Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

'Āmuitahira'a nō te mau 'oire
SPCPF
SYNDICAT POUR LA PROMOTION DES COMMUNES DE POLYNÉSIE FRANÇAISE

HAUT-COMMISSARIAT DE LA REPUBLIQUE
EN POLYNESIE FRANÇAISE

Affaire suivie pour le SPC par : Pascal DOISNE
Affaire suivie pour l'Etat par : Bertrand RAVENEAU
N° 62/DIPAC

Papeete, le 18 JAN. 2011

Le Haut-Commissaire de la République en Polynésie française
Le Président du Syndicat pour la promotion des communes de Polynésie française
à

Mesdames et Messieurs les maires,
Messieurs les présidents des groupements de communes de la Polynésie française

Objet : Dispositif d'accompagnement au départ des agents communaux

PJ : 1

Les communes de Polynésie française traversent une période difficile. Plusieurs d'entre elles, en proie à de graves difficultés financières, ont vu leurs budgets encadrés par les services de l'Etat. Cette situation est notamment imputable à l'organisation structurelle des communes et à certaines orientations et pratiques héritées du passé.

L'explosion de la masse salariale par rapport aux ressources de fonctionnement est l'une des raisons qui ont conduit au déséquilibre des finances communales. La masse salariale des communes, toujours croissante (18 milliards de francs en 2008 contre un peu plus de 15 milliards en 2005), a fini par grever les budgets et à les priver de toute marge de manœuvre. A titre indicatif, en 2008, 59,2% en moyenne des dépenses de fonctionnement étaient ainsi consacrées aux personnels contre 57,9% en 2005. En métropole, ce chiffre atteint une moyenne générale de 52%, et seulement 46% pour les communes de moins de 10 000 habitants.

Cette situation contraint certaines communes à réduire rapidement leurs effectifs en mettant en place des dispositifs d'incitation financière au départ de leurs agents. Cette démarche rejoint également l'aspiration légitime des agents de faire valoir leurs droits à la retraite.

Par ailleurs, la création de la fonction publique communale en 2011 va générer plusieurs types d'économies d'échelle qu'il n'est cependant pas possible d'estimer précisément aujourd'hui : l'appui à la gestion des agents communaux opérée par le futur Centre de gestion et de formation devrait permettre de rationaliser les charges de personnel.

La mise en place de la fonction publique communale va nécessiter une profonde réorganisation des services de l'administration communale (définition d'un organigramme adapté aux missions communales et à ses contraintes, planification des départs et des besoins de recrutement avec des profils adaptés).

Enfin, la réforme poursuit des objectifs à long terme de professionnalisation des agents communaux mieux formés et d'amélioration de la gestion des ressources humaines qui représentent des gains d'efficacité certains pour chaque commune.

Les dispositifs incitatifs de départ volontaire à la retraite mis en place dans les communes anticipent d'ores et déjà sur cette importante réforme.

Cependant, juridiquement, les communes ne peuvent plus instituer par délibération de plans de départ à la retraite. Les jugements du Tribunal administratif de Papeete (commune de Pirae/Hellemont du 30 juin 2010 et l'arrêt Wolher du 17 novembre 2009) précisent *« qu'il n'appartient pas au conseil municipal d'édicter des dispositions statutaires régissant les agents de la commune, celles-ci ne pouvant résulter que de dispositions législatives ou réglementaires générales applicables aux agents de l'ensemble des communes de la Polynésie française »*. Pour le juge administratif, les communes ne peuvent plus instaurer de plans de départ à la retraite (avec primes) par délibération.

De tels plans de départ ne peuvent être instaurés exceptionnellement par le maire que par voie contractuelle.

Aussi, en lien avec le comité des élus communaux organisé par le SPC.PF, afin d'harmoniser les pratiques entre les communes, nous avons élaboré un cadre homogène et raisonnable, protecteur des finances communales et incitatif pour les agents communaux..

Le dispositif que nous vous conseillons, dans le cas où vous décidez de mettre en place des mesures incitatives de départ de vos agents, comprend :

- une indemnité de départ pour les agents souhaitant développer un projet personnel ou dont le poste est supprimé ;
- une indemnité de mise à la retraite pour les agents non-titulaires acceptant de partir à la retraite.

Vous devrez suivre la procédure suivante :

- Délibération autorisant le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à conclure des avenants aux contrats de travail des agents concernés et indiquant les montants des crédits ouverts au budget communal pour les dépenses afférentes ;
- Signature par le maire ou le président de l'EPCI et l'agent d'un avenant au contrat de travail fixant le montant de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite.

Nous tenons à souligner que cet outil doit vous permettre, en tant que chef de l'administration communale, de favoriser en toute légalité la mise en place des mesures de départ dès lors qu'elles répondent à une gestion rigoureuse et raisonnée des deniers publics compatible avec les aspirations individuelles des agents communaux. Ce dispositif est particulièrement destiné aux agents en fin de carrière. Cependant, il ne pourra être utile que s'il est associé à une réflexion profonde sur l'organisation des services communaux et que vos communes ne remplacent strictement que les postes indispensables ou ne recrutent que des compétences qui font défaut dans vos communes.

Cette mesure revêt un caractère transitoire jusqu'à la mise en œuvre effective de la fonction publique communale.

Nos services se tiennent à votre entière disposition pour vous apporter aide et conseil dans vos démarches.

Pour le Haut-Commissaire
par délégation
Secrétaire Général
du Haut-Commissariat

Alexandre ROCHATTE

HAUT-COMMISSARIAT DE LA REPUBLIQUE
Polynésie Française
SG 01

Le Président

Teriitepaiatua MAIHI

SYNDICAT POUR LA PROMOTION DES COMMUNES
POLYNÉSIE FRANÇAISE

<u>Copie à</u> Madame et Messieurs les chefs des subdivisions administratives

Indemnité de départ et indemnité de mise à la retraite pour les agents communaux

Nom du dispositif	(démission pour projet personnel ou suppression de poste)	Mise à la retraite
Personnes éligibles	Agents non titulaires en CDI ne remplissant pas les conditions d'une durée d'assurance nécessaire à la liquidation des droits à la retraite au taux plein de la tranche dite « A ». En sont exclus les agents pouvant prétendre à une retraite à taux plein, les fonctionnaires et les CDD.	Agent non titulaire : - âgé de moins de 65 ans et remplissant les conditions d'une durée d'assurance nécessaire à la liquidation des droits à la retraite au taux plein de la tranche dite « A » ; - âgé de plus de 65 ans
Indemnités	L'indemnité doit être contractualisée avec l'agent en tenant compte de sa situation particulière, notamment vis-à-vis de ses droits à pension. Cette indemnité peut être modulée entre 1 et 12 mois de salaires. Cette modulation est à envisager en fonction d'un barème fondé sur des critères objectifs et équitables. Le salaire s'entend hors primes, indemnités et avantages en nature.	<u>Mode de calcul :</u> - 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ; - 1 mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté ; - 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ; - 2 mois et demi de salaire après 25 ans d'ancienneté ; - 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ; - 4 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté. Le salaire correspond à la moyenne des douze derniers salaires, hors primes, indemnités et avantages en nature.
	<u>Plafonds maxima :</u> - la somme des douze derniers salaires ; - le cumul des salaires que l'agent aurait perçu s'il avait pris sa retraite à taux plein de la tranche dite « A ».	<u>Plafond maximum :</u> Quatre mois
Modalités de versement de l'indemnité	- Libre choix de l'organe délibérant (échelonnement ou en une seule fois) . - Remboursement par l'agent dans les 5 ans s'il réintègre une fonction publique.	- Libre choix de l'organe délibérant (échelonnement ou en une fois) .
Délai	Délai de prévenance et délai de préavis de 3 mois chacun. Au cours du délai de prévenance, l'agent produit son état de pension au Maire.	