



Pū Ti'aauraa e Faaineineraa Tōrō'a

République française
Polynésie française



EXTRAIT

du registre des délibérations du conseil d'administration

L'an deux mille vingt-cinq et le cinq décembre à dix heures, 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 lundi vingt-quatre décembre deux mille vingt-cinq, conformément à l'article 184 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011.

| Présents : | Excusés avec procuration : | Absents : |
|------------|----------------------------|-----------|
| 5 | 2 | 4 |

Délibération N° 28-2025

OBJET : APPROUVANT LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES FONCTIONNAIRES ET AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DES SPÉCIALITÉS ADMINISTRATIVE, TECHNIQUE, SÉCURITÉ CIVILE ET SÉCURITÉ PUBLIQUE

Etaient présents :

- M. René Temeharo-Pahuiiri *a reçu procuration de Mme. Tepuaraurii Teriitahi*
- M. Damas Teuira *a reçu procuration de Mme Sonia Punua*
- M. Vai Vianello Gooding
- M William LACOUR suppléant de M. Frédéric Riveta
- Mme Cathy PUCHON suppléante de M. Simplicio Lissant

Secrétaire de séance :

M. Vai Vianello Gooding est désigné secrétaire de séance

Auxiliaires de séance :

- M. Heiarii Bonno, directeur général des services
- M. Sébastien Gunther, directeur général adjoint des services
- Mme Yasmina Taerea, directrice de la formation
- Mme Teiana Dexter, directrice adjointe de la formation
- M. Jérôme Charbonnier, directeur du statut, des carrières et de l'emploi communal
- Mme Reva Tetuanui, directrice adjointe du statut, des carrières et de l'emploi communal
- Mme Aida Mervin, cheffe de service de la cellule dynamiques professionnelles
- M. Eric Chan, directeur du système d'information
- Mme Raiteata Lee, responsable de gestion administrative, comptable et financière

- M. Raymond Nui, assistant de gestion administrative, comptable et financière
- Mme Hinatea Snow, assistante de direction
- M. Whaley Sulpice, assistant informatique
- Mme Océane TEFAATAU, 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 article 62 ;

Vu le décret n°2011-1040 du 29 août 2011, modifié, 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 le décret n° 2011-1551 du 15 novembre 2011, modifié, 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, modifié, 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'Etat ;

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, modifié, relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires et agents contractuels des communes, des groupements de communes et des établissements publics à caractère administratif relevant des communes de la Polynésie française ;

Vu la délibération n° 21-2023 du 15 décembre 2023 portant en place du régime indemnitaire des fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la spécialité « Sécurité civile » des cadres d'emplois « Application », « Maîtrise » et « Conception et Encadrement » ;

Vu la délibération n° 07-2024 du 26 mars 2024 portant mise en place du régime indemnitaire des fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la spécialité « sécurité publique », des cadres d'emplois « application » ;

Vu la délibération n° 10-2024 du 21 août 2024 portant modification de la 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 » ;

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 de modifier comme suit les conditions d'institution du régime indemnitaire pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public de l'établissement public ;

Le Président rappelle qu'il appartient aux membres du conseil d'administration de procéder, le cas échéant, à toute modification du régime indemnitaire des fonctionnaires et agents contractuels de droit public, afin d'assurer la cohérence avec les fonctions et responsabilités exercées.

Il précise que cette révision vise à ajuster le dispositif aux pratiques constatées, à lever certaines dispositions devenues trop restrictives et à apporter des précisions nécessaires sur d'autres points.

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

Chapitre I^{er}

Régime indemnitaire des fonctionnaires et agents contractuels de droit public des spécialités « Administrative » et « Technique »

Section 1

Cadres d'emplois « Conception et encadrement », « Maîtrise » et « Application »

Sous-section 1

Régime indemnitaire fixé dans la limite de celui des fonctionnaires de l'État (RIFLECE)

Article 1 :

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, sous réserve que leur contrat ne prévoit pas une indemnité équivalente ;

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

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 :

Critère 1 : Fonctions 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 ;
- Niveau d'impact 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 maximas

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 6 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 des spécialités « administrative » et « technique »

| 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 | 4 321 002 | 762 530 | | 5 083 532 |
| | Groupe 2 | Directeur(trice)s Directeur(trice)s adjoint(e)s | 3 834 128 | 676 610 | | 4 510 738 |
| | Groupe 3 | Chef(fe)s de services | | | | |
| | | Chargé(e)s de mission | 3 042 959 | 536 992 | | 3 579 951 |
| | | Juristes | | | | |

| 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 | 2 085 919 | 284 010 | | 2 369 929 |
| | | Responsables de cellules ou services (RH, SI etc.) Responsables de formation Juristes Chargé(e)s de communication Chef(fe)s de projet | 1 911 097 | 260 739 | | 2 171 836 |

| Grades | Groupe de fonctions | Fonctions correspondantes | Plafonds annuels | | |
|-----------------------------------|---------------------|---|--------------------------------|---------------------|-----------|
| | | | Part liée aux fonctions (IFSE) | Part variable (CIA) | Total |
| Adjoints à Adjoints principaux | Groupe 1 | Technicien(ne)s informatique | | | |
| | | Assistant(e) de la direction générale | | | |
| | | Assistant(e) de la direction de formation | | | |
| | | Assistant(e) de direction et chargé(é) des CAP | 1 353 222 | 150 358 | 1 503 580 |
| | | Secrétaire comptable | | | |
| | | Assistance de gestion administrative | | | |
| | Groupe 2 | Comptable | | | |
| | | Assistante Communication | | | |
| | | Assistant(e)s des services | | | |
| | Groupe 3 | Assistant(e)s de formation | | | |
| | | Assistant(e)s des richesses et ressources humaines | 1 288 782 | 143 198 | 1 431 980 |
| | | Secrétaire administrative en charge du suivi des carrières et des instances | | | |
| | Groupe 3 | Secrétaire administratif(tive) | | | |
| | | Employé(e) administratif(tive) | 1 224 340 | 136 038 | 1 360 378 |
| | | Factotum | | | |

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.

Sous-section 2 Indemnité de responsabilité de caisse des régisseurs (IRCR)

Article 8 :

L'indemnité de responsabilité de caisse des régisseurs 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.

8.2 : Montants maxima

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 :

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

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 : 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.

9.1 : 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 occupant ces emplois et que leur contrat ne prévoit pas une indemnité équivalente ;

Son versement est de droit pour les agents concernés.

9.2 : Montants maxima

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.

9.3 : Emplois d'attribution de la prime

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

9.4 : Attribution individuelle

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

9.5 : 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 10 : 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.

10.1 : Bénéficiaires

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.

10.2 : 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 de 1 pour constituer l'enveloppe majorée.

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.

10.3 : 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.

10.4 : Cumul avec d'autres primes ou indemnités

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

Article 11 : 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.

11.1 : 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.

L'indemnité est facultative 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.

11.2 : 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.

11.3 : Cumul avec d'autres primes ou indemnités

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

Chapitre II

Régime indemnitaire des fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la spécialité « Sécurité civile » des cadres d'emplois « Application », « Maîtrise » et « Conception et encadrement »

Article 12 : Bénéficiaires

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

- Les sapeurs-pompiers professionnels (titulaires et stagiaires) de la spécialité « Sécurité civile » ;
- Les contractuels en CDD de la spécialité « Sécurité civile » dont leur contrat ne prévoit pas une indemnité équivalente ;
- Les contractuels en CDI non intégrés, 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.

des cadres d'emplois « Exécution », « Application », « Maîtrise » et « Conception et encadrement ».

Les sapeurs-pompiers volontaires sont exclus.

Article 13 : L'indemnité de feu

L'indemnité de feu est obligatoire et vise à tenir compte du caractère dangereux du métier et des missions des sapeurs-pompiers professionnels.

13.1 : Montants minima et maxima

Le taux minimum est fixé en fonction des strates de population des communes et selon le traitement indiciaire mensuel de l'agent.

Le montant ne peut excéder un taux maximal de 25% du traitement indiciaire mensuelle.

La strate de population est de 20 000 habitants et plus.

| Nombre d'habitants | Taux minima | Taux maxima |
|---------------------------|--------------------|--------------------|
| Plus de 20 000 habitants | 10 % | 25 % |

Le montant de l'indemnité de feu est versé mensuellement.

Le montant mensuel de l'indemnité est compris entre le montant minimum et le montant maximum.

13.2 : Attribution individuelle

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

13.3 : Cumul avec d'autres primes ou indemnités

L'indemnité de feu est cumulable avec les autres primes et indemnités.

Article 14 : L'indemnité de spécialité (IS)

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

L'indemnité permet de valoriser l'exercice de spécialité opérationnelle ou fonctionnelle par les sapeurs-pompiers professionnels, si les agents ont validé les formations de spécialité et 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.

14.1 : Montants maximas

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

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

Le nombre de spécialités pouvant être pris en compte dans le calcul de l'indemnité est limité à 2. Si un sapeur-pompier professionnel détient plus de deux spécialités, seules les deux premières spécialités détenues peuvent ouvrir droit au versement de l'indemnité.

Le montant de l'indemnité est versé mensuellement.

14.2 : Attribution individuelle

L'attribution de l'indemnité est décidée par l'autorité de nomination à condition que les agents aient dûment validé leur formation et s'ils exercent les fonctions correspondantes.

14.3 : Cumul avec d'autres primes ou indemnités

Cette indemnité est cumulable avec les autres primes et indemnités.

Article 15 : L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)

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

15.1 : 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.

15.2 : Montants maximas

La valeur des attributions individuelles ne peut excéder huit fois la valeur moyenne annuelle attachée à la catégorie à laquelle l'agent appartient. Coefficient multiplicateur entre 1 et 8.

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

| Cat. | Grades | Valeur moyenne annuelle |
|------|--------------------------------------|-------------------------|
| 3 | Catégorie B à partir de l'indice 231 | 72 points |

15.3 : L'enveloppe annuelle de l'IFTS

Le montant global annuel de l'enveloppe de l'IFTS est de 857 664 francs CFP (576 points) au vu du point d'indice en vigueur.

15.4 : Attribution individuelle

L'attribution de l'indemnité est décidée par l'autorité de nomination. Elle est calculée et versée mensuellement.

15.5 : 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).

Chapitre III

Régime indemnitaire des fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la spécialité « Sécurité publique » du cadre d'emplois « Application »

Article 16 : Les bénéficiaires

Sont éligibles les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et les agents contractuels de droit public relevant de la spécialité « Sécurité publique » du cadre d'emplois « Application ».

Article 17 : L'indemnité spéciale de fonctions (ISF)

Cette indemnité correspond à une compensation des responsabilités particulières et des contraintes subies par les agents de cette spécialité encourus dans l'exercice de leurs fonctions.

17.1 : Montants minima et maxima

L'indemnité est calculée en pourcentage du traitement indiciaire mensuel de l'agent.

Le pourcentage minimum ne peut être inférieur à 5%.

Les taux maximaux de l'indemnité dans les limites suivantes :

| Cadre d'emplois | Pourcentage maximal |
|-----------------|---------------------|
| Application | 20 % |

Le montant de l'indemnité est versé mensuellement.

17.2 : Attribution individuelle

L'attribution de l'indemnité spéciale de fonctions (ISF) est décidée par l'autorité de nomination.

Le montant mensuel de l'indemnité est compris entre le montant minimum et le montant maximum.

17.3 : Cumul avec d'autres primes ou indemnités

L'indemnité spéciale de fonctions (ISF) est cumulable avec l'indemnité d'administration et de technicité.

Article 18 : L'indemnité de responsabilité d'encadrement (IRE)

L'indemnité est octroyée aux agents qui exercent des fonctions d'encadrement (au moins 3 agents).

18.1 : Montants minima et maxima

| 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 |

18.2 : Liste des emplois bénéficiaires de cette indemnité

Il est fixé la liste des emplois qui remplissent les conditions pour bénéficier de cette indemnité :

- Assistant de formation en charge de la sécurité publique.

18.3 : Attribution individuelle

L'autorité de nomination fixe par arrêté le nombre de points attribués individuellement aux agents occupant les postes identifiés à l'article 18.2 de la présente délibération.

Le versement de l'indemnité est mensuel.

18.4 : Cumul avec d'autres primes ou indemnités

Cette indemnité est cumulable avec les autres primes et indemnités.

Article 19 : L'indemnité d'administration et de technicité

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

19.1 : Montants minima et maxima

Le versement de cette indemnité repose sur une notion de « Crédit global » ou « Enveloppe ».

Elle est calculée pour chaque grade :

- D'un montant de référence en points d'indice défini à l'article 19.1.1, que l'on multiplie par le nombre d'agents occupant ce grade ;

- D'une majoration au montant de référence en cas d'exercice de certaines fonctions dont les critères de majoration sont définis à l'article 19.1.2.

Les résultats des deux étapes précédentes constituent **l'enveloppe de base**.

L'enveloppe de base est multipliée par un coefficient de 8 pour constituer **l'enveloppe majorée**.

19.1.1 : Montant de référence (valeur annuelle)

| Spécialité « Sécurité publique » | Points d'indice |
|----------------------------------|-----------------|
| Gardien | 38 |
| Brigadier | 40 |

19.1.2 : Critère de majoration en raison des fonctions

| Fonction | Coefficient de majoration |
|---|---------------------------|
| Agent en charge du maintien en condition physique des agents de police municipale | 1.05 |
| Formateur interne | 1.05 |

Si un agent exerce plusieurs fonctions ouvrant droit à la majoration, seuls les deux coefficients les plus élevés sont appliqués.

19.2 : Attribution individuelle

L'IAT est attribuée par l'autorité de nomination, dans la limite de l'enveloppe majorée et du montant de majoration liée aux fonctions de l'agent.

Mode de calcul :

[montant de référence] x [coef. multiplicateur] x [majoration liée aux fonctions]

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

Le versement de l'indemnité est mensuel.

19.3 : Cumul avec d'autres primes ou indemnités

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

Chapitre IV

Dispositions communes

Article 20 : 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 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 21 : 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 22 : Dispositions transitoires

Conformément à l'article 95 de 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 23 : Abrogation

Les délibérations n° 21-2023 du 15 décembre 2023, n° 07-2024 du 26 mars 2024 et n°10- 2024 du 21 août 2024 sont abrogées dès l'entrée en vigueur de la présente délibération.

Article 24 : Impact budgétaire

Les crédits nécessaires à la rémunération, aux charges sociales et aux autres charges correspondant aux indemnités prévues par la présente délibération seront inscrits au budget de l'exercice 2025 et suivants, considérant les postes effectivement pourvus et ceux à pourvoir.

Article 25 : Conformément aux dispositions des articles R. 421-1 et R.421-2 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 deux 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 26 : 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 5 décembre 2025

Le Président
M. René TEMEHARO-PAHUIRI



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 :

Pour le Président
Par délégation
Le Directeur général
adjoint des services



Sébastien GUNTHER