



Pū Ti'aauraa e Faaineineraa Tōro'a

République française
Polynésie française**EXTRAIT**

du registre des délibérations du conseil d'administration

L'an deux mille vingt-trois et le quinze décembre à neuf heures vingt-cinq minutes, les membres du Conseil d'administration du centre de gestion et de formation se sont réunis au siège, sous la présidence de Monsieur René TEMEHARO-PAHUIRI, sur convocation qui leur a été adressée le jeudi sept décembre deux mille vingt-trois, conformément à l'article 184 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011.

Présents :	Excusés avec procuration :	Absents :
7	4	0

Délibération N° 20-2023

OBJET : MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE DES FONCTIONNAIRES ET AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DES SPÉCIALITÉS « ADMINISTRATIVE » ET « TECHNIQUE » DES CADRES D'EMPLOIS « EXÉCUTION », « APPLICATION », « MAÎTRISE » ET « CONCEPTION ET ENCADREMENT »

Etaient présents :

- M. René Temeharo-Pahuri a reçu procuration de M. Frédéric Riveta
- Mme Tepuaraurii Teriitahi a reçu procuration de M. Marcelin Lisan
- M. Robert Maker a reçu procuration de M. Simplicio Lissant
- M. Damas Teuira a reçu procuration de M. Benoit Kautai
- Mme Sonia Punua
- M. Cyril Tetuanui
- M. Vai Vianello Gooding

Secrétaire de séance :

M. Damas Teuira est désigné secrétaire de séance

Auxiliaires de séance :

- M. Heiarii Bonno, directeur général des services
- M. Gilles Masson, directeur général adjoint des services
- M. Jérôme Charbonnier, directeur adjoint du statut
- Mme Yasmina Taerea, directrice de la formation
- Mme Hinatea Snow, assistante de direction

assistant de gestion administrative, comptable et financière

- M. Whaley Sulpice, assistant informatique
- Mme Julie Richard, chargée de communication

Vu le code général des collectivités territoriales applicables aux communes de la Polynésie française, à leurs groupements et à leurs établissements publics et notamment son article L2121-29 ;

Vu l'ordonnance n°2005-10 du 5 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 dans son articles 62 ;

Vu le décret n°2011-1040 du 29 août 2011 fixant les règles communes applicables aux fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;

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 de 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

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 les membres du conseil d'administration du centre de gestion et de formation légalement convoqués

Vu l'appel nominal, sept membres présents et représentés en séance et la constatation du quorum ;

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

Considérant qu'il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit un régime indemnitaire pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public des spécialités « Administrative » et « Technique » des catégories « Application », « Maîtrise » et « Conception et encadrement » ;

* * *

Le Président informe les membres du conseil d'administration que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFLECE) mis en place pour la fonction publique de l'État, est transposable à la fonction publique communale. Il se compose :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- D'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Le RIFLECE se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

que d'autres indemnités particulières dans l'exercice des missions de certains fonctionnaires et/ou agents contractuels qui sont prévues par d'autres textes pourront être instaurées.

Le conseil d'administration, après avoir entendu la présentation du Président et après en avoir délibéré, et dans la limite des crédits inscrits au budget,

DECIDE à l'unanimité des membres présents

Article 1 : Régime fixé dans la limite de celui des fonctionnaires de l'État (RIFLECE)

Le RIFLECE se compose d'une indemnité mensuelle (IFSE) qui détermine les fonctions occupées par l'agent, des contraintes qui pèsent sur lui ou de son expérience et d'un complément versé annuellement (CIA) en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Article 2 : Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du RIFLECE :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- Les agents contractuels de droit public et que leur contrat ne prévoit pas une indemnité équivalente ;

des spécialités « Administrative » et « Technique » des catégories « Application », « Maîtrise » et « Conception et encadrement ».

La mise en place du RIFLECE est facultative.

Article 3 : Parts

Le régime indemnitaire des agents visés à l'article 1^{er} est composé de deux parts :

- Une part fixe liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle ;
- Une part variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Les plafonds applicables évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat occupant des emplois comparables.

Article 4 : 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.

4.1 : Définition des groupes de fonctions

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

Les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

d'encadrement, de coordination, de pilotage, de conception (responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets).

- Positionnement dans l'organigramme ;
- Management stratégique (décision à long terme) ou opérationnel (gestion courante) ou transversal (gestion de projets) ;
- Responsabilité d'encadrement (nombre de directions ou services encadrés de manière directe ou indirecte, nombre d'agents encadrés) ;
- Niveau de pilotage des politiques (conception, coordination, instruction, etc.) ;
- Responsabilité de coordination/médiation ;
- Responsabilité de projet ou d'opération ;
- Responsabilité de formation d'autrui ;
- Animation d'activité auprès du public ;
- Ampleur du champ d'action (nombre de missions, valeur, etc.) ;
- Relation avec les élus et autres interlocuteurs ;
- Influence du poste sur les résultats, etc.

Critère 2 : Technicité, expertise et complexité des missions (valorisation de l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent).

- Niveau de qualification requis (diplômes) ou expérience requise ;
- Temps d'adaptation requis pour satisfaire pleinement toutes les dimensions du poste ;
- Diversité et complexité des missions (exécution simple ou interprétation, tâches répétitives ou analytiques, mode opératoire prédéfini ou recherches de solutions, rédaction de courrier ou de rapport d'aide à la décision) ;
- Connaissances requises pour occuper le poste (mise en œuvre opérationnelle, maîtrise, expertise) ;
- Maîtrise d'un logiciel métier ;
- Autonomie ;
- Diversité des tâches, des dossiers ou des projets (mono-métier, poly-métiers, diversité des domaines d'intervention, diversité des domaines de compétences) ;
- Simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets ;
- Influence et motivation d'autrui (niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure) ;
- Certification / habilitation réglementaire etc. ;

Critère 3 : Sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement professionnel (prise en compte de la dimension relationnelle, des conditions d'exercice).

En ce qui concerne l'expérience professionnelle, il s'agit de reconnaître l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur le poste et non pas l'ancienneté.

- La connaissance de l'environnement professionnel du fait d'un parcours professionnel antérieur particulièrement riche et diversifié ;
- Le parcours initial de formation ainsi que des formations en cours de carrière de nature à maintenir le niveau de compétences ou de l'accroître ;
- Degré de responsabilité et d'exposition du poste d'un point de vue politique, juridique, financier ;

act pour la collectivité sur le fonctionnement du service public en cas de dysfonctionnement en interne et en externe (répercussion d'une erreur, d'une décision, d'un retard etc.) ;

- Gestion de contraintes sécuritaires intégrées à l'exercice des fonctions soit pour le titulaire du poste, soit du fait de sa responsabilité vis-à-vis des usagers ou de tiers sur l'espace public (Exposition aux risques d'accident, de blessures, contact avec contacts difficiles, risque d'agression physique, risque d'agression verbale) ;
- Itinérance / déplacements dans le cadre de ses missions ;
- Variabilité des horaires (être soumis régulièrement à des rythmes de travail) ;
- La gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir de nouvelles compétences ou d'approfondir les acquis antérieurs ;

4.2 : Montants maxima

A chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant au tableau de l'article 6 de la présente délibération, fixés dans la limite des montants des emplois comparables de l'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/

4.3 : Attribution individuelle

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

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité de nomination procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité de nomination attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel.

Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion du savoir à autrui, force de proposition etc.) ;
- Formation suivie ;
- Connaissance de l'environnement du travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus etc.) ;
- Approfondissement des techniques, des pratiques, montée en compétence ;
- Conditions d'acquisition de l'expérience ;
- Différences entre compétences acquises et requises ;
- Réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un évènement exceptionnel ;
- Conduite de plusieurs projets ;
- Tutorat etc. ;

4.4 : Modalités de réexamen

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

Article 5 : Complément indemnitaire annuel

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

5.1 : 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.

5.2 : 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 6 de la présente délibération.

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

- 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.

5.3 : Périodicité de versement

Le CIA est versé selon un rythme annuel, en une seule ou deux fractions, précisé dans l'arrêté d'attribution.

Article 6 : Montants plafonds

6.1 : 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) ;
- 20 % pour la catégorie « maîtrise » (B) ;
- 75 % pour la catégorie « application » (C).

6.2 : Plafond des emplois de la spécialité « administrative »

Grades	Groupe de fonctions	Fonctions correspondantes	Plafonds annuels Montant en Francs CFP		
			Part liée aux fonctions (IFSE)	Part variable (CIA)	Total
Conseillers à Conseillers principaux	Groupe 1	Directeur(trice) général(e) des services Directeur(trice) général(e) adjoint(e) des services	2 970 000	140 000	3 110 000
	Groupe 2	Directeur(trice)s Directeur(trice)s adjoint(e)s	1 980 000	120 000	2 100 000
	Groupe 3	Chef(fe)s de services Chargé(e)s de mission Juristes	1 320 000	100 000	1 420 000

Grades	Groupe de fonctions	Fonctions correspondantes	Plafonds annuels Montant en Francs CFP		
			Part liée aux fonctions (IFSE)	Part variable (CIA)	Total
Techniciens à Techniciens principaux	Groupe 1	Directeur(trice)s adjoint(e)s	1 320 000	140 000	1 460 000
	Groupe 2	Responsables de cellules (RH, SI etc.) Responsables de formation Juristes Chargé(e)s de communication Chef(fe)s de projet	660 000	120 000	780 000

Grades	Groupe de fonctions	Fonctions correspondantes	Plafonds annuels Montant en Francs CFP		
			Part liée aux fonctions (IFSE)	Part variable (CIA)	Total
Adjoints à Adjoints principaux	Groupe 1	Correspondant(e)s informatique Assistant(e) de la direction générale Assistant(e) de la direction de formation Secrétaire comptable Assistance de gestion administrative Comptable	330 000	140 000	470 000
	Groupe 2	Assistant(e)s des concours et examens professionnels Assistant(e)s de formation Assistant(e)s des richesses et ressources humaines Secrétaire des offres d'emploi	165 000	120 000	285 000
	Groupe 3	Secrétaire administratif(tive) Employé(e) administratif(tive) Factotum	82 500	100 000	182 500

Article 7 : 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 peut être versée chaque année à partir du mois de décembre, intégralement ou en partie sur deux fractions. Elle n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 8 : L'indemnité de responsabilité de caisse des régisseurs (IRCR)

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

8.1 : Bénéficiaires

Peuvent y être éligibles :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- Les agents contractuels de droit public ;

de toutes les spécialités.

L'instauration de cette indemnité est facultative.

8.2 : Montants maximas

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 :

Tranche de recettes ou d'avances annuelles	Montant annuel de l'indemnité par tranche
Jusqu'à 2,5 millions XPF	25 000 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 :

$$\text{Indemnité du régisseur titulaire} \times \ll A \gg$$

222

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

L'indemnité de responsabilité de caisse est due pour toute la durée effective où le régisseur exerce ses fonctions.

8.3 : Attribution individuelle

L'autorité de nomination attribue individuellement l'indemnité de responsabilité de caisse des régisseurs.

8.4 : 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.

Article 9 : Les fonctionnaires du cadre d'emplois « 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.

Article 10 : L'indemnité de polyvalence (IP)

L'indemnité de polyvalence est la contrepartie de l'exercice régulier et continu d'au moins deux métiers relevant d'une ou de plusieurs spécialités telles que définies par les statuts particuliers.

10.1 : Bénéficiaires

Sont éligibles à cette indemnité :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires de la catégorie D des spécialités « Administrative » et « Technique » qui remplissent les conditions susmentionnées ;
- Les agents contractuels occupants ces emplois et que leur contrat ne prévoit pas une indemnité équivalente ;

Son versement est de droit pour les agents concernés.

10.2 : Montants maxims

Cette indemnité étant fixée en 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

L'indemnité est versée mensuellement et cesse lorsque l'agent n'exerce plus les missions relevant de la polyvalence.

L'indemnité évolue automatiquement en cas de modification de la valeur du point.

10.3 : Emplois d'attribution de la prime

L'emploi de « Chauffeur et Agent d'entretien » est rattaché à l'attribution de l'indemnité de polyvalence.

10.4 : Attribution individuelle

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

10.5 : 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.

Article 11 : L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)

L'indemnité est modulée pour tenir compte de la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions.

Sont éligibles à cette indemnité :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires de la catégorie D des spécialités « Administrative » et « Technique » ;
- Les agents contractuels du droit public.

La mise en place de l'indemnité est facultative.

11.2 : Montants minima et maxima

La valeur moyenne de l'indemnité d'administration et de technicité est calculée par application à la valeur de référence annuelle d'un coefficient multiplicateur de grade compris entre 1 et 8.

Valeur de référence annuelle :

Grades	Valeur de référence (en points)	
	Minima	Maxima
Agent	35 points	280 points
Agent qualifié	36 points	288 points
Agent principal	37 points	296 points

Le montant de l'indemnité est recalculé chaque année en fonction des effectifs.

L'IAT fait l'objet d'un versement mensuel aux agents.

11.3 : Attribution individuelle

L'IAT est attribuée par l'autorité de nomination.

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.

11.4 : Cumul avec d'autres primes ou indemnités

L'IAT n'est pas cumulable avec toute forme d'indemnisation forfaitaire pour travaux supplémentaires.

Article 12 : L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants (ITDIIS)

Une indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants calculée en points d'indice peut être 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 aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires, ainsi qu'aux agents contractuels.

12.1 : 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.

ative pour :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires de la catégorie D de la spécialité « Administrative » ;
- Les agents contractuels des spécialités « Administrative » et « Technique » occupant ces emplois et que leur contrat ne prévoit pas une indemnité équivalente.

12.2 : Attribution de la prime

Spécialité	Modalités d'attribution	Nombre de points d'indice
ADMINISTRATIVE	Selon appréciation du conseil d'administration	Entre 3 et 9
TECHNIQUE	De droit pour ceux qui répondent aux caractères propres des travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants, SINON, selon appréciation du conseil d'administration	Entre 3 et 9

L'ITDIIS est attribuée par l'autorité de nomination. Elle est versée mensuellement en même temps que le traitement indiciaire.

12.3 : Cumul avec d'autres primes ou indemnités

L'ITDIIS est cumulable avec les autres primes et indemnités.

Article 13 : Sort des indemnités en cas d'absence

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

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

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.

Article 14 : Dispositions et frais de déplacements temporaires des agents

Les indemnités de missions occasionnées par les déplacements temporaires des agents correspondent à l'arrêté en vigueur tel que défini par le haut-commissaire de la République française.

Article 15 : 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 favorables. Ce maintien prend fin lorsque les agents cessent d'exercer les fonctions correspondantes.

Article 16 : Abrogation

La délibération n° 15-2019 du 30 août 2019 fixant le régime indemnitaire est abrogée.

Article 17 : Entrée en vigueur et modalité de réexamen

La présente délibération prend effet au 1er janvier 2024.

Elle fera l'objet d'un réexamen au plus tard tous les quatre ans.

Article 18 : Impact budgétaire

Les crédits nécessaires à la rémunération, aux charges sociales et aux autres charges correspondant aux emplois et grades ainsi créés seront inscrits au budget de l'exercice 2024 et suivants, considérant les postes effectivement pourvus et ceux à pourvoir.

Article 19 : Conformément aux dispositions de l'article R421-6 du code de justice administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif dans un délai de trois mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat. La juridiction administrative compétente peut être aussi saisie par l'application du Télérecours citoyens accessible depuis le site www.telerecours.fr.

Article 20 : Le Président du Centre de gestion et de formation est chargé de l'exécution de la présente délibération, qui sera publiée ou affichée partout où besoin sera.

Ainsi fait et délibéré en séance le jour, mois et an que dessus.

Pour extrait conforme au registre des délibérations,

Fait à Papeete, le 15 décembre 2023

Le Président
M. René TEMEHARO-PAHLIRI



Le directeur général des services du centre de gestion et formation certifie sous sa responsabilité, conformément à l'article L2131-1 du CGCT, le caractère exécutoire de la délibération :

- Transmise au représentant de l'Etat le :
- Publiée ou affichée le :
- Retirée le :