



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

HAUT-COMMISSARIAT DE LA RÉPUBLIQUE
EN POLYNÉSIE FRANÇAISE

**Direction de la réglementation
et des affaires juridiques**

Bureau des affaires juridiques et du contentieux

Papeete, le 4 janvier 2017

Affaire suivie par :

vaianu.oopa@polynesie-francaise.pref.gouv.fr

N° HC /17 / DIRAJ / BAJC / vo

**Le Haut-Commissaire de la République
en Polynésie française**

à

**Mesdames et Messieurs les Maires de Polynésie française
Madame et Messieurs les Présidents de groupements de communes
s/c de Messieurs les chefs de subdivisions administratives
Monsieur le Président du Centre de gestion et de formation**

Signate

Objet : Situation des agents non titulaires qui n'intégreront pas la fonction publique communale au regard des dispositions du décret n° 2016-1682 du 5 décembre 2016 relatif aux modalités du réexamen périodique de la rémunération des agents non titulaires prévu à l'article 75 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005.

Réf. : Décret n° 2016-1682 du 5 décembre 2016 relatif aux modalités du réexamen périodique de la rémunération des agents non titulaires prévu à l'article 75 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005.

P.J. : 2 Annexes

L'article 75 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005, modifié par la loi n° 2015-1268 du 14 octobre 2015, a reporté le délai d'intégration des agents dans la fonction publique communale au 1^{er} juillet 2018 et renvoyé à un décret en Conseil d'Etat le soin de fixer les conditions de réexamen de la rémunération des agents n'ayant pas intégré la fonction publique communale à l'issue du délai d'option.

Le décret n° 2016-1682, pris en application de cet article, a été adopté le 5 décembre 2016 et publié au Journal Officiel de la République française du 6 décembre 2016. Il est entré en vigueur le 16 décembre 2016.

A la demande des membres du conseil supérieur de la fonction publique communale dans son avis du 28 septembre 2016, la présente circulaire a pour objet de vous présenter le contenu de ce texte afin de garantir une application homogène de ces dispositions sur l'ensemble des 48 communes et des 10 établissements de coopération intercommunale de la Polynésie française.

Ce décret reconnaît un droit à un réexamen au moins triennal de la rémunération des agents non titulaires concernés et en détermine les modalités. Ce réexamen est rendu obligatoire par le décret et il appartient aux maires de l'envisager au minimum tous les trois ans. Le Haut-commissaire y veillera tout particulièrement.

Après avoir rappelé les conditions de réexamen des agents non titulaires avant l'expiration du délai d'option (I), la circulaire vous indiquera l'apport du nouveau décret ainsi que ses modalités d'application, destinés à régir la situation des agents refusant d'intégrer la fonction publique communale (II).

I) Examen de la situation des agents non titulaires avant l'expiration du délai d'option

L'article 1^{er} du décret précité reconnaît un **droit à réexamen de la rémunération des agents non titulaires** qui refusent d'intégrer à l'issue de leur délai d'option. Toutefois, avant l'expiration du délai d'option, le réexamen de la situation des agents non titulaires s'effectue dans les conditions suivantes (Cf. TAPF, avis du 23 février 2012 n°16-2011) :

➤ avant l'ouverture du délai d'option (avant l'ouverture des postes à l'intégration) :

Les agents évoluent selon les termes prévus par leur acte d'engagement : les conditions de revalorisation de leur rémunération doivent y être clairement précisées pour que les agents puissent y prétendre.

- **pour les agents régis par la convention ANFA** : le juge administratif a considéré que la convention collective des ANFA pouvait continuer à être appliquée en l'absence de dispositions relatives à la rémunération des agents non titulaires dans la fonction publique communale. Dès lors, les agents relevant de la convention collective des agents non fonctionnaires de la Polynésie française ou dont la rémunération est fixée par renvoi exprès à cette convention collective peuvent voir les éléments de leur rémunération augmenter en application de cette convention collective. Elle inclut un avancement d'échelon pour les agents des catégories 1 à 4 ou une revalorisation annuelle automatique (exemple : 2,5%) pour les agents de catégorie 5 ;
- **pour les agents régis par un statut autre que la convention ANFA** : par statuts autres qu'ANFA, il faut entendre les statuts des communes ayant, par délibération, créé leur propre statut du personnel (« statut particulier ») mais également ceux qui, bien que s'apparentant à un statut ANFA, se voient appliquer des grilles ou des taux de primes d'ancienneté différents de ceux prévus par la convention (exemple : 1% du code du travail).

Le tribunal administratif de Polynésie française n'a pas reconnu la validité juridique des instruments de référence prévus par les statuts particuliers ou encore des grilles ou tableaux établis par les communes qui fixent les conditions d'évolution de ces personnels. Néanmoins, il a admis que conformément à la jurisprudence du conseil d'Etat¹, ces agents pouvaient voir leur rémunération revalorisée, sous réserve que cette revalorisation :

- reste dans des proportions raisonnables ;
- soit motivée par des éléments objectifs : les compétences et le niveau de qualification de l'intéressé, la spécificité du poste, notamment les sujétions particulières afférentes au poste ou le niveau de responsabilité confié à l'intéressé, les acquis de l'expérience professionnelle,

¹ CE. 29 décembre 2000, Région Nord-Pas-de-Calais, n° 171377.

la manière de servir et l'atteinte des objectifs assignés ;

- n'aboutisse pas à des rémunérations qui soient disproportionnées par rapport à celles des fonctionnaires de qualifications et de fonctions comparables.

Ces augmentations de salaire ne peuvent se faire que par voie d'avenants à leur contrat actuel de droit public.

➤ pendant le délai d'option (à partir de l'ouverture des postes à l'intégration) : le juge administratif, dans son avis du 23 février 2012, considère que la « *date de l'ouverture par la collectivité ou l'établissement employeur de l'emploi ou des emplois correspondant au cadre d'emplois dans lequel les agents ont vocation à intégrer constituant celle à laquelle devra être appréciée la situation de l'agent pour son éventuelle intégration dans un cadre d'emplois, il est logique [...] de la retenir comme étant celle de la cristallisation, ne serait-ce que pour éviter d'inciter les intéressés à retarder au maximum l'exercice de leur option* ».

Ce principe reste applicable avec la nouvelle modification de l'article 75. Si le délai d'option commence à courir à compter de la notification de la proposition de classement à l'agent (et non plus dès l'ouverture du poste), l'impossibilité pour les agents de voir évoluer leur rémunération demeure en vigueur.

II. Réexamen de la situation des agents non titulaires n'ayant pas intégré

A. Incidence de l'entrée en vigueur du décret sur les possibilités de réexamen à l'expiration du délai d'option

Le décret précité pose le principe selon lequel tous les agents contractuels qui n'intègrent pas la fonction publique communale bénéficient d'un réexamen de leur rémunération :

- « *au moins une fois tous les trois ans* » pour les agents ayant un statut autre qu'ANFA ;
- conformément à la convention collective des ANFA pour les agents dont le contrat est régi par cette convention.

Dans la première hypothèse, les agents concernés pourront ainsi voir leur rémunération réexaminée au minimum une fois tous les trois ans à compter de leur dernière revalorisation. Chaque collectivité est néanmoins libre de le faire dans un délai inférieur à trois ans.

Dans la seconde hypothèse, les agents régis par la convention ANFA, relevant des catégories CC1 à CC4, continuent à bénéficier d'avancements d'échelons selon des durées prévues par ladite convention et dans la limite du dernier échelon de leur catégorie. De la même manière, les agents de catégorie CC5 continuent à percevoir leur prime d'ancienneté de 2,5% annuellement.

B. Les modalités de réexamen de la rémunération des agents n'ayant pas intégré la FPC à l'expiration du délai d'option

Le réexamen de la rémunération des agents non titulaires doit notamment tenir compte :

- des qualités professionnelles de l'agent ;
- de sa manière de servir ;
- de l'évolution des fonctions (niveau des fonctions exercées par l'agent).

Pour chaque agent, ces éléments sont appréciés par l'autorité de nomination et servent, le cas échéant :

- soit à revaloriser la rémunération de l'agent selon la clause d'indexation applicable à la convention collective des ANFA ;
- soit, pour les agents régis par un statut autre que celui des ANFA, à moduler la revalorisation octroyée.

Si le décret limite le salaire des agents contractuels au plus haut traitement qu'aurait perçu un fonctionnaire de niveau équivalent occupant un emploi relevant de la même catégorie, une **indemnité différentielle** prévue par le décret permet néanmoins aux agents, **tout en respectant cette limite**, d'évoluer en tenant compte de leurs contrats initiaux.

En effet, partant de la situation de l'agent qui aurait intégré en qualité de fonctionnaire, une indemnité différentielle viendra augmenter le traitement indiciaire que percevra l'agent qui n'aurait pas intégré, garantissant à celui-ci un niveau de salaire qu'il aurait dû percevoir sous le régime de son contrat initial pour les ANFA ou une évolution de traitement selon un taux déterminé pour les agents autres qu'ANFA.

Cette indemnité différentielle se calcule en déduisant le traitement indiciaire qu'aurait perçu l'agent en tant que fonctionnaire du salaire qu'il devrait percevoir selon son type de contrat (ANFA ou autres).

Les modalités de calcul de cette indemnité différentielle sont exposées ci-après.

C. Cas concrets de réévaluation des rémunérations des agents non titulaires

a. Conditions de réévaluation de la rémunération des agents régis par la convention ANFA

Les agents régis par la convention ANFA continuent à bénéficier des avancements prévus par les grilles de ladite convention pour les catégories CC1 à CC4 et de la prime d'ancienneté de 2,5% par an pour la catégorie CC5. Toutefois, en aucun cas leur traitement ne pourra excéder la limite du plus haut traitement des catégories que ces agents ont vocation à intégrer. En d'autres termes, leur niveau de rémunération ne pourra être repris que jusqu'à hauteur du plus haut salaire de la catégorie (échelon 12 du dernier grade) qu'ils ont vocation à intégrer.

Pour ce faire, il vous appartiendra de considérer, parallèlement à l'avancement normal d'échelon ou l'augmentation salariale annuelle, la situation de l'agent comme s'il avait intégré au grade et dans l'échelon que vous lui avez proposé. Vous tiendrez compte d'une évolution de carrière à l'ancienneté maximale.

Partant de son « classement de fonctionnaire », vous pourrez (si nécessaire) appliquer l'indemnité différentielle au traitement de fonctionnaire qu'aurait perçu l'agent s'il avait intégré, de sorte de maintenir le niveau de rémunération d'ANFA des agents concernés.

Vous trouverez des exemples de calcul de cette indemnité différentielle en annexe 1.

b. Conditions de réévaluation de la rémunération des agents régis par un statut autre que la convention ANFA

La rémunération des agents relevant d'un statut autre qu'ANFA fait l'objet d'une augmentation au moins tous les trois ans à compter de leur dernière revalorisation en application d'un taux fixé librement par chaque autorité de nomination.

Il appartient dès lors au conseil municipal de délibérer, dans le strict respect des dispositions du décret n° 2016-1682 du 5 décembre 2016, afin de fixer un taux minimal et un taux maximal au sein desquels pourra s'appliquer la revalorisation des rémunérations des agents concernés. La périodicité de la rémunération devra également être indiquée (revalorisation annuelle ou tous les deux ou trois ans).

Cette revalorisation sera ensuite décidée par arrêté du maire et modulée en fonction de chaque agent, dans le respect :

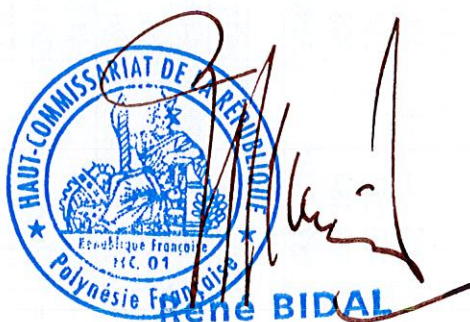
- du cadre déterminé par le conseil municipal ;
- des dispositions de l'article 2 du décret n° 2016-1682 du 5 décembre 2016 (prise en compte des qualités professionnelles, de la manière de servir et de l'évolution des fonctions de l'agent) ;
- des principes dégagés par le juge administratif (avis TAPF du 23 février 2012, n° 16-2011 et CE 29 décembre 2000 région Nord-Pas-de-Calais, n° 171377), imposant que la revalorisation reste dans des proportions raisonnables, soit motivée par des éléments objectifs (les compétences et le niveau de qualification de l'intéressé, la spécificité du poste, notamment les sujétions particulières afférentes au poste ou le niveau de responsabilité confié à l'intéressé, les acquis de l'expérience professionnelle, la manière de servir et l'atteinte des objectifs assignés) et n'aboutisse pas à des rémunérations qui soient disproportionnées par rapport à celles des fonctionnaires de qualifications et de fonctions comparables.

Enfin, comme pour les ANFA, leur rémunération ne pourra plus être augmentée lorsqu'elle aura atteint le plus haut traitement qu'aurait un fonctionnaire de niveau équivalent.

Vous trouverez une simulation de revalorisation de rémunération de ces agents en annexe 2.

Je vous remercie de veiller à l'application de ces dispositions et de me faire remonter toutes difficultés que vous pourrez rencontrer dans leur mise en œuvre.

Mes services se tiennent à votre disposition pour toutes informations complémentaires.



The image shows a blue circular official stamp of the 'HAUT-COMMISSARIAT DE LA RÉPUBLIQUE' for 'Polynésie Française' (F.C. 01). The stamp features a central emblem with a figure and the text 'République Française' and 'F.C. 01'. Overlaid on the stamp is a handwritten signature in brown ink, and the name 'René BIDAL' is printed in blue capital letters below the signature.

ANNEXE 1
Exemples de calcul de l'indemnité différentielle pour les agents régis par la convention ANFA

Exemple 1 : Un agent de catégorie CC5 (groupe 3) ayant 14 ans d'ancienneté (2003-2017) avec un salaire brut actuel de 206 434 XPF à qui est proposée une intégration au grade d'agent à l'échelon 10 (salaire brut de 208 384 XPF).

Années	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Evolution de salaire (+2,5%/an)	206 434 XPF	210 257 XPF	214 080 XPF	217 903 XPF	221 726 XPF	225 549 XPF	229 371 XPF	233 194 XPF
Traitement si fonctionnaire	Ech 10 : 208 384 XPF	Ech 10 : 208 384 XPF	Ech 10 : 208 384 XPF	Ech 11 : 216 832 XPF	Ech 11 : 216 832 XPF	Ech 11 : 216 832 XPF	Ech 12 : 226 688 XPF	Ech 12 : 226 688 XPF
Calcul indemnité différentielle	210 257 - 208 384 = 1873 XPF	214 080 - 208 384 = 5696 XPF	217 903 - 216 832 = 1071 XPF	221 726 - 216 832 = 4894 XPF	225 549 - 216 832 = 8717 XPF	229 371 - 226 688 = 2683 XPF	233 194 - 226 688 = 6506 XPF	

2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
237 017 XPF	240 840 XPF	244 663 XPF	248 486 XPF	252 309 XPF	256 131 XPF	259 954 XPF	263 777 XPF
Ech 12 : 226 688 XPF	Ech 12 : 226 688 XPF	Ech 12 : 226 688 XPF	Ech 12 : 226 688 XPF	Ech 12 : 226 688 XPF	Ech 12 : 226 688 XPF	Ech 12 : 226 688 XPF	Ech 12 : 226 688 XPF
237 017 - 226 688 = 10 329 XPF	240 840 - 226 688 = 14 152 XPF	244 663 - 226 688 = 17 975 XPF	248 486 - 226 688 = 21 798 XPF	252 309 - 226 688 = 25 621 XPF	256 131 - 226 668 = 29 443 XPF	259 954 - 226 688 = 33 266 XPF	263 777 - 226 688 = 37 089 XPF

2033	2034	2035
267 600 XPF	271 423 XPF	271 744 XPF*
Ech 12 : 226 688 XPF	Ech 12 : 226 688 XPF	Ech 12 : 226 688 XPF
267 600 - 226 688 = 40 912 XPF	271 423 - 226 688 = 44 735 XPF	271 744 - 226 688 = 45 056 XPF

*Sa carrière sera gelée au bout de 32 ans de service avec un salaire brut de 271 744 XPF qui correspond au plus haut salaire de la catégorie D.

Exemple 2 : Un agent de catégorie CC5 (groupe 4) ayant 20 ans d'ancienneté (1997-2017) avec un salaire brut actuel de 285 800 XPF à qui est faite une proposition d'intégration au grade d'adjoint principal à l'échelon 4 (salaire brut de 290 048 XPF).

Années	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Evolution de salaire (+2,5%/an)	285 800 XPF	290 563 XPF	295 327 XPF	300 090 XPF	304 853 XPF	309 617 XPF	314 380 XPF	319 143 XPF
Traitement si fonctionnaire	Ech 4 : 290 048 XPF	Ech 4 : 290 048 XPF	Ech 5 : 298 496 XPF	Ech 5 : 298 496 XPF	Ech 6 : 306 944 XPF	Ech 6 : 306 944 XPF	Ech 7 : 315 392 XPF	Ech 7 : 315 392 XPF
Calcul indemnité différentielle		290 563 - 290 048 = 515 XPF	0	300 090 - 298 496 = 1 596 XPF	0	309 617 - 306 944 = 2 673 XPF	0	319 143 - 315 392 = 3 751 XPF

2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
323 907 XPF	328 670 XPF	333 433 XPF	338 196 XPF	342 960 XPF	347 723 XPF	352 487 XPF	357 249
Ech 7 : 315 392 XPF	Ech 8 : 325 248 XPF	Ech 8 : 325 248 XPF	Ech 8 : 325 248 XPF	Ech 9 : 335 104 XPF	Ech 9 : 335 104 XPF	Ech 9 : 335 104 XPF	Ech 10 : 344 960 XPF
323 907 - 315 392 =	328 670 - 325 248 =	333 433 - 325 248 =	338 196 - 325 248 =	342 960 - 335 104 =	347 723 - 335 104 =	352 487 - 335 104 =	357 249 - 344 960 =
8 515 XPF	3 422 XPF	8 185 XPF	12 948 XPF	7 856 XPF	12 619 XPF	17 383 XPF	12 289 XPF

2033	2034
362 013 XPF	366 080 XPF*
Ech 10 : 344 960 XPF	Ech 10 : 344 960 XPF
362 013 - 344 960 =	366 080 - 344 960 =
17 053 XPF	21 120 XPF

*Sa carrière sera gelée au bout de 37 ans de service avec un salaire brut de 366080 XPF qui correspond au plus haut salaire de la catégorie C.

Exemple 3 : Un agent de catégorie CC2 classé à l'échelon 2 avec un salaire brut actuel de 330 861 XPF à qui est faite une proposition d'intégration au grade de technicien à l'échelon 7 (salaire brut de 335 104 XPF).

Années	01/2017	07/2019	01/2022	07/2024	01/2027	07/2029	01/2032
Evolution de salaire (ech)	330 861 XPF	363 866 XPF	390 093 XPF	414 511 XPF	440 893 XPF	461 405 XPF	473 088 XPF*
Traitement si fonctionnaire	Ech 7 : 335 104 XPF	Ech 7 : 335 104 XPF	Ech 8 : 347 776 XPF	Ech 9 : 360 448 XPF	Ech 10 : 373 120 XPF	Ech 11 : 385 792 XPF	Ech 12 : 399 872 XPF
Calcul indemnité différentielle		363 866 - 335 104= 28 762 XPF	390 093 - 347 776 = 42 317 XPF	414 511 - 360 448= 54 063 XPF	440 893 - 373 120 = 67 773 XPF	461 405 - 385 792= 75 613 XPF	473 088 - 399 872 = 73 216 XPF

*L'agent continuera à évoluer jusqu'en 2032 avec un salaire brut de 473 088 XPF qui correspond au plus haut salaire de la catégorie B (au lieu de 480 524 XPF qui correspond au traitement brut de l'échelon 8).

ANNEXE 2

Simulation de revalorisation de rémunération pour les agents régis par un statut autre que la convention ANFA

Exemple : Un agent avec un salaire brut actuel de 340 000 XPF à qui est proposée une intégration au grade de technicien à l'échelon 8 (salaire brut de 347 776 XPF).

Années	2017	2019	2021	2023	2026	2027	2030	2032
Evolution de salaire	340 000 XPF	+ 3%	+ 2%	+ 1%	+ 5%	+ 1,5%	+ 3 %	+ 2%
Traitement réévalué	340 000 XPF	350 200 XPF	357 204 XPF	360 777 XPF	378 816 XPF	384 499 XPF	396 034 XPF	403 955 XPF
Traitement si fonctionnaire	Ech 8 : 347 776 XPF	Ech 8 : 347 776 XPF	Ech 9 : 360 448 XPF	Ech 10 : 373 120 XPF	Ech 11 : 385 792 XPF	Ech 11 : 385 792 XPF	Ech 12 : 399 872 XPF	Ech 12 : 399 872 XPF
Calcul indemnité différentielle		350 200 347 776 =						403 955 399 872 =
		2424 XPF						4083 XPF

	2033	2035	2037	2040	2042	2043	2046
	+2%	+ 3%	+ 2%	+ 4%	+ 2%	+ 2%	+ 2%
412 035 XPF	424 397 XPF	432 885 XPF	450 201 XPF	459 206 XPF	468 391 XPF	473 088 XPF	
Ech 12 : 399 872 XPF	Ech 12 : 399 872 XPF	Ech 12 : 399 872 XPF	Ech 12 : 399 872 XPF	Ech 12 : 399 872 XPF	Ech 12 : 399 872 XPF	Ech 12 : 399 872 XPF	
412 035 - 399 872 =	424 397 - 399 872 =	432 885 - 399 872 =	450 201 - 399 872 =	459 206 - 399 872 =	468 391 - 399 872 =	473 088 - 399 872 =	
12 163 XPF	24 525 XPF	33 013 XPF	50 329 XPF	59 334 XPF	68 519 XPF	73 216 XPF	

Cet agent verra son salaire progresser jusqu'en 2046 où il percevra le traitement brut de 473 088 XPF qui correspond au plus haut salaire de la catégorie B.

