

N° 220

# SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2010-2011

---

---

Enregistré à la Présidence du Sénat le 12 janvier 2011

## RAPPORT

FAIT

*au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale (1) sur la proposition de loi de M. Richard TUHEIAVA et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés visant à **actualiser** l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant **statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs,***

Par M. Jean-Pierre VIAL,

Sénateur

---

(1) Cette commission est composée de : M. Jean-Jacques Hiest, *président* ; M. Nicolas Alfonsi, Mme Nicole Borvo Cohen-Seat, MM. Patrice Gélard, Jean-René Lecerf, Jean-Claude Peyronnet, Jean-Pierre Sueur, Mme Catherine Troendle, M. François Zocchetto, *vice-présidents* ; MM. Laurent Béteille, Christian Cointat, Charles Gautier, Jacques Mahéas, *secrétaires* ; M. Alain Anziani, Mmes Éliane Assassi, Nicole Bonnefoy, Alima Boumediene-Thiery, MM. François-Noël Buffet, Gérard Collomb, Pierre-Yves Collombat, Jean-Patrick Courtois, Yves Détraigne, Mme Anne-Marie Escoffier, MM. Hubert Falco, Pierre Fauchon, Louis-Constant Fleming, Gaston Flosse, Christophe-André Frassa, Bernard Frimat, René Garrec, Jean-Claude Gaudin, Mme Jacqueline Gourault, Mlle Sophie Joissains, Mme Virginie Klès, MM. Antoine Lefèvre, Dominique de Legge, Mme Josiane Mathon-Poinat, MM. Jacques Mézard, Jean-Pierre Michel, François Pillet, Hugues Portelli, Bernard Saugéy, Simon Sutour, Richard Tuheiaava, Alex Türk, Jean-Pierre Vial, Jean-Paul Virapoullé, Richard Yung.

**Voir le(s) numéro(s) :**

**Sénat : 1 et 221 (2010-2011)**



## SOMMAIRE

|   | <u>Pages</u> |
|---|--------------|
| <b>LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION DES LOIS</b> .....  | 5            |
| <b>EXPOSÉ GÉNÉRAL</b> .....   | 7            |
| <b>I. VERS DES COMMUNES DE PLEIN EXERCICE</b> .....   | 9            |
| A. L'INSTAURATION DU PRINCIPE DE LIBRE ADMINISTRATION .....   | 9            |
| B. UN SOCLE DE COMPÉTENCES PROPRES .....  | 10           |
| 1. <i>Des compétences d'attribution</i> .....   | 10           |
| 2. <i>Des compétences par délégation</i> .....  | 10           |
| C. UNE DÉPENDANCE FINANCIÈRE PRÉOCCUPANTE .....   | 11           |
| D. DES CONTRAINTES GÉOGRAPHIQUES .....  | 12           |
| <b>II. LA MISE EN PLACE DE LA FONCTION PUBLIQUE COMMUNALE</b> .....   | 13           |
| A. UN STATUT ENTRE DROIT COMMUN ET PARTICULARISMES .....  | 13           |
| B. LE SORT DES PERSONNELS EN FONCTION .....   | 15           |
| C. LES OBSOLESCENCES DU STATUT COMMUNAL .....   | 16           |
| <b>III. LES AJUSTEMENTS PROPOSÉS AU STATUT</b> .....  | 17           |
| A. LA PRISE EN COMPTE DES SPÉCIFICITÉS DES COMMUNES POLYNÉSIENNES<br>ET DU STATUT D'AUTONOMIE DE LA COLLECTIVITÉ D'OUTRE-MER..... | 17           |
| B. DES ÉVOLUTIONS AUX CARRIÈRES .....   | 18           |
| C. DES RETOUCHES AU STATUT DU CENTRE DE GESTION ET DE FORMATION .....   | 18           |
| D. L'INTÉGRATION DES AGENTS EN FONCTION.....  | 20           |
| <b>IV. LA POURSUITE DE L'ACTUALISATION PAR VOTRE COMMISSION DES<br/>    LOIS</b> .....  | 21           |
| A. RAPPROCHER L'ACCÈS AUX CADRES D'EMPLOIS DU DROIT COMMUN DE<br>LA FONCTION PUBLIQUE .....                                       | 21           |
| 1. <i>Préserver la compétence réglementaire en matière de concours</i> .....  | 21           |
| 2. <i>Valoriser les parcours professionnels</i> .....   | 21           |
| 3. <i>Encadrer les emplois fonctionnels</i> .....   | 21           |
| 4. <i>Elargir le recrutement des contractuels aux dernières avancées législatives</i> .....                                       | 22           |
| B. LIMITER LES DISPARITÉS DANS LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE .....  | 22           |
| 1. <i>Simplifier la procédure d'évaluation des fonctionnaires</i> .....   | 22           |
| 2. <i>« Normaliser » la fin d'un détachement</i> .....  | 22           |
| 3. <i>Réviser le principe de parité des régimes indemnitaires</i> .....   | 22           |
| 4. <i>Fixer par la loi les dérogations au droit de grève</i> .....  | 23           |

|   |    |
|---|----|
| C. AJUSTER LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES .....  | 23 |
| 1. Prendre en compte le retard apporté à la mise en place de la fonction publique communale.....  | 23 |
| 2. Equilibrer les listes d'aptitude .....   | 23 |
| 3. Clarifier le régime financier de l'intégration .....   | 24 |
| <b>EXAMEN DES ARTICLES</b> .....  | 25 |
| • Article premier (art. 8 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) <b>Recrutement de non titulaires</b> .....  | 25 |
| • Article 2 (art. 9, 57, 80 et 80-1 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) <b>Détachement ou mise à disposition des fonctionnaires d'Etat, territoriaux ou hospitaliers sur des emplois permanents</b> ..... | 27 |
| • Article 3 (art. 17 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) <b>Régime du droit de grève</b> .....  | 29 |
| • Article 4 (art. 34 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) <b>Cotisation obligatoire au budget du centre de gestion et de formation</b> .....   | 30 |
| • Article 5 (art. 35 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) <b>Régime des actes du centre de gestion et de formation</b> .....   | 32 |
| • Article 6 (art. 40 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) <b>Fixation des matières et programmes des concours</b> .....  | 32 |
| • Article 7 (art. 44 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) <b>Promotion interne</b> .....   | 33 |
| • Article 8 (art. 48 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) <b>Entretien professionnel</b> .....   | 35 |
| • Article 9 (art. 54 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) <b>Régime des congés</b> .....   | 36 |
| • Article 9 bis (nouveau) (art. 57 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) <b>Fin du détachement</b> .....  | 37 |
| • Article 10 (art. 62 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) <b>Régime indemnitaire</b> .....  | 38 |
| • Article 11 (art. 67 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) <b>Limite d'âge</b> .....   | 39 |
| • Article 11 bis (nouveau) (art. 72-3, 72-4 et 72-5 (nouveaux) de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) <b>Emplois fonctionnels</b> .....  | 41 |
| • Article 12 (art. 72-2 [nouveau] de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2010) <b>Collaborateurs de cabinets</b> .....   | 42 |
| • Article 13 (art. 73 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) <b>Intégration des agents en poste</b> .....  | 43 |
| • Article 14 (art. 74 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2010) <b>Intégration</b> .....  | 45 |
| • Article 15 (art. 75 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2010) <b>Ouverture des emplois et situation des non intégrés</b> .....  | 46 |
| • Article 16 (art. 76 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2010) <b>Conditions d'intégration</b> .....   | 47 |
| <b>EXAMEN EN COMMISSION MERCREDI 12 JANVIER 2011</b> .....  | 49 |
| <b>ANNEXE 1 LISTE DES PERSONNES ENTENDUES</b> .....   | 59 |
| <b>ANNEXE 2 PERSONNELS EN POSTE DANS LES COMMUNES DE POLYNÉSIE FRANÇAISE</b> .....  | 61 |
| <b>TABLEAU COMPARATIF</b> .....   | 65 |

## LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION DES LOIS

La commission des lois, réunie le mercredi 12 janvier 2011 sous la présidence de **M. Jean-Jacques Hyest, président**, a examiné le **rapport de M. Jean-Pierre Vial** et établi le texte qu'elle propose pour la **proposition de loi n° 1 (2010-2011)**, présentée par M. Richard Tuheiava et les membres du groupe socialiste, visant à **actualiser l'ordonnance n° 2005-10** du 4 janvier 2005 portant **statut général des fonctionnaires des communes** et des **groupements de communes de la Polynésie française** ainsi que de leurs **établissements publics administratifs**.

La commission, sur la proposition de son rapporteur, a poursuivi l'objectif de la proposition de loi : actualiser le statut de la fonction publique communale en tenant compte, d'une part, des évolutions du droit de la fonction publique et, d'autre part, des spécificités des communes polynésiennes.

### 1 – Elle a **rapproché l'accès aux cadres d'emplois du droit commun de la fonction publique**

- en préservant la compétence réglementaire du haut commissaire de la République en matière de concours (article 6) ;

- en rétablissant la promotion au choix sous réserve d'une condition de valeur et d'expérience professionnelles (article 7) ;

- en autorisant le recrutement direct sur des emplois fonctionnels territoriaux déterminés (article 11 *bis*) ;

- en adaptant les conditions de recours à des contractuels (article 1<sup>er</sup>).

### 2 – Elle a **limité les disparités dans le déroulement de la carrière**

- en simplifiant la procédure d'évaluation des fonctionnaires par l'institution d'une expérimentation de l'entretien annuel d'évaluation (article 8) ;

- en « normalisant » la fin d'un détachement (article 9 *bis*) ;

- en révisant le principe de parité des régimes indemnitaires (article 10) ;

- en fixant les conditions de mise en place d'un service minimum en cas de grève (article 3).

**3 – Elle a ajusté les dispositions transitoires**

- en reportant la prise en compte des personnels en poste ayant vocation à intégrer la fonction publique, à la date de publication du décret d'application de l'ordonnance de 2005 (article 13) ;

- en harmonisant l'établissement des listes d'aptitude par la consultation d'une commission spéciale placée auprès du centre de gestion et de formation (article 14) ;

- en clarifiant le régime financier de l'intégration (article 16).

**La commission a adopté la proposition de loi ainsi rédigée.**

Mesdames, Messieurs,

En 2004, les communes de la Polynésie française ont accédé au statut de collectivités territoriales de la République<sup>1</sup> régies par le principe de libre administration.

Cette date a constitué, comme l'ont souligné nos collègues Christian Cointat et Bernard Frimat à l'issue de leur mission sur le territoire, « *une étape décisive dans l'attribution d'un régime identique à celui de métropole et dans le renforcement du rôle des 48 communes polynésiennes* »<sup>2</sup>.

Dotées désormais de compétences propres, les communes polynésiennes doivent pouvoir disposer des services aptes à les mettre en œuvre.

A cette fin, a été élaboré un statut des agents communaux qui tient compte des spécificités des collectivités polynésiennes. Il doit leur permettre de disposer des emplois et des compétences nécessaires à leur administration.

Mais la fonction publique communale dont le principe remonte à la loi du 5 février 1994 d'orientation pour le développement économique, social et culturel de la Polynésie française, n'a pas encore pu être mise en place faute des textes d'application de son statut général institué par une ordonnance du 4 janvier 2005.

Entre temps, le droit de la fonction publique territoriale dont il s'inspire, a connu diverses évolutions successivement adoptées en 2007, 2009 et 2010.

C'est pourquoi le sénateur Richard Tuheiava a déposé sur le bureau du Sénat une proposition de loi destinée à actualiser les dispositions de l'ordonnance pour les « *rapprocher (...) de l'état du droit dans les autres fonctions publiques* »<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Cf. article 6 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française.

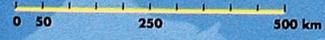
<sup>2</sup> Cf. rapport d'information n° 130 (2008-2009) : « Droits et libertés des communes de Polynésie française : de l'illusion à la réalité ».

<sup>3</sup> Cf. exposé des motifs de la proposition de loi n° 1 (2010-2011).

# POLYNÉSIE FRANÇAISE



DISPERSION GÉOGRAPHIQUE  
COMPARÉE A L'EUROPE



— ÎLES DISPOSANT D'UN AÉROPORT

## I. VERS DES COMMUNES DE PLEIN EXERCICE

Le régime communal en Polynésie française fête son 40<sup>ème</sup> anniversaire en 2011 qui devrait être l'année de mise en place de la fonction publique communale, étape symbolique vers la libre administration.

### A. L'INSTAURATION DU PRINCIPE DE LIBRE ADMINISTRATION

Jusqu'en 1971, le territoire ne comptait que quatre communes : Papeete, Uturora, Faa'a et Pirae, respectivement instituées en 1890, 1931 et 1965.

La loi du 24 décembre 1971, relative à la création et à l'organisation des communes sur le territoire de la Polynésie française, y a ajouté 44 autres collectivités.

Ces 48 communes ont été gérées sous le régime de la tutelle de l'Etat jusqu'à l'intervention de l'ordonnance n° 2007-1434 du 5 octobre 2007 qui leur a étendu les dispositions des première, deuxième et cinquième parties du code général des collectivités territoriales.

Elles étaient auparavant régies par des dispositions issues du code des communes alors applicable en métropole qui leur avait été étendu par la loi n° 77-1460 du 29 décembre 1977. Depuis lors, les communes polynésiennes n'avaient pas bénéficié des lois de décentralisation successives et leur régime juridique et financier divergeait parallèlement de plus en plus du droit commun des communes.

Il a fallu attendre 2007 pour qu'enfin la décentralisation, initiée un quart de siècle plus tôt, bénéficie aux 48 communes polynésiennes sur le fondement de l'article 74-1 de la Constitution. L'Etat demeure, en effet, compétent pour fixer les « *règles relatives à l'administration, à l'organisation et aux compétences des communes, de leurs groupements et de leurs établissements publics* »<sup>1</sup>.

L'ordonnance du 5 octobre 2007 actualise donc le droit applicable notamment en matière de démocratie locale, de gestion des services publics locaux et de règles budgétaires et comptables.

Le régime juridique local sera parachevé avec la substitution à la tutelle du contrôle *a posteriori* de leurs actes administratifs et budgétaires au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Précisons que depuis les dernières élections municipales de 2008, les communes peuvent, par délibération, anticiper la mise en place du nouveau mode de validité de leurs actes. Le contrôle *a posteriori* s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009 dans les communes des Marquises et actuellement trente sept des quarante huit communes ont saisi cette faculté.

---

<sup>1</sup> Cf. loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française.

A noter que pour accompagner la modernisation de l'institution communale, le haut commissariat a créé, en 2009, une direction de l'ingénierie et des affaires communales qui met à disposition des élus un centre de documentation et d'information et la mission « Ademe » pour les domaines de l'énergie et de l'environnement.

## ***B. UN SOCLE DE COMPÉTENCES PROPRES***

Les compétences communales relèvent de deux catégories : la première concerne les matières pour lesquelles les communes sont seules compétentes dans le cadre des règles édictées, chacun pour ce qui le concerne, par l'Etat et par la Polynésie française. De la seconde, relèvent les compétences partagées avec la collectivité d'outre-mer.

### **1. Des compétences d'attribution**

Dans le cadre déterminé par l'Etat et la collectivité d'outre-mer, l'article 43-I du statut de 2004 attribue compétence aux communes polynésiennes dans les matières suivantes :

- police municipale ;
- voirie communale ;
- cimetières ;
- transports communaux ;
- constructions, entretien et fonctionnement des écoles du premier degré ;
- distribution d'eau potable ;
- collecte et traitement des ordures ménagères ;
- collecte et traitement des déchets végétaux ;
- collecte et traitement des eaux usées.

### **2. Des compétences par délégation**

En revanche, elles ne peuvent intervenir dans les domaines des aides et interventions économiques, de l'aide sociale, de l'urbanisme, de la culture et du patrimoine local que dans les conditions définies par des lois du pays et la réglementation édictée par la Polynésie française et sous réserve du transfert des moyens correspondants (cf. article 43-II de la loi organique statutaire).

Or, à ce jour, aucune loi du pays n'a été adoptée dans ce cadre. Néanmoins, dans la pratique, les communes interviennent dans ces domaines.

### C. UNE DÉPENDANCE FINANCIÈRE PRÉOCCUPANTE

Comme le soulignaient nos collègues Christian Cointat et Bernard Frimat<sup>1</sup>, les communes polynésiennes sont handicapées par la grande faiblesse de leurs ressources propres contraire au principe de libre administration.

Leurs recettes de fonctionnement comme leurs ressources d'investissement sont essentiellement alimentées par des transferts : dotations de l'Etat, versement du fonds intercommunal de péréquation (FIP) subventions de la collectivité, faute d'une véritable fiscalité locale.

Les ressources fiscales communales sont, en effet, limitées aux centimes additionnels qui peuvent être levés sur trois impôts territoriaux : la contribution sur les licences, la taxe sur les propriétés bâties et les patentes.

Par ailleurs, les communes n'utilisent pas pleinement leur potentiel fiscal, en raison de trop faibles bases d'imposition : la plupart de celles situées dans des archipels éloignés ont renoncé à mettre en place une taxe sur l'électricité au vu des revenus de leurs administrés.

Quant aux redevances de service public, elles représentent au mieux 10 % du total des ressources.

La dépendance financière des communes est plus marquée pour les petites communes qui peuvent dépendre à 99 % des transferts. Mais les grandes communes en souffrent également à l'instar de Papeete où elle s'établit à 60 %.

Les sénateurs Christian Cointat et Bernard Frimat regrettaient naturellement que « *les communes ne disposent que d'une très faible marge de décision en matière de recettes, si bien qu'elles ne disposent pas de ressources propres suffisantes pour exercer au mieux (leurs) compétences* ». Constatant, cependant, la quasi-absence de bases d'impositions dans de nombreuses collectivités, ils privilégiaient, en conséquence, un renforcement de la péréquation au moyen du FIP.

La mise en œuvre effective des compétences communales requiert pourtant des moyens financiers importants.

Pour y subvenir, dans le cadre de la loi de finances pour 2011, une dotation territoriale pour l'investissement des communes a été instituée à hauteur de 9,054 millions d'euros. Cette dotation doit financer des opérations dédiées à la mise en œuvre des services publics environnementaux.

Dans son dernier avis budgétaire sur la mission *Ostre-mer*, le Sénateur Christian Cointat note que le Gouvernement polynésien « *réfléchit à des transferts de fiscalité aux communes (...) et à la création de taxes nouvelles dont les taux seraient décidés par les conseils municipaux* »<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Cf. rapport d'information n° 130 (2008-2009) précité.

<sup>2</sup> Cf. avis n° 116 - Tome VII - (2010-2011) consultable à l'adresse suivante : <http://www.senat.fr/rap/a10-116-2/a10-116-21.pdf>.

#### **D. DES CONTRAINTES GÉOGRAPHIQUES**

- Une grande dispersion physique

Au regard de la géographie de ce territoire océanien dispersé sur 2 500 000 km<sup>2</sup> et composé de cinq archipels (Société, Marquises, Australes, Tuamotu et Gambier), la situation des communes polynésiennes, très diversifiée et spécifique, complexifie la gestion des services publics.

Si à Tahiti, les communes sont urbanisées (Papeete, Faa'a, Pirae), elles sont très dispersées sur les atolls des Tuamotu, à l'exemple de la commune de Fangatau, sise sur deux atolls distants de 90 km, et isolées aux Australes où la commune de Rapa n'est accessible que par bateau.

Les 48 communes sont réparties sur 118 îles constituant 4 200 km<sup>2</sup> de terres émergées dispersées sur 4 millions de km<sup>2</sup> du Pacifique-Sud. Trois communes comptent plus de 20.000 habitants : Faa'a (28.000 h), Papeete (26.000 h) et Punaauia (24.000 h).

Ces quelques données expliquent le défi que représente la gestion des services publics locaux (déchets, assainissement, eau potable), alors que la population des communes est disséminée aux quatre coins de l'archipel.

Compte tenu de la faiblesse des ressources locales et des spécificités géographiques qui minorent les avantages de la coopération intercommunale, celle-ci est encore peu développée.

- **Une intercommunalité contrainte**

Outre l'insularité archipélagique, le développement de la coopération est principalement freiné par deux particularités locales :

- la première tient à la répartition des compétences entre la collectivité d'outre mer et les communes, opérées par le statut organique du 27 février 2004 ;

- la seconde réside dans la quasi absence de fiscalité communale qui entrave le développement des structures les plus intégrées.

A ce jour, neuf groupements ont été créés, dont deux en 2010 :

- le syndicat intercommunal à vocation unique (SIVU) associant les communes de Pirae et d'Arue pour l'assainissement des eaux usées ;

- la communauté de communes des Marquises regroupant les six communes de l'archipel ;

- pour le reste, on dénombre trois autres SIVU, trois SIVOM (syndicats intercommunaux à vocation multiple) et un syndicat mixte.

De nouveaux syndicats sont en cours de création.

\*

\* \*

Ces contraintes qui pèsent lourdement sur les collectivités polynésiennes impliquent la mise en place rapide de la fonction publique communale afin de leur permettre de disposer de compétences stables et aux agents de bénéficier d'un statut apte à leur offrir des parcours professionnels valorisants.

Dans le même temps qu'elle a autorisé le Gouvernement à moderniser le régime communal, la loi n° 2004-193 du 27 février 2004 complétant le statut d'autonomie de la Polynésie française (article 11) l'a habilité à définir les règles statutaires régissant les fonctionnaires communaux : l'Etat est, en effet, compétent en cette matière en application de l'article 14-10° de la loi organique du 27 février 2004.

## **II. LA MISE EN PLACE DE LA FONCTION PUBLIQUE COMMUNALE**

A ce jour, les agents des 48 communes, de leurs groupements et de leurs établissements publics administratifs, au nombre de 4.547, sont recrutés sur des contrats de droit privé et sont soumis à des règles très hétérogènes : application du code du travail polynésien, adhésion à la convention collective agents non fonctionnaires communaux, statuts communaux<sup>1</sup>.

En 1994, déjà, le législateur avait adopté le principe d'un statut des agents locaux « *adapté à la situation particulière des communes du territoire, et notamment à leurs capacités budgétaires* »<sup>2</sup>, lequel n'a jamais vu le jour.

### **A. UN STATUT ENTRE DROIT COMMUN ET PARTICULARISMES**

L'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 porte « *statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs* ».<sup>3</sup>

Elle doit être complétée et précisée par des décrets et des arrêtés du haut-commissaire de la République pour qu'enfin les collectivités puissent créer les emplois qui leurs sont nécessaires.

Les arrêtés du haut commissaire porteront sur :

- la composition et le fonctionnement des organismes paritaires (conseil supérieur de la fonction publique des communes, commissions administratives paritaires, commission de déontologie, commissions de conciliation) ;

- le fonctionnement du centre de gestion et de formation ;

---

<sup>1</sup> Le détail des effectifs par commune figure en annexe du présent rapport.

<sup>2</sup> Cf. art. 6 de la loi n° 94-99 du 5 février 1994 d'orientation pour le développement économique, social et culturel de la Polynésie française.

<sup>3</sup> A ce jour, aucun établissement public administratif n'a été créé.

- le temps de travail des agents de la fonction publique communale ;
- les statuts particuliers des cadres d'emplois de la fonction publique communale ;
- les emplois réservés ;
- la rémunération des agents de la fonction publique communale.

L'ordonnance, complétée par la loi n° 2007-224 du 21 février 2007, définit les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires et le cadre général de l'organisation de la fonction publique communale -structure des carrières, conditions d'accès- en s'inspirant du statut de la fonction publique territoriale. Elle règle la situation des personnels en place en prévoyant les conditions de leur intégration. Elle comporte 87 articles répartis en six chapitres :

- le **chapitre premier -dispositions générales-** définit la position statutaire des fonctionnaires placés, vis-à-vis de l'administration, dans une situation légale et réglementaire.

Il fixe les conditions requises pour accéder à la qualité de fonctionnaire. Il adopte le principe de la création de cadres d'emplois répartis en quatre catégories hiérarchiques -A, B, C et D- : conception et encadrement, maîtrise, application, exécution spécialisée, qui seront définis par arrêté du haut-commissaire.

Chaque cadre d'emplois est organisé en grades de recrutement et d'avancement.

Le statut précise les modes d'accès aux cadres d'emplois : concours, promotion interne ou intégration.

Il fixe le cadre des cas de recours à des contractuels.

- Le **chapitre II** définit les **droits** et **obligations** des fonctionnaires communaux.

Il précise les garanties accordées aux fonctionnaires : liberté d'opinion, protection contre les discriminations, dialogue social par l'intermédiaire des organismes consultatifs, droit de grève, protection fonctionnelle, droit à la formation permanente.

Il organise la responsabilité pénale des agents pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice de leurs fonctions.

Il prescrit les obligations des fonctionnaires : service, secret professionnel, responsabilité de l'exécution de ses tâches, régime disciplinaire.

- Le **chapitre III** organise les **organismes particuliers** de la fonction publique communale.

A commencer par les organes consultatifs : Conseil supérieur de la fonction publique des communes de la Polynésie française, commissions administratives paritaires instituées auprès du centre de gestion et de formation à raison d'une par cadre d'emplois, comités techniques paritaires.

Il institue un centre de gestion et de formation auquel l'ensemble des collectivités et établissements publics sont obligatoirement affiliés.

- Le **chapitre IV** règle l'**accès aux emplois** :

- conditions de création par l'organe délibérant ;
- recrutement (concours, promotion interne, détachement suivi ou non d'intégration).

- Le **chapitre V** organise les carrières :

- notation et avancement ;
- dossier individuel du fonctionnaire ;
- positions : activité, détachement, disponibilité ou congé parental, accomplissement des obligations relatives au service national, et des activités dans la réserve opérationnelle ;

- temps partiel

- congés

- rémunérations : précisons que la valeur du point d'indice est arrêtée par le haut-commissaire. Le régime indemnitaire est fixé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement dans les limites des indemnités versées par la Polynésie française à ses agents ;

- régime de protection sociale géré par la caisse de prévoyance sociale applicables aux salariés de la Polynésie française ;

- discipline : sanctions et exercice du pouvoir disciplinaire ;

- cessation de fonctions et perte d'emploi.

- Le **chapitre VI** -dispositions diverses, transitoires et finales- contient des dispositions disparates comme l'agrément des gardes champêtres et la nomination des agents de la police municipale.

## ***B. LE SORT DES PERSONNELS EN FONCTION***

L'ordonnance règle la **situation des 4.547 agents actuellement en poste** dans les collectivités qui pourront intégrer la fonction publique communale en deux étapes : tout d'abord par transformation de leur contrat de droit privé en un contrat à durée indéterminée de droit public puis l'intégration dans les cadres d'emplois après inscription sur une liste d'aptitude établie par l'autorité de nomination.

Ces agents bénéficieront d'un droit d'option pour intégrer ou non la fonction publique communale durant un délai d'un an à compter de la création des postes correspondants.

Dans l'affirmative, l'ordonnance organise les conditions du classement des agents dans un cadre d'emplois et un grade.

Une commission de conciliation est instituée dans chaque province, présidée par le chef de subdivision.

L'ordonnance, enfin, ouvre la faculté aux collectivités, de recruter des fonctionnaires de l'Etat ou territoriaux pour occuper, par la voie du détachement, des emplois permanents comportant des fonctions de conception et d'encadrement. Ce recrutement exceptionnel est ouvert pour une période de dix ans à compter de la publication de l'ordonnance. La durée du détachement est limitée à trois ans renouvelables une fois.

Malheureusement, faute des textes réglementaires d'application, les cadres d'emplois n'ont pas pu être mis en place.

### ***C. LES OBSOLESCENCES DU STATUT COMMUNAL***

Depuis la publication de l'ordonnance, le droit général de la fonction publique a évolué.

Les dispositions adoptées en 2007, 2009 et 2010 par le Parlement constituent pour nombre d'entre elles de véritables novations :

- les lois du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, tendaient à favoriser la formation professionnelle et l'expérience professionnelle des agents en consacrant le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie, en instituant un droit individuel à la formation (DIF) et en prenant en compte l'expérience professionnelle lors du recrutement et pour la promotion interne des agents ;

- la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 visait à faciliter la mobilité des fonctionnaires à l'intérieur et entre chacun des trois versants de la fonction publique -Etat, territoriale et hospitalière- ;

- la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010, enfin, s'est attachée à moderniser le dialogue social en réformant notamment les organismes consultatifs.

Notre collègue Richard Tuheiava a souhaité étendre l'essentiel de ces évolutions aux futurs agents communaux de Polynésie française.

### III. LES AJUSTEMENTS PROPOSÉS AU STATUT

La proposition de loi poursuit **deux objectifs** :

- tenir compte des difficultés apparues lors de la concertation préalable entre le haut commissaire, les représentants des communes par l'intermédiaire du syndicat pour la promotion des communes en Polynésie française (SPC-PF) et les organisations syndicales locales ;

- « *rapprocher l'ordonnance (du 4 janvier 2005) de l'état du droit dans les autres fonctions publiques* ».

Les négociations ont permis l'adoption des accords de la fonction publique communale signés le 5 juillet 2006 et d'un protocole d'accord sur les grilles salariales du 29 octobre 2007.

L'actualisation proposée tient compte de la situation particulière des communes polynésiennes et prévoit, à cette fin, des exceptions au droit de la fonction publique territoriale. La proposition de loi prévoit, par ailleurs, d'harmoniser l'intégration dans les futurs cadres d'emplois des agents actuellement en poste.

#### ***A. LA PRISE EN COMPTE DES SPÉCIFICITÉS DES COMMUNES POLYNÉSIENNES ET DU STATUT D'AUTONOMIE DE LA COLLECTIVITÉ D'OUTRE-MER***

1. La proposition de loi prévoit tout d'abord d'**assouplir le recrutement de non-titulaires dans les communes situées sur des îles isolées** telles la commune de Rapa dans les îles Australes ou celles des atolls des Tuamotu.

Comme le relevaient nos collègues Christian Cointat et Bernard Frimat<sup>1</sup>, les communes qui « *sont les principaux employeurs dans les îles peu peuplées qui ne bénéficient pas du développement du tourisme* », sont conduites à pallier l'absence d'entreprises locales et assurer un minimum d'emplois à leur population en recourant aux travaux en régie.

Pour faciliter la réalisation de ces travaux, l'article premier vise à permettre aux collectivités de recruter sur les chantiers le personnel local qualifié.

A cette fin, il prévoit d'ouvrir un nouveau cas de recours à des contractuels pour une durée de douze mois renouvelables une fois dans les communes isolées désignées par le haut-commissaire.

2. Dans le même esprit, l'article 3 encadre le droit de grève en instituant un **service minimum** limité aux services dont l'interruption pourrait « *porter une atteinte grave à l'intérêt public* ».

---

<sup>1</sup> Cf. rapport d'information n° 130 (2008-2009) précité.

3. L'article 9 **harmonise le régime des congés** accordés aux fonctionnaires avec celui en vigueur localement. C'est pourquoi il supprime le congé lié aux charges parentales (apparenté au congé de présence parentale du statut général).

### ***B. DES ÉVOLUTIONS AUX CARRIÈRES***

La proposition de loi modifie le régime des carrières sur plusieurs points :

- S'inspirant de l'expérimentation conduite dans la fonction publique territoriale, l'article 8 introduit, en la pérennisant, la notion **d'entretien professionnel annuel** pour apprécier le travail accompli par l'agent tout en maintenant, cependant, le système de la note chiffrée.

- En supprimant la promotion au choix par inscription sur une liste d'aptitude après avis de la commission administrative paritaire (CAP), l'article 7 restreint les voies de la **promotion interne** au concours et à l'examen professionnel.

- L'article 9 introduit le **congé pour validation des acquis de l'expérience** pour favoriser la reconnaissance de l'expérience professionnelle des agents, introduit dans le statut général en 2007.

- L'article 10 supprime le principe de parité avec les indemnités allouées aux fonctionnaires de la collectivité d'outre-mer pour la détermination, par l'organe délibérant de la commune, du groupement ou de l'établissement public, du régime indemnitaire de ses agents.

Précisons que les indemnités accordées aux fonctionnaires territoriaux sont régies par un encadrement similaire par référence au régime de l'Etat.

- L'article 11 souhaite **harmoniser l'âge légal de départ à la retraite** entre les fonctionnaires et les contractuels.

- L'article 2, suivant la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, entend ouvrir l'accès à la fonction publique communale aux agents titulaires de l'Etat, de la territoriale et de l'hospitalière par la voie du détachement ou de la mise à disposition.

### ***C. DES RETOUCHES AU STATUT DU CENTRE DE GESTION ET DE FORMATION***

La proposition de loi modifie, sur plusieurs points, les dispositions régissant le centre de gestion et de formation de la fonction publique communale de la Polynésie française qui verrait ainsi sa position confortée dans le paysage institutionnel.

Il remplit tout à la fois le rôle du centre départemental de gestion et celui d'une délégation du centre national de la fonction publique territoriale.

### **Le centre de gestion et de formation de la fonction publique communale de la Polynésie française**

Créé par l'article 30 de l'ordonnance du 4 janvier 2005, le centre de gestion et de formation est un **établissement public local** à caractère **administratif**.

- L'ensemble des communes, de leurs établissements publics et des groupements de communes y sont obligatoirement affiliés, y compris s'ils n'emploient que des fonctionnaires à temps non complet.

- Le centre est **compétent** pour :

- assurer le fonctionnement des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline ;

- organiser les concours et les examens professionnels ;

- établir les listes d'aptitude dans le cadre de la promotion interne ;

- assurer la publicité des créations et vacances d'emplois des collectivités et établissements ;

- assurer la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi par suite de la suppression de celui-ci et procéder à leur reclassement. Les dossiers concernant les suppressions d'emplois lui sont transmis ;

- organiser les actions de formation des agents. A cette fin, il établit un programme annuel de formation.

Il peut toutefois déléguer, par convention, la mise en œuvre d'actions de formation à un autre établissement public, aux communes ou à leurs établissements publics. Cette faculté doit permettre au syndicat de promotion des communes de Polynésie française de poursuivre l'action de formation déjà assurée auprès des agents en poste, avec l'appui du Centre national de la fonction publique territoriale ;

- assurer, par voie de convention, des actions de formation pour les agents de l'Etat ou de la Polynésie française ;

- effectuer, pour le compte des collectivités locales et établissements publics et à leur demande, toute tâche administrative concernant la gestion des fonctionnaires, recruter des agents pour des missions temporaires ou des fonctionnaires pour assurer des services communs à plusieurs communes ou établissements ;

- mettre à leur disposition des fonctionnaires pour les affecter à des missions permanentes ou pour accomplir un service à temps non complet ;

- assurer la gestion d'œuvres sociales et de services locaux en faveur des fonctionnaires communaux.

- Les **ressources** sont constituées :

- de la contribution des collectivités et établissements affiliés ;

- des participations versées au titre de prestations ;

- des subventions versées par les collectivités publiques.

- Les **actes** du centre de gestion et de formation et son **budget** sont soumis à la tutelle de l'Etat.

- L'article 4 de la proposition de loi entend faciliter la perception des **cotisations** dues au centre : il les constitue en dépenses obligatoires et prévoit le recours à la procédure de mandatement d'office, le cas échéant.

- L'article 5, compte tenu de la suppression du régime de tutelle des collectivités polynésiennes, étend aux actes du centre le **contrôle de légalité a posteriori**.

- L'article 6 assoit la compétence du centre en matière de concours en restaurant, à son bénéfice, un pouvoir de **proposition** des matières et **programmes** qui sont fixés par le haut-commissaire.

- L'article 14 attribue compétence au centre de gestion pour établir les listes d'aptitude permettant l'intégration dans les cadres d'emplois des agents actuellement en poste.

#### ***D. L'INTÉGRATION DES AGENTS EN FONCTION***

La proposition de loi vise à **adapter** la procédure d'intégration dans les cadres d'emplois des agents actuellement en poste dans les collectivités et établissements au **retard** apporté à la mise en place de la fonction publique communale :

- En premier lieu, l'article 13 propose d'ouvrir les futurs cadres d'emplois non pas aux agents en fonction à la date de publication de l'ordonnance ainsi que le prévoit l'article 73 de celle-ci mais à ceux qui le sont au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Il précise par ailleurs la condition de service requise pour y prétendre en exigeant dans tous les cas douze mois de services continus.

D'après les renseignements recueillis par votre rapporteur auprès du ministère de l'outre-mer, le recul de la date limite d'intégration concernera 1 329 agents soit 29 % des effectifs globaux.

- L'article 15 réduit le délai d'ouverture des emplois par les collectivités et établissements de six à trois ans à compter de la publication des statuts particuliers et stabilise la rémunération des agents n'optant pas pour le statut de fonctionnaire.

- L'article 16 précise les conditions financières de l'intégration.

\*

\*        \*

La proposition de loi, enfin, propose par son article 12 d'instituer un **statut** pour les **collaborateurs de cabinet** du maire.

#### **IV. LA POURSUITE DE L'ACTUALISATION PAR VOTRE COMMISSION DES LOIS**

La commission des lois a adhéré à la logique de la proposition de loi : actualiser le statut de la fonction publique communale tout en retenant les adaptations nécessitées par les spécificités locales.

Sur la proposition de son rapporteur, elle a poursuivi ce toilettage avec la volonté, comme notre collègue Richard Tuheiava, de tendre au mieux vers le cadre de droit commun tout en respectant l'originalité des communes polynésiennes.

Votre rapporteur forme le vœu que la création d'une fonction publique propre permettra aux collectivités de « s'autonomiser » et d'exercer au mieux les compétences que leur a confiées le législateur organique.

##### ***A. RAPPROCHER L'ACCÈS AUX CADRES D'EMPLOIS DU DROIT COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE***

#### **1. Préserver la compétence réglementaire en matière de concours**

La commission des lois a retenu l'**encadrement** voulu par la proposition de loi des pouvoirs du haut commissaire pour fixer les matières et programmes des concours de recrutement mais en le **rapprochant** du **droit commun** de la fonction publique : c'est pourquoi la commission des lois a prévu la consultation du Conseil supérieur de la fonction publique des communes de Polynésie française par le haut commissaire avant que celui-ci n'arrête sa décision.

Cette procédure est similaire à celle en cours dans le statut des fonctionnaires territoriaux : les programmes des concours sont fixés par décret après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

#### **2. Valoriser les parcours professionnels**

A cette fin, la commission a **rétabli** la **promotion au choix** comme voie de promotion interne mais en la bordant par une **condition** de valeur et d'expérience professionnelles à l'instar de la professionnalisation introduite par la loi du 19 février 2007 ;

#### **3. Encadrer les emplois fonctionnels**

Le texte adopté par la commission des lois autorise le **recrutement direct** sur des **emplois fonctionnels** limitativement déterminés : cette dérogation au principe du concours est prévue par la loi du 26 janvier 1984.

#### **4. Elargir le recrutement des contractuels aux dernières avancées législatives**

La commission a conservé l'assouplissement prévu par la proposition de loi mais, pour le reste, a choisi d'harmoniser le régime des contractuels sur les modalités du droit commun de la fonction publique en :

- permettant le recrutement d'un non titulaire pour remplacer un fonctionnaire autorisé à exercer ses fonctions à **temps partiel** ou effectuant un **service civil** ;

- **alignant les conditions requises pour les emplois permanents d'encadrement**, au nombre de deux : besoins de services ou **nature des fonctions**.

### ***B. LIMITER LES DISPARITÉS DANS LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE***

#### **1. Simplifier la procédure d'évaluation des fonctionnaires**

La commission a jugé le système retenu par la proposition de loi -notation plus entretien- trop complexe et susceptible d'incohérence : en effet, ces deux modalités correspondent à des logiques différentes.

En conséquence, la commission a fait le choix d'une expérimentation de l'entretien annuel d'évaluation, à l'instar des trois lois statutaires de 1984 et 1986, au titre des cinq années suivant la publication de chaque statut particulier.

#### **2. « Normaliser » la fin d'un détachement**

S'inspirant du régime du droit commun, la commission a prévu d'ouvrir la révocation d'un détachement, non pas seulement à l'administration d'accueil comme le prévoit aujourd'hui l'ordonnance, mais également à l'administration d'origine et au fonctionnaire concerné.

#### **3. Réviser le principe de parité des régimes indemnitaires**

La commission a naturellement pris en compte la préoccupation de l'auteur de la proposition de loi mais elle a craint que la réponse apportée par son article 10 ne soit pas appropriée. Celui-ci, en effet, supprime toute limite pour la détermination, par la collectivité, du régime indemnitaire de ses agents.

Aussi, elle a préféré maintenir le principe de parité mais assorti d'un changement de référence : les indemnités allouées aux agents de l'Etat ont été préférées à celles des fonctionnaires de la collectivité d'outre-mer.

#### **4. Fixer par la loi les dérogations au droit de grève**

La commission des lois a retenu le principe de mise en place d'un service minimum dans les communes isolées en raison des contraintes exceptionnelles auxquelles celles-ci sont confrontées.

En effet, les limites apportées au principe fondamental de la grève sont enserrées tout à la fois par les particularismes géographiques des collectivités et la nature des services qui les fondent.

En revanche, la commission a considéré qu'il revenait au législateur de les fixer. C'est pourquoi elle a prévu que le service minimum concernerait les seuls fonctionnaires dont le concours est indispensable à la préservation des besoins essentiels de la population.

### ***C. AJUSTER LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES***

#### **1. Prendre en compte le retard apporté à la mise en place de la fonction publique communale**

Au vu des six années qui viennent de s'écouler depuis la publication de l'ordonnance du 4 janvier 2005, la commission des lois a estimé qu'il convenait de réexaminer la date de « glaciation » du périmètre des personnels aptes à accéder aux cadres d'emplois.

En effet, depuis, les collectivités ont recruté plus de 1 320 agents qu'il serait injuste de priver du droit, sous condition, d'intégrer la nouvelle fonction publique communale.

C'est pourquoi la commission a reporté le gel des effectifs à la date de publication du décret d'application de l'ordonnance qui est imminente.

#### **2. Equilibrer les listes d'aptitude**

La commission des lois partage le souci de l'auteur de la proposition de loi d'harmoniser l'établissement des listes d'aptitude des agents ayant vocation à intégrer un des nouveaux cadres d'emplois.

Elle a, cependant, modifié l'architecture retenue par la proposition de loi : elle a maintenu la compétence de l'autorité de nomination telle que fixée par l'ordonnance, en l'encadrant par la consultation d'une commission spéciale placée auprès du centre de gestion et de formation et composée paritairement de représentants des collectivités et des personnels.

### **3. Clarifier le régime financier de l'intégration**

Tout en maintenant le système prévu par l'article 16 de la proposition de loi, la commission des lois a souhaité simplifier ce dispositif en prévoyant une seule indemnité différentielle qui compenserait tout à la fois la disparité des rémunérations et la différence résultant de ses compléments.

\*

\*            \*

**Votre commission a adopté la proposition de loi ainsi rédigée.**

## EXAMEN DES ARTICLES

### *Article premier*

(art. 8 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005)

#### **Recrutement de non titulaires**

Cet article propose d'assouplir le recrutement d'agents non titulaires dans certaines communes en raison de leur spécificité géographique.

- **Le cadre fixé par l'ordonnance**

- Reprenant les principes du statut général de la fonction publique, l'article 8 de l'ordonnance **autorise le recours à des contractuels** dans des **cas précisément déterminés** et pour une durée limitée :

1/ pour pourvoir une **vacance momentanée** due à :

- . un congé maladie,
- . un congé de maternité,
- . un congé parental,

. l'accomplissement du service national (il s'agit, dans le nouveau régime, du recensement et de l'appel de préparation à la défense) ou des obligations de la réserve opérationnelle,

. l'empêchement de pourvoir un emploi selon une des voies d'accès à la fonction publique (concours, emplois réservés aux personnes handicapées, conditions d'aptitude pour le recrutement de la catégorie « exécution » ou pour le grade le moins élevé de la catégorie « application », promotion interne) par la voie de la mise à disposition ou du détachement.

Dans ce dernier cas, la durée du contrat est d'un an au plus.

2/ pour faire face à un **besoin saisonnier** pour une durée maximale de six mois pendant une même période de douze mois ;

3/ pour pourvoir à des **besoins occasionnels** durant trois mois maximum, renouvelables une fois à titre exceptionnel.

En outre, des non-titulaires peuvent être recrutés, sur des contrats d'une durée maximale de deux ans, renouvelable une seule fois, sur des **emplois permanents** dans **deux hypothèses** :

1/ les fonctions correspondantes ne sont pas prévues par les cadres d'emplois existants ;

2/ les emplois du niveau de la catégorie « conception et encadrement » lorsque les besoins des services le justifient.

- **L'assouplissement proposé**

L'article premier de la proposition de loi prévoit d'assouplir le régime des contractuels recrutés pour répondre à des besoins occasionnels pour les communes isolées de Polynésie française dont la liste serait arrêtée par le haut commissaire.

La durée maximale des contrats pourrait alors être portée de trois à douze mois, renouvelables une fois.

Dans les observations qu'il a transmises à votre rapporteur, le syndicat pour la promotion des communes de Polynésie française (SPCPF) indique que la durée des contrats de travail fixée par l'ordonnance ne correspond pas à la durée de certains chantiers.

Selon l'auteur de la proposition, cet assouplissement permettrait « *aux communes situées sur des îles isolées où les entreprises privées sont structurellement absentes, de réaliser des travaux de régie en ayant capacité à recruter sur un emploi temporaire un personnel local qualifié pendant la durée des chantiers* ».

Cette volonté rejoint les constatations de nos collègues Christian Cointat et Bernard Frimat qui observaient, à l'issue de leur mission sur le territoire, que les communes polynésiennes « *sont les principaux employeurs dans les îles polynésiennes qui ne bénéficient pas du développement du tourisme* ». Ce faisant, elles assurent « *un minimum d'emplois à leur population* »<sup>1</sup>.

- **La position de votre commission des lois : actualiser les cas de recrutement de contractuels**

Au regard des spécificités de certaines communes polynésiennes, votre commission a retenu la création d'un nouveau cas de recours aux contractuels sans équivalent dans le droit général de la fonction publique. Il est, au demeurant, précisément limité aux seules communes qui, employeurs principaux ou seuls employeurs de leur population en raison de la défaillance de l'offre privée, pourraient y recourir.

Sur la proposition de son rapporteur, la commission des lois a complété le texte de l'article premier pour asseoir plus fidèlement le régime des non-titulaires sur celui du statut des fonctionnaires territoriaux.

---

<sup>1</sup> Cf. rapport d'information n° 130 (2008-2009) préc.

C'est pourquoi :

- elle a prévu le recrutement de contractuels pour remplacer, d'une part, un fonctionnaire autorisé à exercer ses fonctions à **temps partiel**, ce qui permet aux petites communes de pallier les conséquences des modifications du service et, d'autre part, en cas d'**accomplissement d'un service civil**, lequel a été créé en 2006 :

- elle a aligné les conditions de recours aux non-titulaires pour des emplois permanents d'encadrement sur celles prévues par la loi du 26 janvier 1984 en exigeant que ce recrutement soit justifié non pas seulement par les besoins des services mais puisse également l'être par la **nature des fonctions**.

Sous réserve d'une amélioration rédactionnelle, votre commission des lois a adopté l'article premier **ainsi modifié**.

#### *Article 2*

(art. 9, 57, 80 et 80-1 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005)

#### **Détachement ou mise à disposition des fonctionnaires d'Etat, territoriaux ou hospitaliers sur des emplois permanents**

L'article 2 vise à « *supprimer les freins à la mobilité entre la fonction publique communale et les autres fonctions publiques* ». Pour ce faire, il propose de substituer les positions du détachement et de la mise à disposition à la conclusion d'un contrat.

##### **• Le dispositif original de l'ordonnance**

Pour pourvoir les emplois permanents non prévus par les cadres d'emplois ou, sous condition, les postes de conception et d'encadrement visés par l'article 8-II, l'article 9 de l'ordonnance permet aux collectivités et à leurs établissements publics de recruter, sur des contrats d'une durée maximale de six ans, renouvelables une fois, des fonctionnaires d'Etat et territoriaux « *de métropole et des départements d'outre-mer* », ainsi que le précise le rapport relatif à l'ordonnance. Ces agents sont alors placés en disponibilité dans leur corps d'origine.

La **disponibilité** est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position de ses droits à l'avancement et à la retraite (*cf.* art. 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

##### **• La « normalisation » opérée par la proposition de loi**

L'article 2 soumet les emplois permanents de la fonction publique communale de Polynésie au principe de la mobilité :

- En premier lieu, il les ouvre aux fonctionnaires des trois versants -Etat, territorial et hospitalier- par la voie du détachement ou de la mise à disposition pour une durée de trois ans, renouvelable une fois.

Le **détachement** est la position du fonctionnaire placé hors de son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps cadre d'emploi ou emploi de ses droits à l'avancement et à la retraite (*cf. art. 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, art. 64 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et art. 51 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986*).

La **mise à disposition** est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir (*cf. art. 41 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, art. 61 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 48 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986*).

Par voie de conséquence, l'article 2 supprime l'article 80 de l'ordonnance : cette disposition aurait permis aux collectivités locales et à leurs établissements, durant une période transitoire de 10 ans à compter de sa publication, de recruter des fonctionnaires de l'Etat ou des fonctionnaires territoriaux relevant de la loi du 26 janvier 1984, par la voie du détachement, pour occuper des emplois permanents comportant des fonctions de conception et d'encadrement. La durée du détachement était fixée à trois ans, renouvelable une fois.

De même, l'article 80-1 -inséré par la loi du 21 février 2007- est abrogé : il a introduit la faculté de pourvoir les emplois visés à l'article 80 par la mise à disposition de fonctionnaires territoriaux, pour une période de trois ans, renouvelable une fois.

Il s'agissait également d'un dispositif transitoire, actif dans les dix ans de la publication de la loi du 21 février 2007 portant dispositions statutaires et institutionnelles relatives à l'outre-mer, à l'initiative de notre collègue Gaston Flosse.

- Par ailleurs, l'article 2 supprime la limite apportée au détachement des fonctionnaires communaux polynésiens qui, aux termes de l'ordonnance, ne peut être mis en œuvre qu'auprès de la Polynésie française ou des communes polynésiennes, leurs établissements publics administratifs et groupements mais dans un autre cadre d'emplois que celui auquel ils appartiennent.

- **L'adhésion de votre commission des lois**

L'ouverture proposée correspond à la demande des communes polynésiennes qui soulignent leurs besoins de « *fonctionnaires expérimentés extérieurs* ».

Parallèlement, elles demandent la réciprocité pour leurs agents soit pour répondre à des motifs personnels comme la mutation d'un conjoint ou son évacuation sanitaire, soit pour leur ouvrir des parcours professionnels enrichissants qui, à leur retour, bénéficieraient également à leur collectivité. Il apparaît cependant prématuré d'y répondre. Mieux vaut, pour l'instant, faciliter le lancement et l'ancrage de cette nouvelle fonction publique et

permettre aux collectivités de disposer des compétences qui leur sont nécessaires dans le cadre de leur nouveau statut juridique.

C'est pourquoi, approuvant l'ouverture proposée, de nature à confronter les expériences et les procédures favorables à la professionnalisation de la jeune fonction publique communale, votre commission des lois a adopté l'article 2 **sans modification**.

### *Article 3*

(art. 17 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005)

#### **Régime du droit de grève**

L'article 3 vise à encadrer le droit de grève des fonctionnaires afin d'assurer la continuité du service public « *dans des îles où la commune assure elle-même la fourniture des services essentiels à la population* » selon l'exposé des motifs de la proposition de loi.

##### **• Les règles fixées par l'ordonnance**

L'article 17 de l'ordonnance s'efforce de concilier la défense des intérêts professionnels et la sauvegarde de l'intérêt général :

1. d'une part, il garantit les droits financiers et sociaux des fonctionnaires en interdisant à l'employeur d'user de mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux ;

2. d'autre part, il conditionne l'exercice du droit de grève au respect de modalités procédurales et de délais.

. Comme dans les services publics de l'Etat et locaux, il impose, tout d'abord, le dépôt d'un préavis qui doit préciser les motifs du recours à la grève, le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non de la grève envisagée.

. Le préavis doit parvenir à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement public cinq jours francs avant le déclenchement de la grève.

. Durant le préavis, les parties sont tenues de négocier.

Précisons qu'une condition de représentativité est exigée dans les collectivités les plus importantes : en effet, lorsque la grève intéresse les services d'une commune ou d'un groupement de plus de 10 000 habitants ou d'un établissement public, le préavis doit alors obligatoirement émaner de l'organisation ou des organisations syndicales les plus représentatives en Polynésie française, dans la collectivité ou l'établissement.

##### **• La règle supplémentaire introduite par la proposition de loi**

Elle vise à mieux assurer le fonctionnement du service public en instituant un service minimum limité aux services dont l'interruption pourrait « *porter une atteinte grave à l'intérêt public* ».

L'article 3 confie au pouvoir réglementaire le soin de préciser les conditions de dérogation au droit de grève ainsi que la liste des fonctions susceptibles d'en bénéficier.

• **La position de votre commission des lois : fixer, par la voie législative, le régime du service minimum**

Comme l'a rappelé le SPCPF à votre rapporteur, les communes insulaires, qui plus est isolées pour nombre d'entre elles, fournissent les services de première nécessité indispensables à la vie quotidienne de leurs populations : l'eau et l'électricité ou la réception des denrées alimentaires.

C'est pourquoi votre commission des lois a approuvé ces limitations au droit de grève, qui ne visent qu'à assurer le minimum vital au quotidien.

Cependant, au regard de la nature de ce principe fondamental et, sur la proposition de son rapporteur, la commission des lois a précisé, dans la loi les motifs pour lesquels il pourrait y être porté atteinte plutôt que de s'en remettre au pouvoir réglementaire.

Elle a donc prévu que le service minimum réunirait les fonctionnaires dont le concours est indispensable au fonctionnement des services dont l'interruption porterait atteinte aux besoins essentiels de la population.

Ces conditions sont, pour le Conseil constitutionnel, les seules justifiant de pouvoir porter atteinte à l'exercice du droit de grève constitutionnellement protégé<sup>1</sup>.

La commission des lois a adopté l'article 3 **ainsi modifié**.

*Article 4*

(art. 34 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005)

**Cotisation obligatoire au budget du centre de gestion et de formation**

Cet article vise à préciser et à faciliter la perception par le centre de gestion et de formation de la cotisation obligatoire versée par les collectivités et établissements affiliés.

• **Les ressources du centre de gestion et de formation**

Ces ressources relèvent de trois catégories :

1/ la cotisation obligatoire versée par les communes, groupements des communes et établissements publics administratifs affiliés ;

2/ les participations que ces entités versent en contrepartie des prestations dont ils bénéficient ainsi que leurs agents. Elles sont fixées par voie conventionnelle ;

3/ les subventions versées par les collectivités publiques.

---

<sup>1</sup> Cf. décision n° 79-105 DC du 25 juillet 1979.

La cotisation obligatoire obéit au même régime que celui applicable aux centres de gestion de la fonction publique territoriale :

- elle est assise sur la masse des rémunérations versées aux agents, telles qu'elles apparaissent aux états liquidatifs mensuels dressés pour le règlement des charges sociales ;

- elle est liquidée selon les mêmes modalités et périodicité que les versements à la caisse de prévoyance sociale ;

- son taux est fixé par délibération du conseil d'administration du centre, dans la limite du taux de 5 %.

• **Les précisions voulues par la proposition de loi**

L'article 4 complète les dispositions régissant les cotisations obligatoires au budget du centre de formation et de gestion. D'une part, il les constitue explicitement en **dépenses obligatoires** de la collectivité ou de l'établissement affilié et les soumet à la procédure du mandatement d'office en cas de non respect des règles de liquidation.

D'autre part, il prescrit leur inscription sur le bulletin de salaire de chaque agent au titre des charges patronales.

Cette mention expresse dans le statut est demandée par les communes qui y voient un gage de transparence dans l'utilisation des deniers publics et une aide à la prévision budgétaire.

• **La position de votre commission des lois : un accord de principe sans surcharger inutilement la loi**

Votre commission comprend la volonté exprimée par les collectivités qui veulent faciliter le fonctionnement du centre de gestion et de formation : son action sera primordiale d'abord pour mettre en place la nouvelle fonction publique puis pour l'accompagner au quotidien.

Elle observe simplement que les principes développés dans l'article 4 sont déjà sous-jacents puisqu'ils ne sont que le rappel de la procédure mise en œuvre en cas de défaut de mandatement.

Le deuxième alinéa de l'article 34 de l'ordonnance précise que la cotisation des collectivités et établissements est obligatoire, ce qui implique l'application de l'article 1612-16 du code général des collectivités territoriales : à défaut de mandatement d'une dépense obligatoire par l'exécutif local, le préfet le met en demeure d'y procéder ; si dans le mois suivant, la mise en demeure reste sans effet, le représentant de l'Etat l'exécute d'office.

C'est pourquoi la commission a préféré retenir la simple mention de la disposition précitée.

Elle a, par ailleurs, harmonisé la rédaction de l'article 34 de l'ordonnance avec celle de l'article 22 de la loi du 26 janvier 1984 concernant les ressources des centres de gestion de la fonction publique territoriale.

La commission des lois a adopté l'article 4 **ainsi modifié**.

### *Article 5*

(art. 35 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005)

#### **Régime des actes du centre de gestion et de formation**

L'article 5 tire les conséquences de l'extension aux communes de Polynésie française des dispositions du code général des collectivités territoriales.

- **Le régime de l'ordonnance**

L'article 35 applique aux actes des centres de gestion et de formation le contrôle de légalité en vigueur lors de sa publication.

En conséquence, les actes relatifs à l'organisation des concours, l'inscription des lauréats sur une liste d'aptitude, la publicité des créations et vacances d'emplois ainsi que du budget du centre étaient soumis à la tutelle de l'Etat. Ils n'entraient en application que trente jours après leur transmission au haut commissaire ou au chef de subdivision administrative, lequel pouvait abréger ce délai.

- **La mise à jour opérée par la proposition de loi**

L'article 5 de la proposition de loi substitue au contrôle *a priori* le contrôle de légalité *a posteriori* conformément à l'extension des dispositions correspondantes du code général des collectivités territoriales aux collectivités polynésiennes par l'effet de l'ordonnance n° 2007-1434 du 5 octobre 2007 : leur entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2012, sauf pour les 37 communes qui ont choisi de bénéficier du nouveau régime par anticipation (*cf. supra* exposé général).

En conséquence, désormais les actes des centres de gestion et de formation entreraient en vigueur dès leur transmission au haut commissaire.

- Sur la proposition de son rapporteur, la commission des lois a modifié deux erreurs de références dans ces dispositions de conséquence.

Elle a adopté l'article 5 **ainsi modifié**.

### *Article 6*

(art. 40 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005)

#### **Fixation des matières et programmes des concours**

Cet article précise les modalités de fixation des matières et des programmes des concours de recrutement des fonctionnaires.

- **Le système retenu par l'ordonnance**

Aux termes de l'article 40 de l'ordonnance, le haut commissaire de la République arrête les matières et les programmes des concours.

- **L'implication du centre de gestion et de formation**

L'article 6 de la proposition de loi encadre la compétence du haut-commissaire par un pouvoir de proposition du centre pour les matières et les programmes afin de permettre « à celui-ci de s'assurer de leur cohérence avec ceux des autres fonctions publiques ».

- **La position de votre commission des lois : délier la compétence réglementaire**

Sur la proposition de son rapporteur, la commission des lois a allégé ce dispositif en substituant au pouvoir de proposition du centre de gestion et de formation, l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique des communes de Polynésie française.

Composé paritairement de représentants des collectivités et de représentants des organisations syndicales des fonctionnaires, le Conseil supérieur est notamment consulté sur les projets de statut particulier et peut l'être sur tout projet de loi et de texte réglementaire relatifs à la fonction publique des communes. Il est consulté sur le programme annuel de formation.

Cette procédure s'apparente ainsi à celle retenue dans la loi du 26 janvier 1984 : les matières et les programmes sont fixés à l'échelon national par voie réglementaire. Ces décrets sont soumis à l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

La commission des lois a adopté l'article 6 **ainsi modifié**.

*Article 7*

(art. 44 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005)

**Promotion interne**

L'article 7 supprime l'une des voies de la promotion interne des fonctionnaires communaux : l'inscription sur une liste d'aptitude après avis de la commission administrative paritaire (CAP).

- **Les règles retenues par l'article 44 de l'ordonnance**

Les futurs statuts des cadres d'emplois devront fixer une proportion de postes réservés à la promotion interne.

Trois modalités sont prévues pour y pourvoir par inscription sur une liste d'aptitude :

1/ par voie de **concours**.

L'inscription est conditionnée par l'accomplissement d'une certaine durée de services publics et, le cas échéant, d'une formation (*cf. art. 40-2° de l'ordonnance*) ;

2/ après examen professionnel ;

3/ après avis de la CAP compétente.

Précisons que les listes d'aptitude sont valables sur l'ensemble du territoire de la Polynésie française et demeurent valides deux ans à compter de la proclamation des résultats du concours ou de l'examen ou bien de la publication de la « liste CAP ».

- **La modification proposée par la proposition de loi**

L'article 7 propose de restreindre les modalités de la promotion interne à la participation aux épreuves passées dans le cadre du concours interne ou de l'examen professionnel.

Il écarte donc la voie de la promotion au choix (1°).

La suppression de cette dernière modalité qui figure dans les autres statuts, résulte d'une demande du SPCPF qui souhaite ainsi permettre une évolution des pratiques locales fondées depuis plusieurs décennies sur les principes du droit privé, « *et donc de gré à gré* ».

Pour le syndicat, il s'agirait d'un parti pris temporaire destiné à « bousculer » les habitudes et à ancrer la pratique statutaire. C'est pourquoi il propose d'établir un bilan de la promotion interne après quelques années « de vie » du statut et d'envisager, alors, l'opportunité de rétablir la promotion au choix.

Le 2° harmonise la rédaction du dernier alinéa de l'article 44 par coordination.

- **La position de votre commission des lois : pour une promotion au choix conditionnée**

Précisons tout d'abord que la proportion de postes pourvus par la voie interne est fixée par les statuts des cadres d'emplois, lesquels sont arrêtés par le haut-commissaire. Les dérives auxquelles pourraient donner lieu l'établissement des listes d'aptitude seraient ainsi forcément limitées.

Il n'en reste pas moins que le législateur doit prévenir ces comportements préjudiciables à la professionnalisation des agents et à la qualité du service.

Dans son principe, la promotion au choix constitue, cependant, un moyen de distinguer les éléments les plus compétents.

C'est pourquoi votre commission des lois, sur la proposition de son rapporteur, a choisi de la maintenir mais en l'encadrant pour la « *professionnaliser* » sur le modèle du dispositif en cours dans le statut de la fonction publique territoriale.

L'inscription sur la liste d'aptitude serait conditionnée à l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de l'agent.

La commission des lois a adopté l'article 7 **ainsi modifié**.

### *Article 8*

(art. 48 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005)

#### **Entretien professionnel**

Cet article s'inspire du dispositif expérimenté dans la fonction publique territoriale pour évaluer la valeur professionnelle des agents.

##### **• Le dispositif de l'ordonnance**

L'article 48 retient le système alors traditionnel de la **note chiffrée assortie d'une appréciation générale** de la valeur professionnelle des fonctionnaires en activité ou en détachement puisque, dans cette dernière position, les agents continuent à bénéficier, dans leur cadre d'origine, de leurs droits à l'avancement (*cf. art. 57*).

Le pouvoir de notation est exercé par l'autorité de nomination -c'est-à-dire le maire, le président du groupement ou de l'établissement public- au vu des propositions du secrétaire général ou du directeur des services de la commune ou de l'établissement.

Le fonctionnaire doit pouvoir connaître sa notation. C'est pourquoi la note chiffrée et l'appréciation générale sont portées à sa connaissance par l'autorité de notation au cours d'un entretien, ainsi qu'à celle de la CAP qui, saisie par l'agent, peut en proposer la révision.

##### **• L'articulation proposée par la proposition de loi**

L'article 8 conserve ce système mais l'assortit d'un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique du fonctionnaire, qui doit ensuite établir un compte rendu notifié à l'intéressé.

Ce faisant, il introduit la rénovation du système d'évaluation réformé respectivement en 2007 et 2009 pour les trois fonctions publiques -Etat, hospitalière et territoriale-, à titre expérimental.

##### **- Les expérimentations en cours**

La note chiffrée est, en effet, apparue dépassée et insuffisamment représentative de l'exercice des fonctions par les agents. En conséquence, la loi du 2 février 2007 a mis en place une expérimentation pour les fonctionnaires de l'Etat et hospitaliers. Pour les premiers, elle est conduite sur la période 2007-2011. L'entretien d'évaluation sera expérimenté au titre des années 2011, 2012 et 2013 pour les fonctionnaires hospitaliers en raison du retard apporté à la publication du décret d'application par l'effet de la loi du 3 août 2009, laquelle l'a également introduit dans la fonction publique territoriale où cette expérience sera conduite sur la période triennale 2010-2012<sup>1</sup>. Dans tous les cas, le législateur a prévu un bilan présenté, chaque année, aux conseils supérieurs concernés, puis au terme de l'expérimentation au Parlement qui décidera alors de sa pérennisation.

---

<sup>1</sup> Cf. loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Précisons, toutefois, que contrairement au dispositif retenu par la proposition de loi qui ajoute l'entretien professionnel au système de la note chiffrée assortie d'une appréciation générale, le législateur de 2007 et 2009 a choisi de substituer l'entretien annuel d'évaluation à la notation.

- Le cumul prévu par la proposition de loi

L'article 8 prévoit donc le double système de l'évaluation et de la notation pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires communaux de Polynésie française.

Il procède aux coordinations en découlant : la notation sera établie, d'une part, au vu des propositions du responsable des services administratifs et, d'autre part, du compte-rendu de l'entretien professionnel, qui, par ailleurs, devra être porté à la connaissance de la CAP.

• **La position de votre commission des lois : « exporter » l'expérimentation du statut général**

Sur la proposition de son rapporteur, la commission des lois a simplifié le dispositif.

Voulant éviter des discordances entre les deux systèmes -entretien d'évaluation et notation-, qui répondent à deux logiques différentes, elle a introduit, sur le modèle de la loi du 26 janvier 1984, l'entretien annuel à titre expérimental.

L'expérimentation serait conduite, sur la décision de l'autorité de nomination, au titre des cinq années suivant la publication de chaque statut particulier.

La commission des lois a adopté l'article 8 **ainsi modifié**.

*Article 9*

(art. 54 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005)

**Régime des congés**

L'article 9 modifie le régime des congés des fonctionnaires.

• **Les différents types de congés prévus par l'ordonnance**

Aux termes de l'article 54 de l'ordonnance, le fonctionnaire en activité a droit à :

- un congé annuel,
- des congés de maladie,
- des congés de longue maladie,
- des congés de longue durée pour certaines maladies,
- un congé pour maternité,
- un congé de formation professionnelle,
- un congé pour formation syndicale,
- un congé lié aux charges parentales.

- **Les modifications proposées par la proposition de loi**

L'article 9 prévoit :

1/ de supprimer le congé lié aux charges parentales

Il s'agit d'un congé non rémunéré permettant la présence de l'un des parents ou, le cas échéant, des deux parents auprès d'un enfant malade, victime d'un accident ou handicapé.

2/ d'introduire le congé pour validation des acquis de l'expérience

- la **suppression du congé pour charges parentales** est destinée à aligner le régime des congés des fonctionnaires communaux sur celui en vigueur dans le secteur privé et pour les agents de la collectivité d'outre-mer.

D'après les éléments transmis à votre rapporteur par le ministère de l'outre-mer, ce congé n'est prévu par aucune des réglementations applicables dans la Collectivité aux agents communaux ou aux agents et fonctionnaires de la Polynésie française, ni même aux salariés du secteur privé.

En revanche, les mères de famille bénéficient d'une majoration des congés annuels d'un ou de deux jours par enfant à charge.

- **l'instauration du congé pour validation des acquis de l'expérience** étend à la Polynésie française cet apport de la loi du 19 février 2007.

Rappelons que ce congé est destiné à permettre la participation de son bénéficiaire à des épreuves de validation des acquis de l'expérience pour acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification inscrit au répertoire national des certifications professionnelles. Il s'inscrit dans le processus de valorisation de l'expérience professionnelle et est un vecteur de promotion sociale des agents.

L'article 9 renvoie au haut-commissaire le soin d'en arrêter les règles.

• Approuvant cette harmonisation destinée à ne pas créer de différence entre la fonction publique communale et les agents de la Collectivité et du secteur privé, votre commission des lois a adopté l'article 9 **sans modification**.

*Article 9 bis (nouveau)*

(art. 57 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005)

**Fin du détachement**

Cet article prévoit d'aligner la cessation du détachement sur le régime des fonctionnaires territoriaux.

Actuellement, l'article 57 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 prévoit que seule l'autorité de la collectivité d'accueil peut y mettre un terme.

Le texte adopté par la commission des lois sur proposition de son rapporteur vise à permettre à l'administration d'origine, au fonctionnaire détaché comme à l'administration d'accueil de le révoquer.

Le terme anticipé du détachement pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice des fonctions entraîne pour le fonctionnaire concerné qui ne peut être réintégré dans son cadre d'emplois d'origine faute d'emploi vacant, d'être rémunéré par la collectivité de rattachement au plus tard jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin.

La commission a adopté l'article 9 *bis* **ainsi rédigé.**

*Article 10*

(art. 62 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005)

**Régime indemnitaire**

Cet article supprime l'encadrement des indemnités fixées par l'organe délibérant de la collectivité locale ou de l'établissement public.

• **Les limites apportées par l'ordonnance**

S'inspirant du principe de parité régissant le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux relevant de la loi du 26 janvier 1984, l'article 62 de l'ordonnance encadre le pouvoir de la collectivité compétente pour fixer le régime indemnitaire de ses agents par délibération du conseil municipal ou de l'organe délibérant du groupement de communes ou de l'établissement public : les indemnités allouées aux fonctionnaires locaux doivent s'inscrire **dans la limite de celles des fonctionnaires de la collectivité d'outre-mer occupant des emplois comparables.**

Rappelons que, dans le statut général, le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux est établi par équivalence avec leur corps de référence à l'Etat<sup>1</sup> : cet encadrement interdit aux agents territoriaux de bénéficier d'une situation plus favorable que celle de leurs homologues de l'Etat. Le principe de parité s'apprécie de grade à grade entre cadres d'emplois et corps équivalents de l'Etat.

Dans le respect de ce plafond, la collectivité fixe librement les critères d'attribution des indemnités.

• **La suppression opérée par l'article 10**

La proposition de loi supprime le lien -jugé « rigide » par son auteur- qui conditionne la détermination des régimes indemnitaires des fonctionnaires communaux à ceux de la fonction publique de la Polynésie française. Les élus communaux, en effet, considèrent le régime indemnitaire des fonctionnaires de la Collectivité comme « *très généreux* » et complexe. Ils souhaitent, pour leurs agents, adopter « *un système économe et lisible* ».

---

<sup>1</sup> Cf. article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

• **La position de votre commission des lois : limiter autrement**

Rappelons en premier lieu que le principe de parité fixe un maximum que les collectivités ne peuvent pas dépasser. Rien ne leur interdit, en revanche, de fixer le montant des indemnités en-deçà de celles versées aux agents de la collectivité.

Il n'en reste, pas moins, que les fonctionnaires communaux, s'estimant moins bien traités que leurs homologues de la Polynésie française, pourraient revendiquer un traitement similaire et soumettre à forte pression les élus locaux.

Par ailleurs, l'article 10 supprime tout encadrement du régime indemnitaire et donc, la sécurité relative qu'il garantissait aux élus locaux. Il apparaît donc contraire à l'objectif poursuivi.

C'est pourquoi, sur proposition de son rapporteur, la commission des lois a maintenu le principe de parité mais en modifiant la fonction publique de référence : elle a ainsi **substitué les emplois comparables de l'Etat** à ceux de la collectivité d'outre-mer. Ils seront déterminés par l'arrêté du haut-commissaire, prévu par l'article 62 de l'ordonnance pour son application.

Elle a adopté l'article 10 **ainsi modifié**.

*Article 11*

(art. 67 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005)

**Limite d'âge**

L'article 11 entend harmoniser la limite d'âge des agents non-titulaires avec celle des fonctionnaires.

• **Le droit existant**

L'article 67 de l'ordonnance interdit, à l'instar des statuts des autres fonctions publiques, le maintien en fonction des fonctionnaires au-delà de la limite d'âge fixée par arrêté du haut-commissaire.

Précisons que la limite d'âge peut être reculée d'une année par enfant à charge au sens de la réglementation de la caisse de prévoyance sociale, dans la limite maximale de trois ans.

D'après les renseignements transmis par le ministère de l'outre-mer à votre rapporteur, actuellement les limites d'âge encadrant la fin de l'activité professionnelle dans la Collectivité sont déterminées comme suit :

1. Limite d'âge dans le privé

Un salarié est mis à la retraite (*cf. article premier de la délibération n° 2003-21 APF du 6 février 2003*) :

- à 60 ans lorsqu'il réunit les conditions d'une durée d'assurance nécessaire à la liquidation des droits à la retraite au taux plein ;

- à 65 ans lorsqu'il réunit les conditions d'assurance ouvrant droit à une pension de retraite ;

- à l'âge prévu par la convention ou l'accord collectif ou le contrat de travail dans la mesure où ces conditions sont plus favorables.

## 2. Limite d'âge dans la fonction publique du territoire

La limite d'âge de mise à la retraite d'un fonctionnaire de la Polynésie française s'établit à 60 ans (*cf. article 87 de la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995*). Toutefois, elle est repoussée :

- jusqu'à 65 ans au maximum pour obtenir une retraite à taux plein ;
- jusqu'à 65 ans au maximum pour subvenir aux besoins du ou des enfants à charge, à raison d'une année par enfant à charge ;
- jusqu'à 68 ans au maximum, à la demande de l'autorité compétente et avec l'accord de l'agent, lorsque celui-ci occupe un emploi dans un secteur où l'administration manque de personnel qualifié et à condition que l'agent exerce des fonctions nécessitant un haut niveau de technicité ou occupe un emploi difficile à pourvoir du fait de la situation géographique du lieu d'exercice.

### • **L'alignement proposé par l'article 11**

La proposition de loi «  *vise à harmoniser l'âge légal de départ à la retraite entre les agents titulaires et les agents non titulaires* » des collectivités locales et de leurs établissements publics administratifs.

Pour ce faire, elle confie le soin de le fixer au haut-commissaire déjà compétent pour les fonctionnaires.

L'instauration d'une limite d'âge pour les contractuels résulte de l'expérience antérieure. D'après le SPCPF, les exécutifs locaux étaient conduits pour permettre le « dégagement des cadres » à offrir des primes incitatives dont le montant pouvait s'élever jusqu'à 24 mois de salaire, pratique jugée «  *inflationniste et ruineuse*  ».

### • **L'approbation par votre commission des lois de cette harmonisation**

Votre rapporteur constate que dans les autres communes l'activité des contractuels est soumise à une limite d'âge : l'article 119 de la loi du 26 janvier 1984 a maintenu en vigueur l'article L. 422-7 du code des communes qui permet le maintien en activité de l'agent, à sa demande, jusqu'à 65 ans.

Aussi, sur la proposition de son rapporteur, la commission des lois a retenu le principe de l'inscription dans l'ordonnance de la fixation d'une limite d'âge pour les non titulaires.

Elle a, toutefois, disjoint la disposition en un article spécifique aux agents contractuels.

Elle a adopté l'article 11 **ainsi modifié**.

*Article 11 bis (nouveau)*  
(art. 72-3, 72-4 et 72-5 (nouveaux))  
de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005)  
**Emplois fonctionnels**

Sur proposition de son rapporteur, votre commission des lois a complété le nouveau statut communal pour permettre aux collectivités de créer des emplois fonctionnels, d'une part, et de recruter directement sur certains postes de direction limitativement énumérés par dérogation au principe du recrutement par concours, d'autre part.

Le dispositif proposé est calqué sur le régime prévu par le statut de la fonction publique territoriale (*cf articles 47 et 53 de la loi du 26 janvier 1984*).

**• Les emplois fonctionnels**

Les emplois retenus par la commission sont les suivants :

- directeur général des services des communes de plus de 2.000 habitants ;
- directeur général adjoint des services des communes de plus de 10.000 habitants ;
- directeur général des groupements de communes de plus de 10.000 habitants ;
- directeur général adjoint des groupements de communes de plus de 20.000 habitants ;
- directeur général des services techniques des communes et groupements de communes de plus de 10.000 habitants ;
- directeur général du centre de gestion et de formation.

**• Le recrutement direct**

Certains emplois fonctionnels pourraient être pourvus par la voie du recrutement direct en raison de l'importance de la population de la commune ou de l'emploi considéré.

Ce sont les postes de :

- directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 20.000 habitants ;
- directeur général adjoint des services des communes de plus de 30.000 habitants ;
- directeur général des services du centre de gestion et de formation.

Le recrutement n'est, cependant, pas totalement libre puisqu'il est encadré par le respect de conditions de diplômes ou de capacité fixées par un arrêté du haut-commissaire.

En outre, la nomination sur un emploi fonctionnel n'entraînera pas la titularisation dans la fonction publique communale.

### • La décharge de fonctions

L'article 11 *bis* règle, par ailleurs, le sort des fonctionnaires communaux détachés sur un emploi fonctionnel :

- lorsqu'il est mis fin au détachement et que la collectivité ou l'établissement ne peut pas lui offrir un emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire peut demander à la commune ou au groupement dans lequel il occupe un emploi fonctionnel soit à être reclassé selon la procédure prévue pour les suppressions de postes, soit à percevoir une indemnité de licenciement au moins égale à une année de traitement.

En outre, les emplois pourvus hors recrutement direct bénéficient de certaines garanties procédurales :

- il ne peut être mis fin aux fonctions avant un délai de six mois suivant la nomination dans l'emploi ou la désignation de l'autorité de nomination ;

- la fin des fonctions est précédée d'un entretien avec l'autorité de nomination ; l'assemblée délibérante ainsi que le centre de gestion et de formation en sont informés ;

- la décharge des fonctions prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

La commission des lois a inséré l'article additionnel 11 bis **ainsi rédigé**.

#### *Article 12*

(art. 72-2 [nouveau] de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2010)

#### **Collaborateurs de cabinets**

L'article 12 propose d'instituer un statut pour les collaborateurs directs du maire sur le modèle de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 qui régit les emplois des cabinets des exécutifs locaux :

- il attribue au maire la faculté de recruter librement ses collaborateurs et de mettre fin à leurs fonctions.

Il précise que ces emplois sont créés pour tout ou partie de la durée de son mandat.

Rappelons que l'article 110 du statut général des fonctionnaires territoriaux prévoit la possibilité pour l'autorité territoriale de mettre fin librement aux fonctions des membres de son cabinet. L'article 6 de son décret d'application (n° 87-1004 du 16 décembre 1987) précise qu'en tout état de cause, elles prennent fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité de recrutement ;

- les non fonctionnaires nommés dans un cabinet n'ont aucun droit de ce fait à être titularisés dans un grade de la fonction publique communale de Polynésie française ;

- un arrêté du haut-commissaire précise les conditions de recrutement des collaborateurs de cabinet, les modalités de leur rémunération et leur effectif maximal en fonction de la taille de la collectivité.

Il s'agit de distinguer les équipes politiques des services.

• **L'accord de votre commission des lois à cette novation**

Sur la proposition de son rapporteur, la commission des lois a adopté le principe d'un dispositif régissant les collaborateurs directs des exécutifs locaux.

Cette distinction entre les cabinets et les services doit permettre d'asseoir la place de chacun tout en permettant aux élus de disposer dans la clarté de conseillers « politiques ».

Sous réserve d'une précision rédactionnelle, la commission des lois a **adopté** l'article 12.

*Article 13*

(art. 73 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005)

**Intégration des agents en poste**

Cet article modifie les dispositions transitoires appelées à régler la situation des agents actuellement en poste dans les collectivités et établissements.

• **Le régime retenu par l'ordonnance**

L'intégration des agents a lieu en deux étapes :

1/ **la transformation du contrat de droit privé en un contrat de droit public** (art. 73).

Les contractuels qui occupent un **emploi permanent** des communes, groupements de communes et des établissements publics administratifs sont **réputés titulaires d'un contrat à durée indéterminée de droit public** sous réserve de deux conditions à la date de publication de l'ordonnance ;

- être en fonction ou bénéficiaire d'un congé ;

- avoir accompli des services effectifs d'une durée minimale d'un an dans un emploi permanent d'une de ces collectivités ou établissements au cours des trois années civiles précédentes ou être bénéficiaire d'un contrat d'une durée de plus de douze mois ou renouvelé par tacite reconduction pendant une durée totale supérieure à douze mois.

## 2/ **l'intégration dans la fonction publique** (art. 74)

Ces nouveaux titulaires d'un contrat de droit public ont vocation à être intégrés dans les cadres d'emplois des fonctionnaires communaux sur leur demande après inscription sur une liste d'aptitude établie par l'autorité de nomination, au fur et à mesure de la création des emplois correspondants par l'organe délibérant de la collectivité employeur si :

- ils sont en fonction ou bénéficient d'un congé à la date de l'intégration ;

- ils ont accompli, à la même date, des services effectifs d'une durée minimale d'un an dans un emploi permanent d'une des collectivités ou d'un des établissements locaux ;

- ils remplissent les conditions requises pour avoir la qualité de fonctionnaire : nationalité française, jouissance des droits civiques, compatibilité, le cas échéant, des mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire avec l'exercice des fonctions envisagées, aptitude physique exigée pour l'exercice de la fonction.

### • **Les modifications proposées**

1. L'article 13 de la proposition de loi tient compte du retard apporté à la publication des textes réglementaires et donc à la mise en place de la fonction publique communale de Polynésie française.

C'est pourquoi il propose d'ouvrir les cadres d'emplois non pas aux agents en fonction à la date de publication de l'ordonnance mais à ceux qui le sont au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

2. Par ailleurs, selon l'exposé des motifs, cet article veut « *harmoniser le statut des agents actuellement employés par les communes, quelle que soit la nature ou la durée de leurs fonctions* ».

En conséquence, il précise la **condition de services** requise sur la période triennale précédant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 en exigeant qu'ils soient **continus**. Ainsi, pour pouvoir prétendre à la détention d'un contrat de droit public, il faudra :

- soit avoir travaillé au service de la collectivité durant douze mois consécutifs au moins entre le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et le 1<sup>er</sup> janvier 2011 ;

- soit être bénéficiaire d'un contrat d'une durée de plus de douze mois ;

- soit être titulaire d'un contrat reconduit tacitement sur une période de plus de douze mois.

### • **Le report par votre commission des lois de la nouvelle date d'appréciation des effectifs intégrables**

La commission des lois a constaté qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2011, contrairement aux espérances affichées par l'auteur de la proposition de loi, les décrets d'application de l'ordonnance du 4 janvier 2005 n'étaient toujours pas publiés.

Elle a considéré qu'il convenait en conséquence de repousser encore la période de prise en compte des agents susceptibles d'intégrer la nouvelle fonction publique communale afin de ne pas léser les derniers entrants qui, de toutes façons, devront remplir la condition de service de douze mois.

C'est pourquoi, sur proposition de son rapporteur, elle a « figé » les effectifs concernés par la procédure d'intégration à la date de publication du décret fixant les règles nécessaires à la mise en œuvre de l'ordonnance du 4 janvier 2005.

Ce décalage correspond à la demande formulée par la confédération Atia I Mua, une des organisations représentatives du personnel.

La commission a adopté l'article 13 **ainsi modifié**.

#### *Article 14*

(art. 74 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2010)

#### **Intégration**

L'article 14 modifie l'autorité compétente pour établir la liste d'aptitude donnant vocation à l'intégration dans la fonction publique.

L'article 74 de l'ordonnance attribue cette compétence à l'autorité de nomination, c'est-à-dire le maire, le président du groupement de communes ou de l'établissement public administratif.

La proposition de loi **transfère cette attribution au centre de gestion et de formation** sur la base de la décision de l'autorité de nomination afin d'« harmoniser les règles de publication des listes ».

Ce faisant, l'article 14 décalque le système retenu par le statut de la fonction publique territoriale en matière de promotion interne : les listes d'aptitude sont établies par l'autorité de nomination pour les collectivités non affiliées à un centre de gestion et par celui-ci dans le cas contraire.

Or, en application de l'article 30 de l'ordonnance du 4 janvier 2005, l'ensemble des collectivités et établissements est affilié au centre de gestion et de formation.

#### **• L'adoption par votre commission des lois d'un système intermédiaire**

Votre commission comprend ce souci d'harmonisation.

Mais, sur proposition de son rapporteur, elle a préféré maintenir la compétence de l'autorité de nomination en l'« encadrant » par l'intervention d'une commission spéciale faisant fonction de commission administrative paritaire, placée auprès du centre de gestion et de formation.

Ce système s'inspire des dispositions initialement prévues par le statut de la fonction publique territoriale pour la mise en place des corps ou emplois créés (*cf article 128 de la loi du 26 janvier 1984*).

La commission spéciale serait composée, pour moitié de représentants de la collectivité ou de l'établissement et pour moitié de représentants élus du personnel.

La commission des lois a adopté l'article 14 **ainsi modifié**.

*Article 15*

(art. 75 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2010)

**Ouverture des emplois et situation des non intégrés**

Cet article réduit le délai d'ouverture des emplois et stabilise la rémunération des agents n'exerçant pas leur droit d'option pour le statut du fonctionnaire.

• **Le dispositif de l'ordonnance**

L'article 75 fixe aux collectivités locales et à leurs établissements publics administratifs un délai de six ans à compter de la publication de chaque statut particulier, pour ouvrir les emplois correspondants.

Les agents susceptibles d'être intégrés disposent alors d'un droit d'option pour être nommés dans un de ces emplois. Ils doivent opter dans le délai d'un an à compter de leur ouverture.

A l'expiration de ce délai, les agents qui n'ont pas été intégrés conservent leur emploi dans les conditions fixées par le **contrat de droit public** dont ils sont titulaires.

Précisons que le droit d'intégration des agents est garanti par l'impossibilité, durant le délai d'un an, de les licencier pour un autre motif que l'insuffisance professionnelle ou la discipline.

• **Les modifications proposées**

Elles sont au nombre de deux :

1) L'article 15 **réduit** de six à **trois ans** à compter de la publication des statuts particuliers, le délai fixé aux organes délibérants pour **ouvrir les emplois correspondants** afin d'accélérer la mise en place de la fonction publique communale.

Le SPCPF a rappelé à votre rapporteur que le délai de six ans correspondait au mandat résultant des élections municipales de 2008 avec une publication des textes d'application programmée en 2007.

Ce schéma n'a malheureusement pas été respecté.

2) Par ailleurs, l'article 15 **fige les conditions de rémunération** des agents demeurant **sous contrat** en précisant que ceux-ci ne peuvent « *prétendre dès lors à de nouveaux avantages, ni à de nouvelles primes, ni à un avancement de catégorie ou de grade lorsqu'ils existent* ». Il interdit donc la renégociation des stipulations contractuelles correspondantes.

Ce gel répond aux inquiétudes exprimées par les élus locaux : constatant les conditions de rémunération, souvent très avantageuses, en vigueur dans les communes, ceux-ci craignent qu'un faible nombre d'agents

choisissent la voie de l'intégration dans la fonction publique communale. Ils appellent, en outre, au blocage de l'avancement permis par certains contrats en cours conclus sur des principes proches de ceux de la fonction publique.

- Votre rapporteur observe que les agents qui n'auront pas été intégrés continueront à bénéficier de leur contrat antérieur désormais de droit public.

La commission des lois a adopté l'article 15 **sans modification**.

#### *Article 16*

(art. 76 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2010)

#### **Conditions d'intégration**

L'article 16 précise les conditions financières de l'intégration dans un emploi de la fonction publique communale.

- **Les modalités prévues par l'ordonnance**

- 1) **Le classement par homologie**

L'article 76 prévoit le classement des agents intégrés dans un cadre d'emplois et dans un grade compte tenu, d'une part, des fonctions réellement exercées, du niveau et de la nature des emplois occupés et, d'autre part, des titres ou diplômes exigés pour l'accès aux emplois concernés ou de l'expérience professionnelle acquise par les intéressés.

- 2) **Conditions financières du classement**

Le classement s'effectue sans reprise d'ancienneté à l'échelon correspondant au niveau de rémunération égal ou immédiatement supérieur au salaire perçu à la date d'intégration, hors primes et avantages acquis.

Lorsque la rémunération correspondant à l'échelon terminal du grade de classement de l'agent est inférieure à celle qu'il percevait auparavant, une indemnité différentielle lui est versée.

Une fois intégrés, les agents conservent les avantages individuellement acquis en matière de rémunération et les compléments de rémunération collectivement acquis au sein de leur collectivité ou établissement. Ce même principe a été retenu pour le statut de la fonction publique territoriale.

- **Les précisions proposées par l'article 16**

- Elles concernent, tout d'abord, le calcul de la rémunération prise en compte pour déterminer l'échelon de classement de l'agent intégré : l'article 16 prévoit d'incorporer au salaire de référence les primes et compléments sans équivalent par nature dans les statuts particuliers.

- Il modifie, ensuite, la consistance des avantages qui peuvent être conservés par les nouveaux fonctionnaires. Il réorganise le droit aux avantages acquis individuellement ou collectivement en ne maintenant que les compléments de rémunération à la condition qu'ils correspondent à une disposition statutaire de nature équivalente.

Dans le cas où le complément de rémunération statutaire serait inférieur à celui antérieurement perçu en valeur, une indemnité différentielle serait attribuée à l'intéressé.

• **La position de votre commission des lois : simplifier le dispositif**

Votre commission des lois a pris en compte le souci manifesté au travers des dispositions de l'article 16.

Sur proposition de son rapporteur, elle en a toutefois simplifié le dispositif tout en maintenant les principes proposés en prévoyant une indemnité unique pour compenser, d'une part, la différence de rémunération et, d'autre part, les disparités constatées dans ses compléments.

Sous réserve d'une modification rédactionnelle, elle a adopté l'article 16 **ainsi modifié**.

## **EXAMEN EN COMMISSION MERCREDI 12 JANVIER 2011**

**M. Jean-Pierre Vial, rapporteur.** – L'ordonnance du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs prolongeait la loi organique du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française : je vous renvoie à l'excellent rapport d'information de MM. Cointat et Frimat, « Droits et libertés des communes de Polynésie française : de l'illusion à la réalité ».

Le régime communal fête en Polynésie son quarantième anniversaire. Jusqu'en 1971, le territoire ne comptait que quatre communes, Papeete, Uturoa, Faa'a et Pirae, instituées en 1890, 1931 et 1965. La loi du 24 décembre 1971 relative à la création et à l'organisation des communes sur le territoire de la Polynésie française en a ajouté 44 autres. Les 48 communes actuelles ont été gérées sous le régime de la tutelle de l'Etat jusqu'à l'ordonnance du 5 octobre 2007, qui leur a étendu les dispositions des première, deuxième et cinquième parties du code général des collectivités territoriales. Les communes polynésiennes n'avaient pas bénéficié des lois de décentralisation successives, et leur régime juridique et financier divergeait de plus en plus du droit commun. Il a fallu attendre 2007 pour que la décentralisation, initiée un quart de siècle plus tôt, bénéficie aux communes polynésiennes sur le fondement de l'article 74-1 de la Constitution.

L'ordonnance du 5 octobre 2007 a actualisé le droit applicable notamment en matière de démocratie locale, de gestion des services publics locaux et de règles budgétaires et comptables. Le régime juridique local sera parachevé avec la substitution à la tutelle du contrôle a posteriori de leurs actes administratifs et budgétaires, au plus tard le 1er janvier 2012. Depuis les dernières élections municipales de 2008, les communes peuvent anticiper la mise en place du nouveau mode de validité de leurs actes ; le contrôle a posteriori s'applique depuis le 1er janvier 2009 dans les communes des Marquises, et 37 des 48 communes ont à ce jour saisi cette faculté.

Les compétences communales relèvent de deux catégories : la première concerne les matières pour lesquelles les communes sont seules compétentes dans le cadre des règles édictées par l'Etat et par la Polynésie française ; de la seconde relèvent les compétences partagées avec la collectivité d'outre-mer.

Cependant, comme le soulignaient nos collègues Christian Cointat et Bernard Frimat, les communes polynésiennes sont handicapées par la grande faiblesse de leurs ressources propres, contraire au principe de libre administration. Les redevances de service public représentent tout au plus 10 % de leurs ressources. La dépendance financière est plus forte pour les petites communes, qui dépendent parfois à 99 % des transferts, mais les grandes communes en souffrent également : elle est de 60 % à Papeete.

N'oublions pas que les 48 communes sont réparties sur 118 îles constituant 4 200 km<sup>2</sup> de terres émergées, dispersées sur 4 millions de km<sup>2</sup> dans le Pacifique-Sud. Trois communes seulement comptent plus de 20 000 habitants.

Le développement de la coopération est freiné par la répartition des compétences entre la collectivité d'outre mer et les communes, et par la quasi-absence de fiscalité communale.

Il est donc nécessaire de mettre en place rapidement la fonction publique communale, afin de permettre aux communes de disposer de compétences stables et aux agents de bénéficier d'un statut qui leur offre des parcours professionnels valorisants.

A ce jour, les agents des 48 communes, de leurs groupements et de leurs établissements publics administratifs, au nombre de 4 547, sont recrutés sur des contrats de droit privé et soumis à des règles très hétérogènes : application du code du travail polynésien, adhésion à la convention collective des agents non fonctionnaires communaux, statuts communaux. Dès 1994, le législateur avait adopté le principe d'un statut des agents locaux « adapté à la situation particulière des communes du territoire, et notamment à leurs capacités budgétaires », mais celui-ci n'a jamais vu le jour.

L'ordonnance du 4 janvier 2005 porte « statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ». Elle doit être complétée et précisée par des décrets et des arrêtés du haut-commissaire de la République pour qu'enfin les collectivités puissent créer les emplois qui leur sont nécessaires. Les arrêtés du haut-commissaire porteront sur la composition et le fonctionnement des organismes paritaires, le fonctionnement du centre de gestion et de formation, le temps de travail des agents, les statuts particuliers des cadres d'emplois de la fonction publique communale, les emplois réservés et la rémunération des agents. L'ordonnance, complétée par la loi du 21 février 2007, définit les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires et le cadre général de l'organisation de la fonction publique communale en s'inspirant du statut de la fonction publique territoriale. Elle règle la situation des personnels en place en prévoyant les conditions de leur intégration.

Les cinq premiers chapitres concernent respectivement la position statutaire des fonctionnaires, leurs droits et obligations, les organismes particuliers de la fonction publique communale – Conseil supérieur de la fonction publique des communes de la Polynésie française, etc. -, l'accès aux emplois, les carrières ; le sixième comprend diverses dispositions transitoires et finales.

L'ordonnance règle la situation des agents actuellement en poste, qui pourront intégrer la fonction publique communale en deux étapes, par la transformation de leur contrat de droit privé en un contrat à durée indéterminée de droit public, puis par l'intégration dans les cadres d'emplois après inscription sur une liste d'aptitude établie par l'autorité de nomination.

Mais faute de textes réglementaires d'application, les cadres d'emplois n'ont toujours pas été mis en place.

Le statut communal est obsolète, car depuis la publication de l'ordonnance, le droit général de la fonction publique a évolué. La loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et celle du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale ont favorisé la formation professionnelle et l'expérience professionnelle des agents ; la loi du 3 août 2009 a facilité la mobilité des fonctionnaires à l'intérieur et entre chacune des trois fonctions publiques ; enfin la loi du 5 juillet 2010 s'est attachée à moderniser le dialogue social.

Notre collègue Richard Tuheiava a souhaité étendre l'essentiel de ces évolutions aux futurs agents communaux de Polynésie française.

La proposition de loi poursuit deux objectifs : tenir compte des difficultés apparues lors de la concertation préalable entre le haut-commissaire, les représentants des communes et les organisations syndicales locales, et rapprocher le statut des fonctionnaires communaux de Polynésie française du droit en vigueur dans les autres fonctions publiques.

Elle prévoit d'abord d'assouplir le recrutement de non-titulaires dans les communes situées sur des îles isolées, qui ne bénéficient pas du développement du tourisme et où les communes sont les principaux employeurs, palliant l'absence d'entreprises locales. L'article 3 encadre le droit de grève en instituant un service minimum limité aux services dont l'interruption pourrait «porter une atteinte grave à l'intérêt public ». L'article 9 harmonise le régime des congés accordés aux fonctionnaires avec celui en vigueur localement.

La proposition de loi modifie le régime des carrières sur plusieurs points. L'article 8 pérennise l'entretien professionnel annuel. En supprimant la promotion au choix par inscription sur une liste d'aptitude après avis de la commission administrative paritaire, l'article 7 restreint les voies de la promotion interne au concours et à l'examen professionnel. L'article 9 introduit le congé pour validation des acquis de l'expérience. L'article 10 supprime le principe de parité avec les indemnités allouées aux fonctionnaires de la collectivité d'outre-mer pour la détermination par l'organe délibérant de la commune, du groupement ou de l'établissement public, du régime indemnitaire de ses agents. L'article 11 harmonise l'âge légal de départ à la retraite entre les fonctionnaires et les contractuels. L'article 2 ouvre l'accès à la fonction publique communale aux agents titulaires de l'Etat, de la territoriale et de l'hospitalière par la voie du détachement ou de la mise à disposition.

Le texte modifie également les dispositions régissant le centre de gestion et de formation de la fonction publique communale de la Polynésie française, établissement public local à caractère administratif créé par l'ordonnance du 4 janvier 2005, qui remplit tout à la fois le rôle d'un centre départemental de gestion et celui d'une délégation du centre national de la fonction publique territoriale. L'article 4 facilite la perception des cotisations

dues au centre. L'article 5, compte tenu de la suppression du régime de tutelle des collectivités polynésiennes, étend aux actes du centre le contrôle de légalité a posteriori. L'article 6 assoit la compétence du centre en matière de concours, et l'article 14 l'autorise à établir les listes d'aptitude pour l'intégration dans les cadres d'emplois des agents actuellement en poste.

La proposition de loi vise à adapter la procédure d'intégration dans les cadres d'emplois des agents actuellement en poste au retard apporté à la mise en place de la fonction publique communale. En premier lieu, l'article 13 propose d'ouvrir les futurs cadres d'emplois aux agents en fonction, non pas à la date de publication de l'ordonnance, mais au 1er janvier 2011. L'article 15 réduit le délai d'ouverture des emplois par les collectivités et établissements de six à trois ans à compter de la publication des statuts particuliers et stabilise la rémunération des agents n'optant pas pour le statut de fonctionnaire. L'article 16 précise les conditions financières de l'intégration.

Enfin, l'article 12 institue un statut pour les collaborateurs du cabinet du maire.

J'adhère à la logique de la proposition de loi : actualiser le statut de la fonction publique communale tout en prévoyant des adaptations pour tenir compte des spécificités locales. Il me semble nécessaire de poursuivre ce toilettage. Tout en encadrant les pouvoirs du haut-commissaire pour fixer les matières et programmes des concours de recrutement, je souhaite rapprocher ce régime du droit commun de la fonction publique, en prévoyant plutôt la consultation du Conseil supérieur de la fonction publique des communes de Polynésie française avant que le haut-commissaire ne rende sa décision.

Il me paraît également souhaitable de rétablir la promotion au choix comme voie de promotion interne, tout en la soumettant à une condition de valeur et d'expérience professionnelles et à l'avis de la commission administrative paritaire. Je vous proposerai aussi d'autoriser le recrutement direct sur des emplois fonctionnels limitativement déterminés, conformément à la loi du 26 janvier 1984.

En ce qui concerne les contractuels, tout en conservant l'assouplissement prévu par la proposition de loi, je souhaite aligner leur régime sur le droit commun en permettant le recrutement d'un non titulaire pour remplacer un fonctionnaire autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel ou effectuant un service civil, et en conditionnant le recrutement sur des emplois permanents d'encadrement aux besoins des services ou à la nature des fonctions.

Afin de limiter les disparités dans le déroulement de la carrière, je proposerai d'expérimenter la procédure d'évaluation des fonctionnaires, qui prendrait la forme d'un entretien annuel d'évaluation, conformément aux trois lois statutaires de 1984 et 1986. La possibilité de révoquer un détachement devrait être accordée non seulement à l'administration d'accueil, mais aussi à l'administration d'origine et au fonctionnaire concerné.

En ce qui concerne la parité des régimes indemnitaires, l'article 10, qui permet à une collectivité de fixer sans limite le régime indemnitaire de ses

agents, me paraît inapproprié ; je préférerais maintenir le principe de parité en faisant référence aux indemnités allouées aux agents de l'Etat plutôt qu'à ceux de la collectivité d'outre-mer.

Les limites apportées au droit de grève doivent être fixées par le législateur. Le service minimum ne concernerait que les fonctionnaires dont le concours est indispensable à la satisfaction des besoins essentiels de la population.

Pour tenir compte du retard apporté à la mise en place de la fonction publique communale, il convient de réexaminer la date de « glaciation » du périmètre des personnels susceptibles d'accéder aux cadres d'emplois. Depuis la publication de l'ordonnance de 2005, les collectivités ont recruté plus de 1 320 agents qu'il serait injuste de priver de ce droit. C'est pourquoi je vous propose de ne geler ces effectifs qu'à la date de publication du décret d'application de l'ordonnance.

Je partage le souci de l'auteur de la proposition de loi d'harmoniser l'établissement des listes d'aptitude des agents ayant vocation à intégrer un des nouveaux cadres d'emplois. Cependant, je vous propose de maintenir la compétence de l'autorité de nomination telle que fixée par l'ordonnance, en l'encadrant par la consultation d'une commission spéciale placée auprès du centre de gestion et de formation et composée paritairement de représentants des collectivités et des personnels.

Tout en maintenant le système prévu par l'article 16 de la proposition de loi, je souhaite simplifier le régime financier de l'intégration en prévoyant une seule indemnité différentielle qui compenserait tout à la fois la disparité des rémunérations et la différence résultant des compléments.

Je vous propose donc d'adopter cette proposition de loi sous réserve du vote de mes amendements. Je remercie M. Tuheiava et les élus polynésiens qui se sont livrés à un travail d'analyse très technique, dans le double objectif d'aligner le régime de la fonction publique communale de Polynésie française sur le droit commun et de prendre en compte les spécificités locales. Je salue leur éthique et leur rigueur.

Sans doute faudrait-il mettre en place des échanges entre les fonctionnaires territoriaux de la métropole et ceux de Polynésie, pour des projets ciblés concernant par exemple la fourniture en eau, l'assainissement ou le développement durable.

**M. Richard Tuheiava, auteur de la proposition de loi.** - Je remercie à mon tour M. le rapporteur pour ce travail considérable, réalisé dans l'urgence. L'ordonnance du 4 janvier 2005 n'a été ratifiée qu'en février 2007, et ses décrets d'application n'ont toujours pas été publiés : il faut rattraper ce retard. Lors d'un déplacement en Polynésie, Mme Penchard a pu constater que ce texte rencontrait un large consensus parmi les élus. L'extension partielle du code général des collectivités territoriales à la Polynésie, en mars 2008, a compliqué les choses. Le manque criant de moyens financiers des communes

les empêche d'exercer leurs compétences nouvelles dans les domaines du traitement des déchets, de la distribution d'eau potable, de l'assainissement des eaux usées, et il est contraire au principe de libre administration.

Ainsi des besoins nouveaux sont-ils apparus depuis 2005 : les maires en ont dressé le constat lors du Congrès des communes de Polynésie française en octobre 2010. Ils ont mandaté un syndicat pour rédiger un avant-projet qui a donné lieu à cette proposition de loi, déposée conjointement par M. Bruno Sandras à l'Assemblée nationale et par moi-même au Sénat.

Les modifications proposées par M. le rapporteur me paraissent justifiées, et je l'en remercie. Sans doute faudra-t-il procéder à de nouveaux ajustements d'ici l'examen en séance le 27 janvier, pour permettre des échanges entre fonctionnaires territoriaux de métropole et de Polynésie, et pour tenir compte de l'avis de l'Assemblée de Polynésie française, qui doit être rendu demain. On m'a alerté sur le sort réservé par l'article 15 aux agents en fonction qui ne choisiraient pas d'être intégrés à la fonction publique communale, et dont les conditions statutaires pourraient être bloquées.

**M. Jean-Jacques Hyst, président.** – Il ne me paraît pas inopportun d'encourager les agents à adopter le statut de la fonction publique. J'attire d'ailleurs votre attention sur la nécessité de ne pas déposer trop d'amendements, afin que le texte puisse être adopté sans délai dans le cadre d'une « niche ».

**M. Bernard Frimat.** – Il est toujours difficile de légiférer sur l'outremer. Le groupe socialiste a voulu tirer parti de la portion de l'ordre du jour qui lui est réservée pour faire examiner cette proposition de loi qui résulte de l'initiative conjointe des élus polynésiens. Je remercie M. Tuheiava et M. le rapporteur pour leur travail très technique, et j'espère que l'Assemblée nationale inscrira rapidement ce texte à son ordre du jour. Il faut donner un cadre législatif à la fonction publique des communes polynésiennes, qui tiennent compte des spécificités d'un territoire vaste comme l'Europe. Certaines communes sont dans l'incapacité d'assumer leurs nouvelles compétences, et la dernière loi est un échec. Je me réjouis qu'un consensus se dégage parmi nous. Les décrets d'application de l'ordonnance de 2005 n'ont toujours pas été publiés ; parmi les textes en attente de décrets, le plus ancien est d'ailleurs une loi sur l'outremer de 1983... Souhaitons que l'agenda législatif foisonnant du Gouvernement nous permette de régler ce problème dans des délais raisonnables.

**M. Jean-Jacques Hyst, président.** – L'Assemblée de la Polynésie française rendra son avis avant l'examen du texte en séance publique. Je salue la rigueur des élus polynésiens, qui dans leur grande majorité acceptent le nouveau cadre proposé. Je me demande toutefois si la modification du statut des agents qui n'auraient pas intégré la fonction publique communale serait vraiment conforme à l'esprit de la proposition de loi. Les élus communaux sont-ils toujours en phase avec ceux de l'Assemblée de la Polynésie ? Les communes ne doivent pas être soumises à la tutelle de la collectivité de

Polynésie, et doivent disposer des moyens humains et matériels dont elles ont besoin.

#### EXAMEN DES AMENDEMENTS DE LA COMMISSION

##### *Article 1er*

**M. Jean-Pierre Vial, rapporteur.** – L'amendement n° 2 aligne les recours aux non-titulaires sur le statut de la fonction publique territoriale.

L'amendement n°COM-2 est adopté.

##### *Article 3*

**M. Jean-Pierre Vial, rapporteur.** – L'amendement n° 3 précise les conditions de mise en place d'un service minimum en cas de grève.

L'amendement n°COM-3 est adopté.

##### *Article 4*

**M. Jean-Pierre Vial, rapporteur.** – L'amendement n° 4 harmonise la rédaction de l'ordonnance avec celle de la loi du 26 janvier 1984 concernant les ressources des centres de gestion de la fonction publique territoriale.

L'amendement n°COM-4 est adopté.

L'amendement n°COM-5, corrigeant des erreurs de référence, est adopté.

##### *Article 6*

**M. Jean-Pierre Vial, rapporteur.** – La proposition de loi encadre la compétence du haut commissaire pour fixer les programmes des concours de recrutement ; l'amendement n°6 substitue au pouvoir de proposition du centre de gestion et de formation l'avis du conseil supérieur de la fonction publique des communes de Polynésie française.

L'amendement n°COM-6 est adopté.

##### *Article 7*

**M. Jean-Pierre Vial, rapporteur.** – L'amendement n° 7 rétablit la promotion au choix comme l'une des voies de promotion interne en l'alignant sur le dispositif en cours dans la fonction publique territoriale. L'inscription sur la liste d'aptitude serait conditionnée à l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience.

L'amendement n°COM-7 est adopté.

##### *Article 8*

**M. Jean-Pierre Vial, rapporteur.** – L'amendement n° 8 introduit l'entretien annuel d'évaluation à titre expérimental.

L'amendement n°COM-8 est adopté.

##### *Article additionnel*

**M. Jean-Pierre Vial, rapporteur.** – L'amendement n° 16 aligne le régime de la fin du détachement sur le statut de la fonction publique territoriale.

L'amendement n°COM-16 est adopté et devient un article additionnel.

*Article 10*

**M. Jean-Pierre Vial, rapporteur.** – L'amendement n° 9 maintient le principe de parité encadrant le régime indemnitaire des fonctionnaires en faisant référence aux agents de l'État.

L'amendement n°COM-9 est adopté.

L'amendement rédactionnel n°COM-10 est adopté.

*Article additionnel*

**M. Jean-Pierre Vial, rapporteur.** – L'amendement n° 17 permet aux communes et groupements de communes et au centre de gestion et de formation de créer des emplois fonctionnels, selon le régime prévu par la loi de 1984.

L'amendement n°COM-17 est adopté et devient un article additionnel.

L'amendement rédactionnel n°COM-11 est adopté.

*Article 13*

**M. Jean-Pierre Vial, rapporteur.** – L'amendement n° 12 détermine quels agents auront vocation à intégrer la fonction publique communale.

L'amendement n°COM-12 est adopté

*Article 14*

**M. Jean-Pierre Vial, rapporteur.** – L'amendement n° 13 prévoit la consultation d'une commission spéciale placée auprès du centre de gestion et de formation pour harmoniser l'établissement des listes d'aptitude.

L'amendement n°COM-13 est adopté.

L'amendement rédactionnel n°COM-14 est adopté.

*Article 16*

**M. Jean-Pierre Vial, rapporteur.** – L'amendement n° 15 simplifie les conditions financières de l'intégration des agents actuellement en poste.

L'amendement n°COM-15 est adopté.

**M. Jean-Pierre Sueur.** – Nous voterons ce texte, en saluant le travail du rapporteur et de M. Tuheiava.

Nous attendons toujours les décrets d'application de la loi 84-747 du 2 août 1984 relative aux compétences des régions de Guadeloupe, de Guyane,

de Martinique et de la Réunion... Je forme le vœu que cette proposition de loi soit adoptée, promulguée, et que les décrets soient publiés plus rapidement !

**M. Jean-Jacques Hyst, président.** – Il y a eu beaucoup de lois relatives aux compétences des régions depuis 1984 !

La proposition de loi est adoptée, à l'unanimité, dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Le sort de l'ensemble des amendements examinés par la commission est retracé dans le tableau suivant :

| <b>Article 1er</b>   |           |   |                             |
|--|-----------|---|-----------------------------|
| <b>Recrutement de non titulaires</b>   |           |   |                             |
| <b>Auteur</b>  | <b>N°</b> | <b>Objet</b>  | <b>Sort de l'amendement</b> |
| <b>M. VIAL, rapporteur</b>   | 2         | <b>Harmonisation des cas de recours aux contractuels avec le régime du statut de la fonction publique territoriale</b>  | <b>Adopté</b>               |
| <b>Article 3</b>   |           |   |                             |
| <b>Régime du droit de grève</b>  |           |   |                             |
| <b>M. VIAL, rapporteur</b>   | 3         | <b>Précision, par la loi, des conditions de mise en place d'un service minimum</b>  | <b>Adopté</b>               |
| <b>Article 4</b>   |           |   |                             |
| <b>Cotisation obligatoire au budget du centre de gestion et de formation</b> |           |   |                             |
| <b>M. VIAL, rapporteur</b>   | 4         | <b>Harmonisation rédactionnelle</b>   | <b>Adopté</b>               |
| <b>Article 5</b>   |           |   |                             |
| <b>Régime des actes du centre de gestion et de formation</b>                 |           |   |                             |
| <b>M. VIAL, rapporteur</b>   | 5         | <b>Correction d'erreurs de référence</b>  | <b>Adopté</b>               |
| <b>Article 6</b>   |           |   |                             |
| <b>Fixation des matières et programmes des concours</b>                      |           |   |                             |
| <b>M. VIAL, rapporteur</b>   | 6         | <b>Substitution de l'avis du conseil supérieur de la fonction publique des communes de Polynésie française au pouvoir de proposition du centre de gestion et de formation</b> | <b>Adopté</b>               |
| <b>Article 7</b>   |           |   |                             |
| <b>Promotion interne</b>   |           |   |                             |
| <b>M. VIAL, rapporteur</b>   | 7         | <b>Rétablissement, en l'encadrant, de la promotion au choix</b>   | <b>Adopté</b>               |

|   |    |  |               |
|---|----|--|---------------|
| <b>Article 8</b>                                  |    |  |               |
| <b>Entretien professionnel</b>                    |    |  |               |
| <b>M. VIAL,<br/>rapporteur</b>                    | 8  | <b>Expérimentation en substituant l'entretien<br/>professionnel à la notation</b>            | <b>Adopté</b> |
| <b>Article(s) additionnel(s) après Article 9</b>  |    |  |               |
| <b>M. VIAL,<br/>rapporteur</b>                    | 16 | <b>Fin du détachement</b>  | <b>Adopté</b> |
| <b>Article 10</b>                                 |    |  |               |
| <b>Régime indemnitaire</b>                        |    |  |               |
| <b>M. VIAL,<br/>rapporteur</b>                    | 9  | <b>Maintien du principe de parité avec une<br/>substitution de référence</b>                 | <b>Adopté</b> |
| <b>Article 11</b>                                 |    |  |               |
| <b>Limite d'âge</b>                               |    |  |               |
| <b>M. VIAL,<br/>rapporteur</b>                    | 10 | <b>Présentation rédactionnelle</b>   | <b>Adopté</b> |
| <b>Article(s) additionnel(s) après Article 11</b> |    |  |               |
| <b>M. VIAL,<br/>rapporteur</b>                    | 17 | <b>Création d'emplois fonctionnels</b>   | <b>Adopté</b> |
| <b>Article 12</b>                                 |    |  |               |
| <b>Collaborateurs de cabinets</b>                 |    |  |               |
| <b>M. VIAL,<br/>rapporteur</b>                    | 11 | <b>Précision rédactionnelle</b>  | <b>Adopté</b> |
| <b>Article 13</b>                                 |    |  |               |
| <b>Intégration des agents en poste</b>            |    |  |               |
| <b>M. VIAL,<br/>rapporteur</b>                    | 12 | <b>Report de la date de prise en compte<br/>des personnels</b>                               | <b>Adopté</b> |
| <b>Article 14</b>                                 |    |  |               |
| <b>Intégration</b>                                |    |  |               |
| <b>M. VIAL,<br/>rapporteur</b>                    | 13 | <b>Consultation d'une commission spéciale<br/>pour l'établissement des listes d'aptitude</b> | <b>Adopté</b> |
| <b>Article 16</b>                                 |    |  |               |
| <b>Conditions d'intégration</b>                   |    |  |               |
| <b>M. VIAL,<br/>rapporteur</b>                    | 14 | <b>Rédactionnel</b>  | <b>Adopté</b> |
| <b>M. VIAL,<br/>rapporteur</b>                    | 15 | <b>Simplification du dispositif financier</b>  | <b>Adopté</b> |

## ANNEXE 1

### LISTE DES PERSONNES ENTENDUES

---

- **M. Richard Tuheiava**, auteur de la proposition de loi

#### Ministère de l'outre-mer

- **M. Rodolphe Juy-Birmann**, sous-directeur, chef du service des affaires juridiques et institutionnelles

#### Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat

#### Direction générale de l'administration et de la fonction publique

- **Mme Marie-Anne Lévêque**, chef de service
- **M. Harold Huwert**, adjoint au chef du bureau du statut général et du dialogue social

#### Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration

#### Direction générale des collectivités locales

- **M. Bruno Delsol**, adjoint au directeur général
- **M. Paul-Emmanuel Grimonprez**, chef du bureau des statuts et de la réglementation des personnels territoriaux

#### Contributions écrites<sup>1</sup>

- Syndicat pour la promotion des communes de Polynésie française
- Confédération A TIA I MUA

---

<sup>1</sup> Le rapporteur a saisi les syndicats représentatifs au niveau de la Polynésie française :  
Confédération des syndicats des travailleurs – Force ouvrière (CSTP – FO)  
Confédération de O OE TO OE RIMA  
Confédération des syndicats indépendants de Polynésie (CSIP)  
Confédération OTAHI  
Confédération A TIA I MUA



**ANNEXE 2**  
**PERSONNELS EN POSTE**  
**DANS LES COMMUNES DE POLYNÉSIE FRANÇAISE**

**I - Communes des Australes** (*Situation au : 01/10/2010*)

|                 | NOMBRE<br>D'AGENTS | REPARTITION DES AGENTS PAR<br>CONTRAT |                       |                                  |        |
|-----------------|--------------------|---------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|--------|
|                 |                    | Code du<br>travail                    | Statut<br>particulier | Convention<br>collective<br>ANFA | Autres |
| <b>Tubuai</b>   | 53                 | 0                                     | 0                     | 53                               | 0      |
| <b>Rurutu</b>   | 55                 | 0                                     | 0                     | 55                               | 0      |
| <b>Raivavae</b> | 28                 | 27                                    | 0                     | 1                                | 0      |
| <b>Rimatara</b> | 27                 | 0                                     | 0                     | 0                                | 27     |
| <b>Rapa</b>     | 18                 | 0                                     | 18                    | 0                                | 0      |
| <b>TOTAL</b>    | 181                | 27                                    | 18                    | 109                              | 27     |

|                 | NOMBRE<br>D'AGENTS | REPARTITION DES POSTES PAR<br>CATEGORIE |   |   |     |
|-----------------|--------------------|---|---|---|-----|
|                 |                    | A                                       | B | C | D/E |
| <b>Tubuai</b>   | 53                 | 0                                       | 3 | 2 | 48  |
| <b>Rurutu</b>   | 55                 | 0                                       | 1 | 1 | 53  |
| <b>Raivavae</b> | 28                 | 0                                       | 0 | 0 | 28  |
| <b>Rimatara</b> | 27                 | 0                                       | 2 | 4 | 21  |
| <b>Rapa</b>     | 18                 | 0                                       | 3 | 2 | 13  |
| <b>TOTAL</b>    | 181                | 0                                       | 9 | 9 | 163 |

**II - Communes des Îles sous le vent** (*Situation au : 24/08/2010*)

|                     | NOMBRE<br>D'AGENTS | REPARTITION DES AGENTS PAR<br>CONTRAT |                       |                                  |        |
|---------------------|--------------------|---------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|--------|
|                     |                    | Code du<br>travail                    | Statut<br>particulier | Convention<br>collective<br>ANFA | Autres |
| <b>Bora Bora</b>    | 150                | 150                                   | 0                     | 0                                | 0      |
| <b>Huahine</b>      | 151                | 0                                     | 151                   | 0                                | 0      |
| <b>Maupiti</b>      | 31                 | 5                                     | 26                    | 0                                | 0      |
| <b>Tahaa</b>        | 124                | 124                                   | 0                     | 0                                | 0      |
| <b>Taputapuatea</b> | 92                 | 92                                    | 0                     | 0                                | 0      |
| <b>Tumaraa</b>      | 61                 | 0                                     | 61                    | 0                                | 0      |
| <b>Uturoa</b>       | 107                | 76                                    | 31                    | 0                                | 0      |
| <b>TOTAL</b>        | 716                | 447                                   | 269                   | 0                                | 0      |

|                       | NOMBRE<br>D'AGENTS | REPARTITION DES POSTES PAR<br>CATEGORIE |    |    |     |
|-----------------------|--------------------|---|----|----|-----|
|                       |                    | A                                       | B  | C  | D/E |
| <b>Bora Bora *</b>    | 150                | 2                                       | 0  | 0  | 148 |
| <b>Huahine</b>        | 151                | 1                                       | 6  | 20 | 124 |
| <b>Maupiti</b>        | 31                 | 0                                       | 3  | 5  | 23  |
| <b>Tahaa</b>          | 124                | 0                                       | 2  | 15 | 107 |
| <b>Taputapuatea *</b> | 92                 | 0                                       | 0  | 0  | 92  |
| <b>Tumaraa</b>        | 61                 | 1                                       | 2  | 1  | 57  |
| <b>Uturoa</b>         | 107                | 6                                       | 3  | 6  | 92  |
| <b>TOTAL</b>          | 716                | 10                                      | 16 | 47 | 643 |

*\* Les données de Bora Bora et de Taputapuatea ne sont pas effectives en raison d'un problème de classement des agents par les communes.*

### III - Communes des Marquises (Situation au : 01/10/2010)

|                  | NOMBRE<br>D'AGENTS | REPARTITION DES AGENTS PAR<br>CONTRAT |                       |                                  |        |
|------------------|--------------------|---------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|--------|
|                  |                    | Code du<br>travail                    | Statut<br>particulier | Convention<br>collective<br>ANFA | Autres |
| <b>Fatu Hiva</b> | 17                 | 0                                     | 0                     | 17                               | 0      |
| <b>Hiva oa</b>   | 64                 | 64                                    | 0                     | 0                                | 0      |
| <b>Nuku Hiva</b> | 61                 | 0                                     | 0                     | 61                               | 0      |
| <b>Tahuata</b>   | 25                 | 25                                    | 0                     | 0                                | 0      |
| <b>Ua huka</b>   | 19                 | 0                                     | 0                     | 19                               | 0      |
| <b>Ua pou</b>    | 44                 | 0                                     | 0                     | 44                               | 0      |
| <b>TOTAL</b>     | 230                | 89                                    | 0                     | 141                              | 0      |

|                  | NOMBRE<br>D'AGENTS | REPARTITION DES POSTES PAR<br>CATEGORIE |   |    |     |
|------------------|--------------------|---|---|----|-----|
|                  |                    | A                                       | B | C  | D/E |
| <b>Fatu Hiva</b> | 17                 | 0                                       | 0 | 1  | 16  |
| <b>Hiva oa</b>   | 64                 | 0                                       | 1 | 3  | 60  |
| <b>Nuku Hiva</b> | 61                 | 0                                       | 3 | 5  | 53  |
| <b>Tahuata</b>   | 25                 | 0                                       | 0 | 0  | 25  |
| <b>Ua huka</b>   | 19                 | 0                                       | 2 | 14 | 3   |
| <b>Ua pou</b>    | 44                 | 0                                       | 3 | 7  | 34  |
| <b>TOTAL</b>     | 230                | 0                                       | 9 | 30 | 191 |

**IV - Communes des îles du vent (Situation au : 01/10/2010)**

|  | NOMBRE<br>D'AGENTS | REPARTITION DES AGENTS PAR CONTRAT |                    |                            |            |
|--|--------------------|------------------------------------|--------------------|----------------------------|------------|
|  |                    | Code du travail                    | Statut particulier | Convention collective ANFA | Autres     |
| Arue   | 158                | 0                                  | 149                | 0                          | 9          |
| Faaa   | 399                | 0                                  | 353                | 12                         | 34         |
| Hitiaa o te ra                                       | 150                | 0                                  | 0                  | 149                        | 1          |
| Mahina   | 268                | 0                                  | 0                  | 268                        | 0          |
| Moorea-Maiao   | 202                | 0                                  | 0                  | 193                        | 9          |
| Paea   | 154                | 0                                  | 0                  | 144                        | 10         |
| Papara   | 176                | 0                                  | 0                  | 171                        | 5          |
| Papeete  | 550                | 0                                  | 147                | 387                        | 16         |
| Pirae  | 239                | 0                                  | 213                | 5                          | 21         |
| Punaauia   | 357                | 0                                  | 325                | 0                          | 32         |
| Taiarapu-est   | 157                | 0                                  | 0                  | 139                        | 18         |
| Taiarapu-ouest                                       | 94                 | 0                                  | 0                  | 94                         | 0          |
| Teva i uta   | 118                | 0                                  | 1                  | 117                        | 0          |
| Syndicat Central de l'Hydraulique                    | 2                  | 0                                  | 0                  | 2                          | 0          |
| Syndicat Te Oropaa                                   | 8                  | 0                                  | 0                  | 8                          | 0          |
| Syndicat pour l'électrification des communes du sud  | 3                  | 0                                  | 0                  | 3                          | 0          |
| Syndicat mixte du contrat urbain de cohésion sociale | 5                  | 4                                  | 0                  | 0                          | 1          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>3040</b>        | <b>4</b>                           | <b>1188</b>        | <b>1692</b>                | <b>156</b> |

|  | NOMBRE<br>D'AGENTS | REPARTITION DES POSTES PAR CATEGORIE |            |            |             |
|--|--------------------|--------------------------------------|------------|------------|-------------|
|  |                    | A                                    | B          | C          | D/E         |
| Arue   | 158                | 2                                    | 18         | 42         | 96          |
| Faaa   | 399                | 14                                   | 33         | 93         | 259         |
| Hitiaa o te ra                                       | 150                | 2                                    | 2          | 4          | 142         |
| Mahina   | 268                | 1                                    | 11         | 31         | 225         |
| Moorea-Maiao   | 202                | 6                                    | 6          | 59         | 131         |
| Paea   | 154                | 3                                    | 7          | 14         | 130         |
| Papara   | 176                | 6                                    | 10         | 20         | 140         |
| Papeete  | 550                | 23                                   | 88         | 239        | 200         |
| Pirae  | 239                | 11                                   | 23         | 21         | 184         |
| Punaauia   | 357                | 4                                    | 31         | 66         | 256         |
| Taiarapu-est   | 157                | 3                                    | 1          | 14         | 139         |
| Taiarapu-ouest                                       | 94                 | 0                                    | 7          | 14         | 73          |
| Teva i uta   | 118                | 2                                    | 11         | 5          | 100         |
| Syndicat Central de l'Hydraulique                    | 2                  | 0                                    | 2          | 0          | 0           |
| Syndicat Te Oropaa                                   | 8                  | 0                                    | 2          | 1          | 5           |
| Syndicat pour l'électrification des communes du sud  | 3                  | 1                                    | 1          | 1          | 0           |
| Syndicat mixte du contrat urbain de cohésion sociale | 5                  | 1                                    | 1          | 1          | 2           |
| <b>TOTAL</b>   | <b>3040</b>        | <b>79</b>                            | <b>254</b> | <b>625</b> | <b>2082</b> |

V - Communes des Tuamotu – Gambier (Situation au : 01/10/2010)

|  | NOMBRE<br>D'AGENTS | REPARTITION DES AGENTS PAR CONTRAT |                       |                                  |           |
|--|--------------------|------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------|
|  |                    | Code du<br>travail                 | Statut<br>particulier | Convention<br>collective<br>ANFA | Autres    |
| Tureia   | 27                 | 20                                 | 0                     | 0                                | 7         |
| Anaa   | 24                 | 24                                 | 0                     | 0                                | 0         |
| Arutua   | 54                 | 54                                 | 0                     | 0                                | 0         |
| Fakarava   | 42                 | 0                                  | 0                     | 41                               | 1         |
| Fangatau   | 18                 | 16                                 | 0                     | 0                                | 2         |
| Gambier  | 29                 | 29                                 | 0                     | 0                                | 0         |
| Hao  | 49                 | 49                                 | 0                     | 0                                | 0         |
| Hikueru  | 14                 | 13                                 | 0                     | 0                                | 1         |
| Makemo   | 56                 | 47                                 | 0                     | 0                                | 9         |
| Manihi   | 31                 | 0                                  | 0                     | 29                               | 2         |
| Napuka   | 30                 | 14                                 | 0                     | 0                                | 16        |
| Nukutavake   | 17                 | 17                                 | 0                     | 0                                | 0         |
| Puka Puka  | 13                 | 13                                 | 0                     | 0                                | 0         |
| Rangiroa   | 94                 | 78                                 | 0                     | 0                                | 16        |
| Takaroa  | 32                 | 32                                 | 0                     | 0                                | 0         |
| Tatakoto   | 15                 | 15                                 | 0                     | 0                                | 0         |
| Syndicat Intercommunal à<br>Vocation Multiple des<br>Tuamotu-Gambier | 13                 | 0                                  | 0                     | 11                               | 2         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>558</b>         | <b>421</b>                         | <b>0</b>              | <b>81</b>                        | <b>56</b> |

|  | NOMBRE<br>D'AGENTS | REPARTITION DES POSTES PAR CATEGORIE |           |            |            |
|--|--------------------|--------------------------------------|-----------|------------|------------|
|  |                    | A                                    | B         | C          | D/E        |
| Tureia   | 27                 | 0                                    | 0         | 11         | 16         |
| Anaa   | 24                 | 0                                    | 0         | 13         | 11         |
| Arutua   | 54                 | 0                                    | 1         | 16         | 37         |
| Fakarava   | 42                 | 0                                    | 2         | 22         | 18         |
| Fangatau   | 18                 | 0                                    | 1         | 5          | 12         |
| Gambier  | 29                 | 0                                    | 3         | 17         | 9          |
| Hao  | 49                 | 0                                    | 3         | 17         | 29         |
| Hikueru  | 14                 | 0                                    | 2         | 3          | 9          |
| Makemo   | 56                 | 0                                    | 7         | 17         | 32         |
| Manihi   | 31                 | 0                                    | 4         | 9          | 18         |
| Napuka   | 30                 | 0                                    | 1         | 0          | 29         |
| Nukutavake   | 17                 | 0                                    | 0         | 0          | 17         |
| Puka Puka  | 13                 | 0                                    | 0         | 4          | 9          |
| Rangiroa   | 94                 | 0                                    | 5         | 34         | 55         |
| Takaroa  | 32                 | 0                                    | 4         | 5          | 23         |
| Tatakoto   | 15                 | 0                                    | 1         | 2          | 12         |
| Syndicat Intercommunal à<br>Vocation Multiple des<br>Tuamotu-Gambier | 13                 | 2                                    | 3         | 7          | 1          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>558</b>         | <b>2</b>                             | <b>37</b> | <b>182</b> | <b>337</b> |

## TABLEAU COMPARATIF

| Texte en vigueur   | Texte de la proposition de loi  | Texte élaboré par la commission en vue de l'examen en séance publique   |
|--|---|---|
| <p><b>Ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs</b></p>   | <p><b>Proposition de loi visant à actualiser l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs</b></p>   | <p><b>Proposition de loi visant à actualiser l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs</b></p>   |
|  | Article 1 <sup>er</sup>   | Article 1 <sup>er</sup>   |
|  | <p><del>Le deuxième alinéa de l'article 8 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs est complété par les mots : « , ou pour une durée de douze mois renouvelable une fois dans les communes isolées dont la liste est définie par arrêté du haut commissaire de la République en Polynésie française ».</del></p> | <p>L'article 8 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs est <u>ainsi modifié</u> :</p>   |
| <p><i>Art. 8. — I. —</i> Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 1er ne peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents que soit pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, ou de l'accomplissement du service national et des obligations de la réserve opérationnelle, soit pour faire face temporairement, pour une durée maximale d'un an, à la vacance d'un emploi qui ne peut être pourvu dans les conditions prévues par les articles 40 à 45, 47, 56 et 57.</p> |   | <p><u>1° Au premier alinéa du I, les mots : « que soit pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, ou de l'accomplissement du service national et » sont remplacés par les mots : « que soit pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, ou de l'accomplissement du service civil ou national et » ;</u></p> |
| <p>Ils peuvent, en outre, recruter des agents non titulaires pour exercer des fonctions correspondant à un besoin saisonnier pour une durée maxi-</p>  |   | <p><u>2° Le deuxième alinéa du I est complété par une phrase ainsi rédigée :</u></p> <p><u>« Cette durée maximale de trois</u></p>  |

| Texte en vigueur  | Texte de la proposition de loi   | Texte élaboré par la commission en vue de l'examen en séance publique  |
|---|--|--|
| <p>male de six mois pendant une même période de douze mois et conclure pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une seule fois à titre exceptionnel, des contrats pour faire face à des besoins occasionnels.</p>  |  | <p><u>mois est portée à douze mois renouvelables une fois dans les communes isolées dont la liste est fixée par arrêté du haut-commissaire de la République. » :</u></p> |
| <p>II. — Des emplois permanents peuvent également être occupés par des agents non titulaires dans les cas suivants :</p>  |  |  |
| <p>1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois susceptible d'assurer les fonctions correspondantes ;</p>   |  | <p>3° La fin du troisième alinéa (2°) du II est ainsi rédigée : « , lorsque <u>la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient</u> ».</p>              |
| <p>2° Pour les emplois de niveau " conception et encadrement " mentionnés au a de l'article 6, lorsque les besoins des services le justifient.</p>  |  |  |
| <p>Les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats d'une durée maximale de deux ans, renouvelables une seule fois.</p>  |  |  |
|   | Article 2  | Article 2  |
|   | <p>I. — Le premier alinéa de l'article 9 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :</p>   | <p>(Sans modification).</p>  |
| <p>Art. 9. — Dans les cas mentionnés au II de l'article 8, des emplois permanents peuvent être occupés par des fonctionnaires de l'Etat régis par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et des fonctionnaires territoriaux régis par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 placés en disponibilité conformément aux dispositions des statuts dont ils relèvent.</p> | <p>« Les emplois permanents peuvent être occupés par des fonctionnaires de l'État régis par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, des fonctionnaires territoriaux régis par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et des fonctionnaires hospitaliers régis par la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 placés en position de détachement ou mis à disposition conformément aux statuts dont ils relèvent.</p> |  |
|   | <p>« La durée du détachement ou de mise à disposition de ces fonctionnaires est fixée à trois ans et est renouvelable une fois. »</p>  |  |
| <p>Les fonctionnaires ainsi recrutés sont engagés par des contrats d'une durée maximale de six ans, renouvelables une fois.</p>   |  |  |

**Texte en vigueur**

**Texte de la proposition de loi**

**Texte élaboré par la commission en  
vue de l'examen en séance publique**

—  
*Art. 57.* — Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois d'origine, mais continuant à bénéficier dans son cadre d'origine de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Il est prononcé sur la demande du fonctionnaire par l'autorité de nomination dont il dépend. Il est révoqué par l'autorité de la collectivité d'accueil.

Le fonctionnaire ne peut être détaché qu'auprès de la Polynésie française pour occuper un emploi vacant de cette collectivité d'outre-mer ou auprès d'une collectivité ou d'un établissement mentionné à l'article 1er autre que sa collectivité ou son établissement d'origine pour occuper un emploi vacant relevant d'un autre cadre d'emplois que celui auquel il appartient.

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement.

Le détachement peut être de courte ou de longue durée.

A l'expiration d'un détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans les conditions prévues par le statut particulier de ce cadre d'emplois.

A l'expiration d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade. Lorsqu'il refuse cet emploi, il ne peut être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé. Il est, en attendant, placé en position de disponibilité d'office.

Le fonctionnaire détaché remis à la disposition de son administration d'origine avant l'expiration de son détachement pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses

—  
II. — Le troisième alinéa de l'article 57 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée est supprimé.

| Texte en vigueur  | Texte de la proposition de loi  | Texte élaboré par la commission en vue de l'examen en séance publique  |
|---|---|--|
| <p>fonctions et qui ne peut être réintégré dans son cadre d'emplois d'origine faute d'emploi vacant continue d'être rémunéré par la collectivité de rattachement au plus tard jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin.</p>   | <p>III. — L'article 80 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée est supprimé.</p>  |  |
| <p><i>Art. 80.</i> — Par dérogation aux dispositions de l'article 9, pour une durée de dix ans à compter de la publication de la présente ordonnance, des emplois permanents comportant des fonctions de conception et d'encadrement au sens de l'article 6 peuvent être occupés par des fonctionnaires de l'Etat régis par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et par des fonctionnaires territoriaux régis par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 placés en position de détachement conformément aux statuts dont ils relèvent.</p>  | <p>IV. — L'article 80-1 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée est supprimé.</p>   |  |
| <p>La durée du détachement de ces fonctionnaires est fixée à trois ans et renouvelable une fois.</p>  |   |  |
| <p><i>Art. 80-1.</i> — Par dérogation à l'article 9 et sans préjudice des dispositions de l'article 80, pour une durée de dix ans à compter de la publication de la loi n° 2007-224 du 21 février 2007 portant dispositions statutaires et institutionnelles relatives à l'outre-mer, des emplois permanents comportant des fonctions de conception et d'encadrement au sens de l'article 6 peuvent être occupés par des fonctionnaires territoriaux régis par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale placés en position de mise à disposition conformément aux statuts dont ils relèvent.</p> |   |  |
| <p>La durée de la mise à disposition de ces fonctionnaires ne peut excéder trois ans et est renouvelable une fois.</p>  |   |  |
| <p><i>Art. 17.</i> — L'exercice du droit de grève par les fonctionnaires ne peut donner lieu de la part de l'employeur à</p>  | <p>Article 3</p> <p>L'article 17 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée est complété par <del>deux alinéas</del> ainsi ré-</p> | <p>Article 3</p> <p>L'article 17 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée est complété par <u>un alinéa</u> ainsi <u>rédigé</u> :</p> |

| Texte en vigueur  | Texte de la proposition de loi  | Texte élaboré par la commission en vue de l'examen en séance publique  |
|---|---|--|
| <p>des mesures discriminatoires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.</p>   | <p><del>dirigés :</del></p>   |  |
| <p>Lorsque les salariés font usage du droit de grève, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis.</p>  |   |  |
| <p>Dans les services des collectivités mentionnées à l'article 1er comptant plus de 10 000 habitants et de leurs établissements publics, le préavis doit obligatoirement émaner de l'organisation ou d'une des organisations syndicales les plus représentatives en Polynésie française, ou dans la collectivité ou l'établissement public.</p> |   |  |
| <p>Il précise les motifs du recours à la grève.</p>   |   |  |
| <p>Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement public intéressé. Il fixe le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non de la grève envisagée.</p>   |   |  |
| <p>Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.</p>  |   |  |
|   | <p><del>« Des fonctionnaires peuvent être tenus pendant tout ou partie du déroulement de la grève d'assurer leur service compte tenu de la nécessité de maintenir un service dont l'interruption eût pu porter une atteinte grave à l'intérêt public.</del></p> | <p>« Des fonctionnaires peuvent être tenus pendant tout ou partie du déroulement de la grève d'assurer leur service <u>si leur concours est indispensable au fonctionnement des services dont l'interruption porterait atteinte aux besoins essentiels de la population.</u> »</p> |
|   | <p><del>« Les conditions dans lesquelles il peut être exceptionnellement dérogé au droit de grève sont précisées par un décret qui fixe notamment la liste des fonctions pour lesquelles cette dérogation peut s'appliquer. »</del></p>                         | <p><b>Alinéa supprimé.</b></p>   |
|   | <p>Article 4</p>  | <p>Article 4</p>   |
| <p>Art. 34. — I. — Les ressources du centre de gestion et de formation sont constituées :</p>   | <p><del>Le II de l'article 34 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée est complété par un alinéa ain-</del></p>   | <p>L'article 34 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée est <u>ainsi modifié</u> :</p>   |

| Texte en vigueur  | Texte de la proposition de loi   | Texte élaboré par la commission en vue de l'examen en séance publique   |
|---|--|---|
| <p>a) Du produit de la cotisation obligatoire versée par les communes, les groupements de communes et les établissements publics administratifs affiliés ;</p>  | <p><del>si rédigé :</del></p>  |   |
| <p>b) Des participations, fixées par voie de conventions, versées par les communes, les groupements de communes et établissements bénéficiaires de prestations rendues en leur faveur ou en faveur de leurs agents ;</p>  |  |   |
| <p>c) Des subventions versées par des collectivités publiques.</p>  |  |   |
| <p>II. — La cotisation mentionnée au a du I est assise sur la masse des rémunérations versées aux agents relevant de la commune, du groupement de communes ou de l'établissement telles qu'elles apparaissent aux états liquidatifs mensuels dressés pour le règlement des charges sociales.</p>  |  |   |
| <p>Cette cotisation est liquidée selon les mêmes modalités et périodicité que les versements à la caisse de prévoyance sociale. Le taux de cette cotisation est fixé par délibération du conseil d'administration du centre de gestion et de formation, dans la limite du taux maximum de 5 %.</p>  | <p><del>« Cette cotisation constitue une dépense obligatoire pour les communes, groupements de communes et établissements publics affiliés. Elle est inscrite sur le bulletin de salaire de chaque agent comme charge patronale. En l'absence de versement de cette cotisation dans les conditions définies à l'alinéa précédent, elle peut faire l'objet d'un mandatement d'office conformément aux dispositions des articles L. 1612-5 et L. 1612-6 du code général des collectivités territoriales. »</del></p> | <p><u>1° Au second alinéa du II, après les mots : « est liquidée » sont insérés les mots : « et versée » ;</u></p>  |
| <p>III. - Les dépenses supportées par le centre de gestion et de formation pour l'exercice de ses missions de gestion mentionnées à l'article 31, pour le fonctionnement du secrétariat du Conseil supérieur de la fonction publique des communes de la Polynésie française et pour la formation obligatoire des agents sont financées par les cotisations mentionnées au a du I et, le cas échéant, par des subventions men-</p> |  | <p><u>2° Le second alinéa du II est complété par une phrase ainsi rédigée :</u></p>   |
|   |  | <p><u>« A défaut, la cotisation est recouverte dans les conditions fixées par l'article L. 1612-16 du code général des collectivités territoriales. » ;</u></p> |
|   |  | <p><u>3° Le II est complété par un alinéa ainsi rédigé :</u></p>  |
|   |  | <p><u>« Elle est inscrite sur le bulletin de salaire de chaque agent comme charge patronale. ».</u></p>   |

| Texte en vigueur   | Texte de la proposition de loi   | Texte élaboré par la commission en vue de l'examen en séance publique  |
|--|--|--|
| <p>tionnées au c du I.</p> <p>Les dépenses supportées par le centre de gestion et de formation pour l'exercice des autres actions de formation, pour l'accomplissement des missions qui lui sont confiées en application du deuxième alinéa de l'article 33 et pour l'exercice de missions facultatives sont réparties entre les collectivités et établissements bénéficiaires par convention conclue entre le centre et chacune de ces collectivités et établissements.</p>                             |  |  |
| <p><i>Art. 35.</i> — Les actes du centre de gestion et de formation relatifs à l'organisation des concours, à l'inscription des candidats admis à ces concours sur une liste d'aptitude, à la publicité des créations et vacances d'emplois et le budget du centre sont exécutoires dans les conditions prévues par les articles L. 121-30, L. 121-31 et L. 122-29 du code des communes tel que rendu applicable à la Polynésie française par la loi du 29 décembre 1977 susvisée.</p>                   | <p>Article 5</p> <p>Dans l'article 35 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée, les mots : « L. 121-30, L. 121-31 et L. 122-29 du code des communes tel que rendu applicable à la Polynésie française par la loi du 29 décembre 1977 susvisée » sont remplacés par les mots : « <del>L. 1872-2</del>, L. 2131-2 et L. 2131-3 du code général des collectivités territoriales applicable en Polynésie française ».</p> | <p>Article 5</p> <p>Dans l'article 35 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée, les mots : « L. 121-30, L. 121-31 et L. 122-29 du code des communes tel que rendu applicable à la Polynésie française par la loi du 29 décembre 1977 susvisée » sont remplacés par les mots : « <u>L. 1872-1</u>, <u>L. 2131-1</u>, L. 2131-2 et L. 2131-3 du code général des collectivités territoriales applicable en Polynésie française ».</p> |
| <p><i>Art. 40.</i> — Les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours ouverts dans des conditions fixées par le haut-commissaire de la République en Polynésie française :</p> <p>1° Aux candidats justifiant de diplômes, de l'accomplissement d'études ou d'une expérience professionnelle ;</p> <p>2° Dans les conditions prévues par les statuts particuliers, aux fonctionnaires régis par le présent statut général. Les intéressés doivent avoir accompli une certaine durée de services</p> | <p>Article 6</p>   | <p>Article 6</p>   |

| Texte en vigueur   | Texte de la proposition de loi   | Texte élaboré par la commission en vue de l'examen en séance publique  |
|--|--|--|
| <p>publics et, le cas échéant, reçu une formation.</p>   | <p>Le quatrième alinéa de l'article 40 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée est complété par les mots : « , <del>sur proposition du centre de gestion et de formation</del> ».</p>  | <p>Le quatrième alinéa de l'article 40 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée est complété par les mots : « , <u>après avis du Conseil supérieur de la fonction publique des communes de la Polynésie française</u> ».</p>  |
| <p>Les matières et les programmes sont fixés par le haut-commissaire.</p> <p>Les modalités d'organisation des concours sont déterminées par le centre de gestion et de formation.</p>  | <p>Article 7</p>   | <p>Article 7</p>   |
| <p><i>Art. 44.</i> — En vue de favoriser la promotion interne, les statuts des cadres d'emplois fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à la fonction publique des communes de la Polynésie française suivant l'une ou l'autre des modalités ci-après :</p>           | <p><del>L'article 44 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée est ainsi modifié :</del></p>   | <p><b>Alinéa supprimé.</b></p>   |
| <p>1° Inscription par voie de concours sur une liste d'aptitude en application du 2° de l'article 40 ;</p>   | <p><del>1° Le 3° de l'article 44 est abrogé ;</del></p>  | <p>Le 3° de l'article 44 <u>de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée</u> est complété par les mots : « , <u>par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents</u> ».</p> |
| <p>2° Inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel ;</p>  | <p><del>2° Dans le cinquième alinéa, les mots : « à compter soit de la proclamation », sont remplacés par les mots : « à compter de la proclamation » et les mots : « , soit de la publication de la liste visée au 3° » sont supprimés.</del></p> | <p><b>Alinéa supprimé.</b></p>   |
| <p>3° Inscription sur une liste d'aptitude après avis de la commission administrative paritaire compétente.</p>  | <p>Article 8</p>   | <p>Article 8</p>   |
| <p>Les listes d'aptitude sont valables sur l'ensemble du territoire de la Polynésie française. Leur validité cesse automatiquement au terme d'un délai de deux ans à compter soit de la proclamation des résultats du concours visé au 1° ou de l'examen visé au 2°, soit de la publication de la liste visée au 3°.</p> | <p>L'article 48 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée est ainsi <del>modifié</del> :</p>   | <p>Après l'article 48 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée, <u>il est inséré un article 48-1 ainsi rédigé :</u></p>   |

| Texte en vigueur   | Texte de la proposition de loi  | Texte élaboré par la commission en vue de l'examen en séance publique  |
|--|---|--|
| <p><i>Art. 48.</i> — Il est attribué chaque année à tout fonctionnaire en activité ou en détachement une note chiffrée, assortie d'une appréciation générale, exprimant sa valeur professionnelle.</p>                   | <p>1° Avant le premier alinéa, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p>   | <p><u>« Art. 48-1. — Au titre des cinq années suivant la publication de chaque statut particulier, l'autorité de nomination peut se fonder, à titre expérimental et par dérogation à l'article 48, sur un entretien professionnel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires.</u></p> |
| <p>Le pouvoir de notation est exercé par l'autorité de nomination dont dépend le fonctionnaire au vu des propositions du secrétaire général ou du directeur des services de la commune ou de l'établissement public.</p> | <p><del>« Un entretien professionnel destiné à apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires en activité ou en détachement est conduit chaque année par leur supérieur hiérarchique et donne lieu à l'établissement d'un compte rendu établi par ce dernier et notifié au fonctionnaire. » ;</del></p> | <p><u>« L'entretien est conduit par leur supérieur hiérarchique direct et donne lieu à l'établissement d'un compte rendu.</u></p>  |
| <p>La note ainsi que l'appréciation générale doivent être portées à la connaissance de l'intéressé, à l'occasion d'un entretien avec l'autorité ayant pouvoir de notation.</p>   | <p>2° <del>Le deuxième alinéa est complété par les mots : « et du compte rendu de l'entretien professionnel » ;</del></p>   | <p><u>« La commission administrative paritaire peut, à la demande de l'intéressé, en proposer la révision.</u></p>   |
| <p>Les commissions administratives paritaires ont connaissance des notes et appréciations. A la demande du fonctionnaire, elles peuvent en proposer la révision.</p>   | <p>3° <del>La première phrase du dernier alinéa est complétée par les mots : « , et du compte rendu de l'entretien professionnel » ;</del></p>  | <p><u>« Le haut-commissaire présente chaque année au Conseil supérieur de la fonction publique des communes de la Polynésie française un bilan de cette expérimentation.</u></p>   |
|  | <p>Article 9</p>  | <p><u>« Le gouvernement en présente le bilan au Parlement dans les six mois de son achèvement.</u></p>   |
|  | <p>L'article 54 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée est ainsi modifié :</p>   | <p><u>« Un arrêté du haut-commissaire fixe les modalités d'application du présent article. »</u></p>   |
|  |   | <p>Article 9</p>   |
|  |   | <p>(Sans modification).</p>  |

**Texte en vigueur**

—  
*Art. 54.* — Le fonctionnaire en activité a droit :

1° A un congé annuel avec traitement dont la durée est fixée par arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française ;

2° A des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Celui-ci conserve alors l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants.

Toutefois, si son état de santé résulte d'une maladie contractée ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

La collectivité est subrogée dans les droits éventuels du fonctionnaire victime d'un accident provoqué par un tiers jusqu'à concurrence du montant des charges qu'elle a supportées ou supporte du fait de cet accident ;

3° A des congés de longue maladie d'une durée maximale de trois ans dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaires un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement pendant un an ; le traitement est réduit de moitié pendant les deux années qui suivent.

Le fonctionnaire qui a obtenu un congé de longue maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a auparavant repris l'exercice de

**Texte de la proposition de loi**

—  
1° Le 8° est ainsi rédigé :

**Texte élaboré par la commission en vue de l'examen en séance publique**

—

| Texte en vigueur  | Texte de la proposition de loi   | Texte élaboré par la commission en vue de l'examen en séance publique |
|---|--|---|
| <p>—</p> <p>ses fonctions pendant un an.</p> <p>Les dispositions des deuxième et troisième alinéas du 2° du présent article sont applicables aux congés de longue maladie ;</p> <p>4° A des congés de longue durée, en cas de maladies énumérées par la réglementation applicable en Polynésie française, de trois ans à plein traitement et de deux ans à demi-traitement.</p> <p>Si la maladie ouvrant droit au congé de longue durée a été contractée dans l'exercice des fonctions, les périodes fixées ci-dessus sont respectivement portées à cinq ans et trois ans ;</p> <p>5° Au congé pour maternité, ou pour adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la caisse de prévoyance sociale de Polynésie française ;</p> <p>6° Au congé de formation professionnelle dans les conditions prévues à l'article 61 ;</p> <p>7° Au congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximum de douze jours ouvrables par an ;</p> <p>8° Au congé lié aux charges parentales.</p> <p>Un arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française fixe les règles d'organisation et de fonctionnement des comités médicaux compétents en cas de maladie et de maternité.</p> | <p>—</p> <p>« 8° Au congé pour validation des acquis de l'expérience. » ;</p> <p>2° Le dernier alinéa est ainsi rédigé :</p> <p>« Un arrêté du haut-commissaire en Polynésie française fixe les règles relatives au congé pour validation des acquis de l'expérience et celles concernant l'organisation et le fonctionnement des comités médicaux compétents en cas de maladie et de maternité. »</p> | <p>—</p>  |

**Texte en vigueur**

**Texte de la proposition de loi**

**Texte élaboré par la commission en  
vue de l'examen en séance publique**

—

*Art. 57.* — Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois d'origine, mais continuant à bénéficier dans son cadre d'origine de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Il est prononcé sur la demande du fonctionnaire par l'autorité de nomination dont il dépend. Il est révoqué par l'autorité de la collectivité d'accueil.

Le fonctionnaire ne peut être détaché qu'auprès de la Polynésie française pour occuper un emploi vacant de cette collectivité d'outre-mer ou auprès d'une collectivité ou d'un établissement mentionné à l'article 1er autre que sa collectivité ou son établissement d'origine pour occuper un emploi vacant relevant d'un autre cadre d'emplois que celui auquel il appartient.

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement.

Le détachement peut être de courte ou de longue durée.

A l'expiration d'un détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans les conditions prévues par le statut particulier de ce cadre d'emplois.

A l'expiration d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade. Lorsqu'il refuse cet emploi, il ne peut être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé. Il est, en attendant, placé en position de disponibilité d'office.

Le fonctionnaire détaché remis à la disposition de son administration

—

*Article 9 bis (nouveau)*

A la seconde phrase du deuxième alinéa de l'article 57 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée, les mots : « par l'autorité de la collectivité d'accueil » sont supprimés.

Texte en vigueur

—

d'origine avant l'expiration de son détachement pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions et qui ne peut être réintégré dans son cadre d'emplois d'origine faute d'emploi vacant continue d'être rémunéré par la collectivité de rattachement au plus tard jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin.

*Art. 62.* — Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement ainsi que les indemnités afférentes aux fonctions.

Le montant du traitement mensuel brut est fixé en fonction du grade de fonctionnaire et de l'échelon auquel il est parvenu. Il est égal au produit de l'indice afférent à chaque échelon par la valeur du point d'indice fixée 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.

Les cotisations sociales sont retranchées du traitement de base.

Le régime indemnitaire applicable dans chaque collectivité est fixé par délibération du conseil municipal ou de l'organe délibérant du groupement de communes ou de l'établissement public. Les indemnités allouées aux fonctionnaires régis par le présent statut général sont fixées dans la limite de celles dont bénéficient les fonctionnaires de la Polynésie française occupant des emplois comparables.

Les fonctionnaires sont affiliés au régime de protection sociale géré par la caisse de prévoyance sociale applicable aux salariés de la Polynésie française.

Les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, sont distinctes de la rémunération et sont attri-

Texte de la proposition de loi

—

Article 10

La dernière phrase du quatrième alinéa de l'article 62 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée est supprimée.

Texte élaboré par la commission en vue de l'examen en séance publique

—

Article 10

À la dernière phrase du quatrième alinéa de l'article 62 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée, les mots : « les fonctionnaires de la Polynésie française occupant des emplois comparables » sont remplacés par les mots : « les fonctionnaires de l'État occupant des emplois comparables ».

Texte en vigueur

buées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir.

Le fonctionnaire qui est atteint d'une invalidité résultant d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente ou d'une maladie professionnelle a droit à une allocation d'invalidité cumulable avec son traitement dans les limites de la réglementation en vigueur.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par un arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française.

*Art. 67.* — Les fonctionnaires ne peuvent être maintenus en fonction au-delà de la limite d'âge fixée par arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française. La limite d'âge peut être reculée d'une année par enfant à charge au sens de la réglementation de la caisse de prévoyance sociale, sans que la prolongation d'activité soit supérieure à trois ans.

Texte de la proposition de loi

Article 11

~~À la première phrase de l'article 67 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 précitée, après les mots : « Les fonctionnaires », sont insérés les mots : « et les agents non titulaires ».~~

Texte élaboré par la commission en vue de l'examen en séance publique

Article 11

La section 1 du chapitre VI de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée est complétée par un article 72-2 ainsi rédigé :

« Art. 72-2. — Les agents non titulaires ne peuvent être maintenus en fonction au-delà de la limite d'âge fixée par arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française. La limite d'âge peut être reculée d'une année par enfant à charge au sens de la réglementation de la caisse de prévoyance sociale, sans que la prolongation d'activité soit supérieure à trois ans. »

*Article 11 bis (nouveau)*

La section 1 du chapitre VI de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée est complétée par trois articles 72-3, 72-4 et 72-5 ainsi rédigés :

« Art. 72-3. — Les emplois fonctionnels suivants peuvent être créés :

« - directeur général des services des communes de plus de 2 000

Texte en vigueur

Texte de la proposition de loi

Texte élaboré par la commission en  
vue de l'examen en séance publique

habitants.

« - directeur général adjoint des services des communes de plus de 10 000 habitants.

« - directeur général des groupements de communes de plus de 10 000 habitants.

« - directeur général adjoint des groupements de communes de plus de 20 000 habitants.

« - directeur général des services techniques des communes et groupements de communes de plus de 10 000 habitants.

« - directeur général du centre de gestion et de formation.

« Art. 72-4. — Par dérogation à l'article 38, peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct, dans les conditions de diplômes ou de capacités fixées par arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française, les emplois suivants :

« - directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 20 000 habitants.

« - directeur général adjoint des services des communes de plus de 30 000 habitants.

« - directeur général des services du centre de gestion et de formation.

« L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique communale.

« Art. 72-5. — Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel mentionné à l'article 72-3 et que la commune ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, celui-ci peut demander à la commune ou à l'établissement dans le-

Texte en vigueur

Texte de la proposition de loi

Texte élaboré par la commission en  
vue de l'examen en séance publique

quel il occupait un emploi fonctionnel soit à être reclassé dans les conditions prévues à l'article 70, soit à percevoir une indemnité de licenciement dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessous.

« L'indemnité de licenciement qui est au moins égale à une année de traitement, est déterminée dans les conditions fixées par arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française, selon l'âge et la durée de service dans la fonction publique communale. Le bénéficiaire de cette indemnité rompt tout lien avec la fonction publique communale.

« Il ne peut être mis fin aux fonctions des agents occupant des emplois fonctionnels mentionnés à l'article 72-3, sauf s'ils ont été recrutés directement en application de l'article 72-4, qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité de nomination. La fin des fonctions de ces agents est précédée d'un entretien de l'autorité de nomination avec les intéressés et fait l'objet d'une information de l'organe délibérant et du centre de gestion et de formation ; elle prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'organe délibérant. »

Article 12

~~Après l'article 72-1 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée, il est inséré un article 72-2 ainsi rédigé :~~

~~« Art. 72-2. — Le maire peut, pour former son cabinet et pour tout ou partie de la durée de son mandat, recruter librement un ou plusieurs collaborateurs de cabinet et mettre fin à leurs fonctions.~~

~~« La nomination d'agents non fonctionnaires à ces emplois ne leur donne aucun droit à être titularisés dans un grade de la fonction publique communale.~~

Article 12

La section 1 du chapitre VI de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée est complétée par un article 72-6 ainsi rédigé :

« Art. 72-6. — Le maire peut, pour former son cabinet et pour tout ou partie de la durée de son mandat, recruter librement un ou plusieurs collaborateurs de cabinet et mettre fin librement à leurs fonctions.

*(Alinéa sans modification).*

| Texte en vigueur   | Texte de la proposition de loi  | Texte élaboré par la commission en vue de l'examen en séance publique   |
|--|---|---|
| <p>—</p> <p><i>Art. 73.</i> — Les agents qui occupent un emploi permanent des collectivités et des établissements mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> sont réputés titulaires d'un contrat à durée indéterminée de droit public s'ils remplissent les conditions énoncées ci-après à la date de publication de la présente ordonnance :</p> <p>a) Etre en fonction ou bénéficier d'un congé ;</p> <p>b) Avoir accompli des services effectifs d'une durée minimale d'un an dans un emploi permanent d'une collectivité ou d'un établissement mentionné à l'article 1<sup>er</sup> au cours des trois années civiles précédentes ou être bénéficiaire d'un contrat d'une durée de plus de douze mois ou renouvelé par tacite reconduction pendant une durée totale supérieure à douze mois.</p> <p>Le présent article entre en vigueur dès la publication de la présente ordonnance. Les dispositions du présent alinéa ont un caractère interprétatif.</p> | <p>—</p> <p>« Ces agents non titulaires sont recrutés dans des conditions définies par arrêté du haut commissaire de la République en Polynésie française qui détermine les modalités de rémunération et leur effectif maximal en fonction de la taille de la collectivité. »</p> <p>Article 13</p> <p>L'article 73 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée est ainsi modifié :</p> <p>1° Au premier alinéa, les mots : « à la date de publication de la présente ordonnance » sont remplacés par les mots : « <del>au 1<sup>er</sup> janvier 2011</del> » ;</p> <p>2° Au troisième alinéa, le mot : « effectifs » est remplacé par le mot : « continus » et les mots : « d'une collectivité ou d'un établissement mentionné » sont remplacés par les mots : « des collectivités ou des établissements mentionnés » ;</p> <p>3° Le dernier alinéa est supprimé.</p> | <p>—</p> <p><i>(Alinéa sans modification).</i></p> <p>Article 13</p> <p><i>(Alinéa sans modification).</i></p> <p>1° Au premier alinéa, les mots : « à la date de publication de la présente ordonnance » sont remplacés par les mots : « <u>à la date de publication du décret fixant les règles communes applicables aux fonctionnaires des communes, des groupements de communes et des établissements publics administratifs relevant des communes de la Polynésie française.</u> » ;</p> <p>2° <i>(Sans modification).</i></p> <p>3° <i>(Sans modification).</i></p> |
| <p><i>Art. 74.</i> — Les agents mentionnés à l'article 73 ont vocation à être in-</p>  | <p>Article 14</p> <p><del>Au premier alinéa de l'article 74</del> de l'ordonnance du 4 janvier 2005 pré-</p>  | <p>Article 14</p> <p>L'article 74 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée</p>   |

| Texte en vigueur  | Texte de la proposition de loi   | Texte élaboré par la commission en vue de l'examen en séance publique  |
|---|--|--|
| <p>tégrés sur leur demande, après inscription sur une liste d'aptitude établie par l'autorité de nomination, dans les cadres d'emplois de fonctionnaires régis par le présent statut général s'ils remplissent les trois conditions suivantes :</p>                     | <p><del>citée, les mots : « l'autorité de nomination » sont remplacés par les mots : « le centre de gestion et de formation à partir de la décision de l'autorité de nomination ».</del></p> | <p>est ainsi modifié :</p>   |
| <p>a) Etre en fonction ou bénéficier d'un congé à la date de l'intégration ;</p>  |  | <p><u>1° Au premier alinéa, après les mots : « l'autorité de nomination », la fin de l'alinéa est ainsi rédigée : « après avis d'une commission spéciale créée auprès du centre de gestion et de formation et composée à parité de représentants des collectivités et établissements mentionnés à l'article premier et de représentants élus du personnel. La commission est présidée par un représentant des collectivités et établissements. » ;</u></p> |
| <p>b) Avoir accompli, à la date de l'intégration, des services effectifs d'une durée minimale d'un an dans un emploi permanent d'une collectivité ou d'un établissement mentionné à l'article 1<sup>er</sup> ;</p>  |  | <p><u>2° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :</u></p>  |
| <p>c) Remplir les conditions énumérées à l'article 4 pour avoir la qualité de fonctionnaire.</p>  |  | <p><u>« Un arrêté du haut-commissaire de la République détermine les modalités d'élection des membres de la commission spéciale et ses règles de fonctionnement. »</u></p>   |
|   | <p>Article 15</p>  | <p>Article 15</p>  |
|   | <p>L'article 75 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée est ainsi modifié :</p>  | <p><i>(Sans modification).</i></p>   |
| <p><i>Art. 75.</i> — Dans un délai de six ans au plus à compter de la publication de chaque statut particulier, les organes délibérants des collectivités et des établissements mentionnés à l'article 1er ouvrent, par délibération, les emplois correspondants.</p>   | <p>1° Au premier alinéa, le mot : « six » est remplacé par le mot : « trois » ;</p>  |  |
| <p>Chaque agent dispose d'un droit d'option qu'il exerce dans un délai d'un an à compter de l'ouverture par la collectivité ou l'établissement employeur de l'emploi ou des emplois correspondant au cadre d'emplois dans lequel l'agent a vocation à être intégré.</p> |  |  |
| <p>Jusqu'à l'expiration du délai d'option, les agents ne peuvent être li-</p>   |  |  |

| Texte en vigueur  | Texte de la proposition de loi  | Texte élaboré par la commission en vue de l'examen en séance publique   |
|---|---|---|
| <p>cenciés que pour insuffisance professionnelle ou pour motif disciplinaire.</p>   | <p>2° Le dernier alinéa est complété par les mots : « , sans pouvoir prétendre dès lors à de nouveaux avantages, ni à de nouvelles primes, ni à avancement de catégorie ou de grade lorsqu'ils existent ».</p>                                |   |
| <p>A l'expiration du délai, les agents qui n'ont pas été intégrés continuent à être employés dans les conditions prévues par le contrat de droit public dont ils bénéficient.</p>   | <p>Article 16</p> <p>L'article 76 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 précitée est ainsi modifié :</p>   | <p>Article 16</p> <p>(Alinéa sans modification).</p>  |
| <p>Art. 76. — Les cadres d'emplois auxquels les agents mentionnés à l'article 74 peuvent accéder sont déterminés en tenant compte, d'une part, des fonctions réellement exercées par ces agents, du niveau et de la nature des emplois qu'ils occupent et, d'autre part, des titres ou diplômes exigés pour l'accès aux emplois concernés ou de l'expérience professionnelle acquise par l'intéressé.</p> | <p>1° Au deuxième alinéa, les mots : « et dans un grade à l'échelon qui correspond » sont remplacés par les mots : « et dans un grade. L'échelon correspond » ;</p>   | <p>1° Au deuxième alinéa, les mots : « et dans un grade à l'échelon qui correspond » sont remplacés par les mots : « et dans un grade. <u>Dans ce grade</u>, l'échelon correspond » ;</p> |
| <p>Les agents sont classés, sans reprise d'ancienneté, dans le cadre d'emplois et dans un grade à l'échelon qui correspond au niveau de rémunération égal ou immédiatement supérieur au salaire perçu à la date de leur intégration, hors primes et avantages acquis.</p>   | <p>2° Le deuxième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Le salaire de référence incorpore en valeur les primes et compléments acquis si ceux-ci n'ont pas d'équivalence par nature dans les statuts particuliers. »</p> | <p>2° (Sans modification).</p> <p><u>2° bis (nouveau) Le troisième alinéa est supprimé ;</u></p>  |
| <p>Une indemnité différentielle est attribuée à l'agent classé à l'échelon terminal d'un grade lorsque la rémunération correspondant à cet échelon est inférieure à celle antérieurement perçue.</p>  | <p><del>3° Le quatrième alinéa est ainsi rédigé :</del> « Après leur intégration dans leur cadre d'emplois, les agents conser-</p>  | <p>3° <u>Le quatrième alinéa est rem-</u></p>   |

| Texte en vigueur   | Texte de la proposition de loi  | Texte élaboré par la commission en vue de l'examen en séance publique   |
|--|---|---|
| <p>—</p> <p>ment acquis en matière de rémunération. Ils conservent, en outre, les avantages ayant le caractère de complément de rémunération qu'ils ont collectivement acquis au sein de leur collectivité ou établissement.</p> | <p>—</p> <p>vent les avantages ayant le caractère de complément de rémunération qu'ils ont acquis au sein de leur collectivité ou établissement dès lors que ces avantages correspondent à une disposition statutaire de nature équivalente. <del>Une indemnité différentielle est attribuée à l'agent lorsque le complément de rémunération statutaire est inférieur à celui antérieurement perçu en valeur.</del> »</p> | <p>—</p> <p><u>placé par deux alinéas ainsi rédigés :</u></p> <p>« Après leur intégration dans leur cadre d'emplois, les agents conservent les avantages ayant le caractère de complément de rémunération qu'ils ont acquis au sein de leur collectivité ou établissement dès lors que ces avantages correspondent à une disposition statutaire de nature équivalente.</p> <p><u>« Cette indemnité est attribuée à l'agent pour compenser la différence de rémunération résultant de l'échelon terminal du classement par rapport à celle antérieurement perçue d'une part, et la différence entre le montant du complément de rémunération statutaire et celui antérieurement perçu en valeur, d'autre part. »</u></p> |