

L'article 62 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005 prévoit que les indemnités allouées aux fonctionnaires et aux agents contractuels sont fixées dans la limite de celles dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat occupant des emplois comparables. Dès lors, les communes, leurs groupements et leurs établissements publics administratifs sont tenus de prévoir un montant plafond de CIA tout en étant libres d'en fixer le montant (dans la limite du plafond global des deux parts défini pour le corps équivalent de la FPE).

En conséquence, les communes, leurs groupements et leurs établissements publics administratifs qui délibèrent pour instituer le nouveau régime indemnitaire doivent prévoir pour chaque groupe de fonctions un montant plafond pour la première part, ainsi que pour la seconde part, pour les cadres d'emplois des conseillers, techniciens et adjoints.

11/ Quelles sont les primes et indemnités intégrées dans l'assiette du RIFLECE ?

Le nouveau régime indemnitaire est, par principe, exclusif de toute autre prime ou indemnité de même nature. La première part du régime indemnitaire a vocation à remplacer les primes et indemnités liées aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise et la seconde part, toutes celles qui sont liées à la manière de servir.

Les spécificités relatives aux fonctions exercées, notamment en raison du niveau de responsabilité qui y est associé, doivent être prises en compte dans la définition des groupes de fonctions et la cotation des postes.

En tout état de cause, les communes, leurs groupements et leurs établissements publics administratifs peuvent utilement se référer au chapitre II du titre II de l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 qui fixe la liste des indemnités cumulables avec le régime indemnitaire (telles que celles compensant le travail de nuit, le dimanche et les jours fériés, ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail). Les primes et indemnités ne figurant pas dans cet arrêté ne sont pas cumulables avec le régime indemnitaire.

12/ Pourquoi certains cadres d'emplois ne peuvent-ils pas bénéficier du nouveau régime indemnitaire équivalent à l'ISFE et au CIA ?

Certains cadres d'emplois ne peuvent pas bénéficier du nouveau régime indemnitaire équivalent à l'ISFE et au CIA dans la mesure où il n'existe pas d'équivalence entre les cadres d'emplois des spécialités « sécurité civile » et « sécurité publique » et les cadres d'emploi « exécution » de la FPC et ceux des corps de la FPE à l'instar des équivalences prévues par l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

13/ Les communes, groupements de communes et établissements publics administratifs doivent-ils respecter le nombre de groupes de fonctions par cadres d'emplois ?

La définition des groupes de fonctions est déterminante dans la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire et doit donc être concomitante avec la définition des plafonds. Le montant de première part du régime, équivalente à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (ISFE) est fondé, en premier lieu, sur la nature des fonctions exercées.

Les communes, leurs groupements et leurs établissements publics administratifs ne sont pas tenus par le nombre de groupes de fonctions définis pour la fonction publique de l'État par les arrêtés « cadres » et peuvent prévoir un nombre différent pour chaque cadre d'emplois. Ils doivent cependant en définir un nombre limité et éviter, dans la mesure du possible, de créer des sous-groupes afin de respecter les objectifs de la réforme qui sont la simplification et la rationalisation des régimes indemnitaires.

La délibération doit définir le montant plafond pour chacun des groupes de fonctions dans la limite du plafond global constitué de la somme des deux parts du nouveau régime indemnitaire.

14/ Comment se fait la cotation des postes ?

Pour définir la cotation des postes au sein de chaque groupe de fonctions ou la répartition des fonctions types pour chaque cadre d'emplois éligible, les communes, leurs groupements et leurs établissements publics administratifs peuvent utilement se rapporter au chapitre I^{er} du titre I^{er} du présent guide.

15/ Dans quel groupe de fonctions classer les personnels occupant des fonctions relevant de catégorie hiérarchique supérieure au grade qu'ils détiennent ?

Pour chaque cadre d'emplois, les agents sont classés dans les groupes de fonctions conformément aux fonctions qu'ils occupent. Ainsi, chaque agent ne peut être classé que dans l'un des groupes de fonctions de son cadre d'emplois.

Par exemple, la fonction de « chef de service » susceptible d'être occupée par un conseiller ou un technicien à laquelle correspond un montant plafond de la première part du régime indemnitaire, équivalente à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise identique, devra figurer à la fois dans un des groupes de fonctions du cadre d'emplois des conseillers et dans un des groupes de fonctions du cadre d'emplois « maîtrise ».

16/ Le montant plafond de chaque groupe de fonctions s'impose-t-il aux communes, groupements de communes et établissements publics administratifs ?

Au regard des dispositions prévues à l'article 62 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005 relatives au principe de parité avec les corps homologues de l'État, les communes, leurs groupements et leurs établissements publics administratifs sont tenus de respecter le plafond constitué de la somme des deux parts. Dans le respect de cette disposition, ils sont libres d'organiser le régime indemnitaire de leurs agents et de définir le montant plafond pour chacun des groupes de fonctions, dans la limite du plafond global des deux parts.

17/ Les communes, groupements de communes et établissements publics administratifs doivent-ils respecter les montants minimaux par grade ?

Les communes, leurs groupements et leurs établissements publics administratifs ne sont pas tenus de respecter les montants minimaux afférents à chaque grade prévu par les arrêtés interministériels pour les corps de la fonction publique de l'État, le

principe de libre administration et l'article 62 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005 n'imposant que les montants plafonds (et non planchers) de l'État.

18/ Si une commune décide d'instaurer une indemnité, est-elle tenue de l'instaurer pour l'ensemble des spécialités ?

Non. La fixation d'indemnités à des montants différents entre les agents relevant de spécialités différentes ou, au sein d'une même spécialité, occupant des fonctions différentes est possible.

Par exemple, une délibération peut instaurer le bénéfice de l'indemnité pour travail habituel de nuit au profit des fonctionnaires de la spécialité technique mais pas aux fonctionnaires de la spécialité administrative (ou inversement).

Questions relatives à certaines situations particulières

19/ Les agents recrutés sur un emploi fonctionnel peuvent-ils bénéficier du nouveau régime indemnitaire ?

Les emplois fonctionnels de la FPC peuvent être occupés par des fonctionnaires détachés (article 72-3 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005) ou par des agents contractuels de droit public recrutés en application de l'article 72-4 de l'ordonnance du 24 janvier 2005 précitée.

S'agissant des fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel

Les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel peuvent bénéficier du régime indemnitaire de leur cadre d'emplois d'origine (arrêté n° 1116 DIPAC du 5 juillet 2012 et n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023).

Pour l'application du nouveau régime indemnitaire, ils doivent être intégrés dans l'un des groupes de fonctions prévues pour leur cadre d'emplois d'origine afin de bénéficier des deux parts du régime indemnitaire.

Il appartient aux communes, aux groupements de communes et aux établissements publics administratifs de prendre en compte, le cas échéant, les spécificités liées à ces emplois dans la définition des groupes de fonctions du cadre d'emplois d'origine. Il en résulte que ces emplois de direction peuvent apparaître dans les tableaux de différents cadres d'emplois (celui des administrateurs ou des conseillers par exemple). Ils ne doivent pas faire l'objet d'une classification distincte dans la mesure où ils ne constituent pas un cadre d'emplois en tant que tel.

En revanche, les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel issus de cadres d'emplois n'entrant pas dans le champ d'application du nouveau régime indemnitaire basé sur le principe de l'équivalence des cadres d'emploi avec les corps homologues de l'État ne peuvent pas bénéficier de ce régime indemnitaire.

S'agissant des agents contractuels recrutés directement sur un emploi fonctionnel

Les agents contractuels de droit public ont droit, après service fait, à un traitement indiciaire et aux primes et indemnités prévues par un texte législatif ou réglementaire si une délibération le prévoit.

Les agents contractuels sont soumis au même principe de parité avec la fonction publique d'État que les fonctionnaires communaux.

Aussi, leur rémunération, incluant primes et indemnités, doit être fixée par référence à la nature et au niveau de leurs fonctions, compte tenu de la rémunération accordée à des agents de l'État ou communaux exerçant des tâches comparables et ayant une qualification et une expérience professionnelle équivalentes.

Par conséquent, les agents contractuels recrutés directement sur un emploi fonctionnel peuvent percevoir le nouveau régime indemnitaire sous réserve qu'une délibération le prévoit et par référence à l'indemnité qui serait versée aux agents titulaires occupant un emploi similaire.

20/ Les agents contractuels de droit public peuvent-ils bénéficier du nouveau régime indemnitaire ?

Les agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article 8 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005 ainsi que les agents contractuels ne remplissant pas les conditions des articles 73 et 74 de l'ordonnance précitée ou n'ayant pas exercé leur droit d'option peuvent percevoir le nouveau régime indemnitaire à condition :

- qu'une délibération le prévoit expressément, et
- que les agents concernés exercent des tâches ou missions comparables à celles des fonctionnaires communaux à qualification et expérience professionnelle équivalentes ou, à défaut, compte tenu des fonctions occupées et de la qualification de l'agent.

Pour les agents bénéficiaires de contrats sur des emplois permanents ou non permanents d'une durée inférieure à un an, la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire implique la fixation des deux parts.

En tout état de cause, pour les agents contractuels sur emploi permanent en CDI ou en contrat à durée déterminée de plus d'un an, il appartient à l'autorité de nomination d'apprécier, pour l'attribution ou non de la seconde part du régime indemnitaire, l'engagement professionnel de l'agent et sa manière de servir, le cas échéant, en dehors du cadre d'un entretien professionnel.

21/ Le nouveau régime indemnitaire peut-il être appliqué aux agents transférés dans le cadre du maintien du régime indemnitaire antérieur (cas notamment des EPCI) ?

Dans le cadre des transferts de compétences (ex : EPCI) pour les agents déjà en poste, la garantie du maintien, à titre individuel, du régime indemnitaire porte sur le niveau de rémunération dont bénéficiait l'agent, mais n'implique pas, au sein de la structure nouvelle, le maintien des différentes primes et indemnités en vigueur dans les anciennes structures dont les agents sont issus.

Le nouvel employeur, s'il décide de mettre en place un régime indemnitaire, doit attribuer le nouveau régime indemnitaire aux agents de droit public qu'il emploie, ceux qui sont transférés et ceux qu'il recrute, dès lors que les corps équivalents de la fonction publique de l'Etat en bénéficient.

22/ Les agents contractuels de droit privé peuvent-ils bénéficier du nouveau régime indemnitaire ?

Les agents contractuels de droit privé des EPIC ainsi que les contrats aidés (CDL, CAE, SITF, etc.) sont exclus du bénéfice du nouveau régime indemnitaire.

23/ Le nouveau régime indemnitaire peut-il être maintenu pendant les congés de maladie ordinaire ?

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'obligation de maintenir un régime indemnitaire, en cas d'absence pour congés de maladie ordinaire dans la fonction publique communale.

Il appartient à l'organe délibérant de la commune, du groupement de communes et de l'établissement public administratif de se prononcer pour le maintien ou non des primes pendant les congés de maladie ordinaire, au regard du principe de libre administration.

La délibération doit être prise au regard du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat, en vertu duquel la collectivité ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables que celles des agents de l'Etat. Il en résulte que l'organe délibérant ne peut décider du maintien du régime indemnitaire d'un agent

communal que lorsque cette possibilité est, par ailleurs, prévue pour les agents de l'Etat placés dans la même situation (la liste des congés ouvrant droit au maintien des primes dans la FPE étant fixée par le décret n°2010-997 du 26 août 2010).

En conséquence, le maintien du régime indemnitaire durant les périodes d'absence liées à un congé de maladie ordinaire est donc possible, mais ne constitue néanmoins pas un droit acquis, pour ce qui concerne les avantages liés à l'exercice effectif des fonctions, ce qui inclut les deux parts du nouveau régime indemnitaire.

Troisième partie :
Modèles
d'actes

I/ Modèles relatifs au RIFLECE

1/ Modèle de délibération

DÉLIBÉRATION N°.....

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

Le (*date*), à (*heure*), à (*lieu*) se sont réunis les membres du conseil municipal (*ou autre assemblée*), sous la présidence de.....

Etaient présents :

Etaient absents excusé(s) :

Les fonctions de secrétaire de séance ont été assurées par :

—
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 ;

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

Vu l'avis du comité technique paritaire en date du ; (*s'il existe*)

Vu l'exposé du maire ; (*ou du président*)

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, à *la majorité avec X voix « pour » et Y voix « contre »*
ou à l'unanimité,

DÉCIDE :

Article 1^{er} : Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération : (*à adapter selon le souhait de l'assemblée délibérante*)

- 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
- les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,

des spécialités « administrative » et « technique » des catégories « application », « maîtrise » et « conception et encadrement ». (*NB la délibération ne doit pas citer nommément les agents*)

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 : Parts

Le régime indemnitaire des agents visés à l'article 1^{er} est composé de deux parts : (*dans la FPC, l'assemblée délibérante peut se limiter à la première part*)

- 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. (*facultatif*)

Les plafonds applicables évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État 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.

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 : *(à titre d'illustration – à adapter selon la collectivité)*

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 (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. *(ou préciser la liste si la collectivité souhaite limiter davantage le cumul)*

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 :

(à adapter, compléter ou modifier selon les besoins) :

- 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 quatre ans. *(périodicité donnée à titre d'exemple – à adapter ou à supprimer selon la collectivité)*

Article 4 : Complément indemnitaire annuel (facultatif)

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 : *(à adapter, compléter ou modifier selon les besoins)*

- 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 un seule fraction (*ou deux fractions*).

Article 5 : Montants plafonds

5.1 : *Part 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).

(à titre d'exemple – à adapter selon la collectivité)

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

(à titre d'illustration – à modifier et à compléter dans la limite des plafonds de l'État)

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, secrétaire général			
	Groupe 2	DGA, responsable de plusieurs services			
	Groupe 3	Responsable d'un service			
	Groupe 4	Autres fonctions d'expertise, de coordination ou de pilotage, chargé de mission			
Techniciens	Groupe 1	Secrétaire général ou secrétaire de mairie ; responsable de service			
	Groupe 2	Adjoint au responsable de structure ; autres fonctions d'expertise, de coordination ou de pilotage ; gestion ou animer d'un ou plusieurs services, ...			
	Groupe 3	Poste d'instruction			
Adjoints	Groupe 1	Secrétaire de mairie, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction ; poste avec des sujétions ou qualifications			
	Groupe 2	Agent d'accueil ou d'instruction			

5.3 : Emplois de la spécialité « technique »

(à titre d'illustration – à compléter dans la limite des plafonds de l'État)

Cadre d'emplois	Groupe de fonctions	Fonctions correspondantes	Plafonds annuels		
			Part liée aux fonctions (IFSE)	Part variable (CIA)	Total
Conseillers	Groupe 1	Directeur des services techniques			
	Groupe 2	Responsable d'un service technique			
	Groupe 3	Autres missions de conception, d'expertise et d'études, ainsi que de conduite de projets			
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			
	Groupe 2	Adjoint à la direction de travaux			
	Groupe 3	Conduite de chantier, contrôle des travaux confiés aux entreprises, etc. ; Instruction			
Adjoints	Groupe 1	Agent polyvalent avec autonomie, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité, sujétions, qualifications, etc.			
	Groupe 2	Agent d'instruction ou d'application			

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 décembre (*à modifier le cas échéant : le CIA peut être versé semestriellement*). 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 déterminés 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. *(facultatif – à supprimer ou adapter le cas échéant)*

Article 8 : Impact budgétaire

Les crédits relatifs aux indemnités prévues par la présente délibération sont inscrits au budget de la collectivité/établissement public. *(à adapter)*

Article 9 : Abrogation

La délibération n°..... du fixant le régime indemnitaire est abrogée. *(compléter avec les références de la délibération antérieure)*

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 des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ces dispositions étaient plus favorable. 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.

Fait à, le

Le Maire *(ou le président)*

(prénom, nom, signature et cachet)

Affiché le :

Transmis à la subdivision administrative le :

2/ Modèle d'arrêté individuel d'attribution de l'indemnité mensuelle

ARRÊTÉ N° DU

portant fixation du régime indemnitaire de M./Mme
(nom, prénom et grade)

Le maire de la commune de *(ou le président de.....)*

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

Vu la délibération n°..... du relative à la mise en place du régime indemnitaire... ; *(à compléter avec les références de la délibération)*

Vu l'organigramme des services de la commune/de l'établissement public *(à adapter)* ;

Considérant les fonctions exercées par l'intéressé, son engagement professionnel ; *(à compléter en fonction des critères figurant dans la délibération)*

Sur proposition du directeur général des services *(ou du secrétaire général)*,

ARRÊTE :

Article 1^{er} : L'emploi de M./Mme, *(fonctions)* est classé dans le groupe n°..... de la catégorie « », tel que défini par la délibération susvisée. *(à compléter en fonction de l'organigramme et suite au travail de « cotation » des postes)*

Article 2 : À compter du 1^{er} janvier 2024, M./Mme bénéficie, au titre de ses fonctions, d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise d'un montant annuel de Francs CFP (soit Francs CFP par mois).

Article 2 bis : Dans le cadre des dispositions transitoires liées à la refonte du régime indemnitaire de la fonction publique communale, M./Mme l'indemnité fixée au titre de l'article 1^{er} est majorée à hauteur de Francs CFP pour tenir compte de la différence avec le régime indemnitaire antérieur. *(à supprimer si l'intéressé ne bénéficie pas de cette disposition)*

Article 3 : L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise sera versée mensuellement en même temps que le traitement indiciaire.

Article 4 : En outre, M./Mme pourra bénéficier d'un complément indemnitaire annuel dans les conditions prévues par la délibération susvisée. Le montant de ce complément indemnitaire sera fixé en fonction de l'atteinte des objectifs et de l'engagement professionnels, et sera susceptible d'évoluer d'une année à l'autre.

Article 5 : L'arrêté n°..... du est abrogé. *(si l'agent bénéficiait déjà d'un régime indemnitaire)*

Article 6 : Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de la Polynésie française (Avenue Pouvana'a a Oopa, B.P. 4522, 98713 PAPEETE, Tahiti), dans un délai de deux mois à compter de sa notification. La juridiction peut également être saisie par l'application « télérecours citoyen » (www.telerecours.fr).

Article 7 : Le directeur général des services / secrétaire général est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera transmis au trésorier de et notifié à M./Mme

Fait à le

Le Maire *(ou le président)*
(ou le DGS par délégation)
(nom, prénom, cachet et signature)

Notifié à l'intéressé(e) le :

(signature de l'agent)

3/ Modèle de courrier relatif au complément indemnitaire annuel

Le Maire de (ou le président de)

à (nom, prénom et grade de l'agent)

Sous le couvert de la hiérarchie (selon le fonctionnement de la collectivité)

(date)

Madame, Monsieur, (à personnaliser)

Au regard de votre engagement professionnel et de votre manière de servir durant l'année 20..., et conformément aux critères fixés par la délibération n°..... du, j'ai le plaisir de vous informer que le montant de votre complément indemnitaire annuel au titre de l'année précitée est fixé à ... % du plafond applicable à votre groupe de fonctions, soit Francs CFP. (à compléter en fonction de la situation de l'agent)

Ce complément indemnitaire vous sera versé avec la paie du mois de (ou sur les paies de si la délibération prévoit deux versements)

Conformément aux règles régissant le nouveau régime indemnitaire au sein de la fonction publique communale, je vous rappelle que l'attribution du complément indemnitaire annuel au titre de cette année ne préjuge en rien du montant susceptible de vous être attribué les années suivantes.

Je vous précise que la présente décision est susceptible de recours devant le tribunal administratif de la Polynésie française (Avenue Pouvana'a a Oopa, B.P. 4522, 98713 PAPEETE, Tahiti), dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

Le service des ressources humaines se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire sur ce régime indemnitaire.

Je vous prie d'agréer,

Le Maire (ou le président)
(ou le DGS par délégation)
(nom, prénom, cachet et signature)

Notifié à l'intéressé(e) le :

(signature de l'agent)

II/ Modèles relatifs à l'IAT

1/ Modèle de délibération

DÉLIBÉRATION N°.....

relative à la mise en place de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) au profit des fonctionnaires et agents contractuels de droit public (*le cas échéant*) de la catégorie « exécution » des spécialités « administrative » et « technique » et des catégories « exécution », « application » et « maîtrise » des spécialités « sécurité civile » et « sécurité publique » (*il est également possible de faire une délibération distincte pour chaque spécialité*)

Le (*date*), à (*heure*), à (*lieu*) se sont réunis les membres du conseil municipal (*ou autre assemblée*), sous la présidence de.....

Etaient présents :

Etaient absents excusé(s) :

Les fonctions de secrétaire de séance ont été assurées par :

—
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° 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 ;

Vu l'avis du comité technique paritaire en date du ; (*s'il existe*)

Vu l'exposé du maire ; (*ou du président*)

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 une indemnité d'administration et de technicité au profit des fonctionnaires et agents contractuels de droit public (*le cas échéant*) de la catégorie « exécution » des spécialités « administrative » et « technique » et des catégories « exécution », « application » et « maîtrise » des spécialités « sécurité civile » et « sécurité publique » (*il est également possible de faire une délibération distincte pour chaque spécialité*) ;

Après en avoir délibéré, à *la majorité avec X voix « pour » et Y voix « contre »*
ou à l'unanimité,

DÉCIDE :

Article 1^{er} : Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier de l'indemnité d'administration et de technicité telle que définie dans la présente délibération : (*à adapter selon le souhait de l'assemblée délibérante*)

- 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
- les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,

de la catégorie « exécution » (D) des spécialités « administrative » et « technique », et des catégories « exécution », « application » et « maîtrise » des spécialités « sécurité civile » et « sécurité publique ». (*NB la délibération ne doit pas citer nommément les agents*)

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.

Pour mémoire, s'agissant de la catégorie « maîtrise » (B), seuls les agents dont l'indice est inférieur à 231 sont éligibles à l'IAT.

Article 2 : Modalités de calcul

L'indemnité d'administration et de technicité des agents visés à l'article 1^{er} est calculée de la façon suivante :

- la présente délibération fixe, pour chaque cadre d'emplois de chaque spécialité, un coefficient permettant de calculer le crédit global dédié à cette indemnité ;
- elle fixe également les majorations susceptibles d'être allouées au titre des fonctions ou de la zone géographique ; (*facultatif*)
- chaque année, dans le respect du crédit global calculé conformément à la présente délibération et des modalités fixées par l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023, un arrêté de l'autorité de nomination fixe le montant individuel de l'IAT.

Article 3 : Coefficients de grade

Les coefficients de grade applicables aux montants de référence déterminés par l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 sont fixés comme suit :

Spécialité	Grade	Coefficient de grade
Administrative	Agent	(entre 1 et 8)
	Agent qualifié	
	Agent principal	
Technique	Agent	
	Agent qualifié	
	Agent principal	
Sécurité civile	Sapeur	
	Caporal	
	Caporal-chef	
	Sergent	
	Adjudant	
	Major	
	Lieutenant	
Sécurité publique	Agent de sécurité publique	
	Agent de sécurité publique qualifié	
	Agent de sécurité publique principal	
	Gardien	
	Brigadier	
	Chef de service de classe normale	
	Chef de service de classe exceptionnelle	

Article 4 : Coefficients de majoration (facultatif)

4.1 : Majoration géographique

Le montant de référence calculé sur la base de l'article précédent est majoré de ... % (coefficient fixé dans la limite prévue par l'arrêté HC) pour les agents exerçant leurs fonctions à (ou pour l'ensemble des agents).

4.2 : Majorations liées aux fonctions

Pour les agents de la spécialité, le montant de référence calculé sur la base de l'article précédent est majoré s'ils exercent les fonctions suivantes :

Fonctions exercées	Coefficient de majoration
(fonctions et coefficients fixés dans la limite de ceux de l'arrêté HC)	

(à décliner, le cas échéant, pour toutes les spécialités)

Article 5 : Attribution individuelle et versement

Le crédit global affecté à l'indemnité d'administration et de technicité est recalculé chaque année en fonction des effectifs de chaque grade et de chaque spécialité.

L'indemnité d'administration et de technicité est attribuée individuellement chaque année par l'autorité de nomination, dans la limite de l'enveloppe précitée et sous réserve de ne pas dépasser huit fois la valeur de référence définie par l'arrêté du haut-commissaire, le cas échéant majorée conformément à l'article 4 de la présente délibération. *(à adapter si nécessaire)*

L'indemnité d'administration et de technicité est versée mensuellement.

L'indemnité d'administration et de technicité n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 6 : Sort des indemnités en cas d'absence

L'indemnité d'administration et de technicité est maintenue de plein droit dans les cas et selon les modalités déterminés par l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

Le versement de cette indemnité 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. *(facultatif – à supprimer ou adapter le cas échéant)*

Article 7 : Impact budgétaire

Les crédits relatifs à l'indemnité prévue par la présente délibération sont inscrits au budget de la collectivité/établissement public. *(à adapter)*

Article 8 : 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 est maintenu, à titre individuel, lorsque ces dispositions étaient plus favorable. Ce maintien prend fin lorsque les agents cessent d'exercer les fonctions correspondantes.

Article 9 : Entrée en vigueur

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

Fait à, le

Le Maire *(ou le président)*
(prénom, nom, signature et cachet)

Affiché le :

Transmis à la subdivision administrative le :

2/ Modèle d'arrêté individuel d'attribution

ARRÊTÉ N° DU
portant attribution d'une indemnité d'administration
et de technicité (IAT) à M./Mme
(nom, prénom et grade)

Le maire de la commune de (ou le président de.....)

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

Vu la délibération n°..... du relative à la mise en place de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)... ; *(à compléter avec les références de la délibération)*

Vu l'organigramme des services de la commune/de l'établissement public *(à adapter)* ;

Considérant les fonctions exercées par l'intéressé, son engagement professionnel ; *(à compléter en fonction des critères figurant dans la délibération)*

Sur proposition du directeur général des services *(ou du secrétaire général)*,

ARRÊTE :

Article 1^{er} : À compter du 1^{er} janvier 2024, il est accordé à M./Mme, *(fonctions)* une indemnité d'administration et de technicité au taux de % *(entre 0 % et 800 %, majorée le cas échéant)* du montant de référence de son grade.

Article 2 : L'indemnité fixée à l'article 1^{er} tient compte d'une majoration à hauteur de % en raison de l'exercice des fonctions de et à hauteur de % en raison du lieu d'exercice de ces fonctions. *(à compléter ou à supprimer selon la délibération)*

Article 3 : L'indemnité d'administration et de technicité sera versée mensuellement en même temps que le traitement indiciaire.

Article 4 : L'arrêté n°..... du est abrogé. *(si l'agent bénéficiait déjà d'un régime indemnitaire)*

Article 5 : Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de la Polynésie française (Avenue Pouvana'a a Oopa, B.P. 4522, 98713 PAPEETE, Tahiti), dans un délai de deux mois à compter de sa notification. La juridiction peut également être saisie par l'application « télérecours citoyen » (www.telerecours.fr).

Article 6 : Le directeur général des services / secrétaire général est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera transmis au trésorier de et notifié à M./Mme

Fait à le

Le Maire (ou le président)
(ou le DGS par délégation)
(nom, prénom, cachet et signature)

3/ Modèle de courrier de notification

Le Maire de (ou le président de))

à (nom, prénom et grade de l'agent)

Sous le couvert de la hiérarchie (selon le fonctionnement de la collectivité)

(date)

Madame, Monsieur, (à personnaliser)

Conformément aux critères fixés par la délibération n°..... du, j'ai le plaisir de vous notifier l'arrêté n°..... du qui vous attribue l'indemnité d'administration et de technicité.

Compte tenu de vos fonctions et de votre engagement professionnel, j'ai fixé le taux de cette indemnité à ... % du montant de référence, majoré de ... % au regard des fonctions spécifiques de (à compléter en fonction de la situation de l'agent)

Pour votre complète information, le taux précité correspond, au titre de l'année 20... à une somme mensuelle de Francs CFP.

Conformément aux règles régissant le nouveau régime indemnitaire au sein de la fonction publique communale, je vous rappelle que l'attribution d'un taux au titre de cette année ne préjuge en rien de celui susceptible de vous être attribué les années suivantes. De même, le montant alloué est susceptible d'évoluer au regard, notamment, des effectifs de la commune.

Le service des ressources humaines se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire sur ce régime indemnitaire.

Je vous prie d'agréer,

Le Maire (ou le président)
(ou le DGS par délégation)
(nom, prénom, cachet et signature)

Notifié à l'intéressé(e) le :

(signature de l'agent)

III/ Modèles relatifs aux autres primes et indemnités

1/ Modèle de délibération

DÉLIBÉRATION N°.....

relative à la mise en place de l'indemnité de au profit des fonctionnaires et agents contractuels de droit public (*le cas échéant*) des spécialités (*il est également possible de regrouper dans une même délibération plusieurs indemnités*)

Le (*date*), à (*heure*), à (*lieu*) se sont réunis les membres du conseil municipal (*ou autre assemblée*), sous la présidence de.....

Etaient présents :

Etaient absents excusé(s) :

Les fonctions de secrétaire de séance ont été assurées par :

—
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° 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 ;

Vu l'avis du comité technique paritaire en date du ; (*s'il existe*)

Vu l'exposé du maire ; (*ou du président*)

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 une indemnité de au profit des fonctionnaires et agents contractuels de droit public *(le cas échéant)* des spécialités ;

Après en avoir délibéré, à *la majorité avec X voix « pour » et Y voix « contre »*
ou à l'unanimité,

DÉCIDE :

Article 1^{er} : Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier de l'indemnité de telle que définie dans la présente délibération :

(à adapter selon le souhait de l'assemblée délibérante et les modalités propres à chaque indemnité – cf partie 1 du présent guide – il est parfois nécessaire de lister de façon précise les postes concernés)

(NB la délibération ne doit pas citer nommément les agents)

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 : Conditions d'octroi

L'indemnité de des agents visés à l'article 1^{er} est octroyée dans les conditions suivantes :

(préciser le taux, le nombre de points, la fourchette, etc. selon les règles propres à chaque prime ou indemnité)

(préciser également les conditions particulières)

Dans le respect des conditions fixées par la présente délibération et par l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023, un arrêté de l'autorité de nomination fixe le montant individuel de l'indemnité.

Article 5 : Versement

L'indemnité de est versée mensuellement.

Elle est maintenue de plein droit dans les cas et selon les modalités déterminés par l'arrêté n° HC/340/DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023.

Le versement de cette indemnité 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. *(facultatif – à supprimer ou adapter le cas échéant)*

Article 7 : Impact budgétaire

Les crédits relatifs à l'indemnité prévue par la présente délibération sont inscrits au budget de la collectivité/établissement public. *(à adapter)*

Article 8 : Dispositions transitoires

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

Article 9 : Entrée en vigueur

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

Fait à, le

Le Maire *(ou le président)*
(prénom, nom, signature et cachet)

Affiché le :

Transmis à la subdivision administrative le :

2/ Modèle d'arrêté individuel d'attribution

ARRÊTÉ N°..... DU
portant attribution d'une indemnité de
à M./Mme *(nom, prénom et grade)*

(il est également possible de regrouper, pour davantage de lisibilité, dans un même arrêté l'ensemble des indemnités dont bénéficie un agent)

Le maire de la commune de *(ou le président de.....)*

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

Vu la délibération n°..... du relative à la mise en place de l'indemnité de ; *(à compléter avec les références de la délibération)*

Vu l'organigramme des services de la commune/de l'établissement public *(à adapter)* ;

Considérant les fonctions exercées par l'intéressé, son engagement professionnel ; *(à compléter en fonction des critères figurant dans la délibération)*

Sur proposition du directeur général des services *(ou du secrétaire général)*,

ARRÊTE :

Article 1^{er} : À compter du 1^{er} janvier 2024, il est accordé à M./Mme, *(fonctions)* une indemnité de à hauteur de *(en nombre de points, en %, en Francs CFP, etc. - à adapter en fonction de l'indemnité concernée)*.

Article 2 : L'indemnité de sera versée mensuellement en même temps que le traitement indiciaire.

Article 3 : L'arrêté n°..... du est abrogé. *(si l'agent bénéficiait déjà d'un régime indemnitaire)*

Article 4 : Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de la Polynésie française (Avenue Pouvana'a a Oopa, B.P. 4522, 98713 PAPEETE, Tahiti), dans un délai de deux mois à compter de sa notification. La juridiction peut également être saisie par l'application « télérecours citoyen » (www.telerecours.fr).

Article 5 : Le directeur général des services / secrétaire général est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera transmis au trésorier de et notifié à M./Mme

Fait à le

Le Maire *(ou le président)*
(ou le DGS par délégation)
(nom, prénom, cachet et signature)