



**HAUT-COMMISSARIAT  
DE LA RÉPUBLIQUE  
EN POLYNÉSIE FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## Dossier de presse

### **Fonction publique communale (FPC)**

### **Signature de l'arrêté du haut-commissaire modifiant la grille indiciaire du cadre d'emploi « exécution » (D)**

#### **Sommaire**

##### **I - Une fonction publique toujours en construction**

1. Le toilettage de l'ordonnance de 2005
2. Une phase d'intégration qui se poursuit jusqu'au 31 décembre 2023

##### **II – Le cadre d'emploi « exécution » (D)**

1. La prédominance de la catégorie D dans les effectifs communaux
2. La revalorisation des traitements indiciaires de la catégorie D

##### **III - Les chantiers de la fonction publique communale pour 2023**

- Un nouveau régime indemnitaire
- La poursuite du travail de toilettage
- La volonté de créer de nouvelles perspectives professionnelles aux fonctionnaires

\* \* \*

#### **I - UNE FONCTION PUBLIQUE RECENTE QUI SE STRUCTURE PROGRESSIVEMENT**

La fonction publique communale (FPC), régie par 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 est la troisième fonction publique en Polynésie française aux côtés de celles de l'État et de la Polynésie française.

Son entrée en vigueur a mis fin aux recrutements du personnel sous contrat de droit privé tout en fixant avec ses trois décrets d'application les principes directeurs définissant un statut uniforme afin que les agents puissent disposer des mêmes droits et obligations que ceux des autres fonctionnaires.

Cet ensemble de textes est ensuite décliné par arrêtés du haut-commissaire au travers notamment des statuts particuliers de chaque cadre d'emploi.

## 1) LE TOILETTAGE DES TEXTES DE LA FPC

Le chantier du « toilettage » des textes de la FPC, débuté en 2017, vise à moderniser le cadre juridique applicable aux fonctionnaires communaux. L'ordonnance de décembre 2021 et la loi de ratification adoptée par le Parlement en août 2022, ont permis non seulement de mettre à jour la fonction publique communale des évolutions nationales, mais également d'adapter celles-ci aux spécificités de la Polynésie française. Les acteurs locaux (syndicats, élus, etc.) ont été associés tant lors de l'élaboration de l'ordonnance que dans le cadre des travaux sur la loi de ratification.

Un groupe de travail chargé de préparer ce toilettage a été formé autour de l'ensemble des acteurs de la FPC : élus communaux, organisations syndicales, techniciens du centre de gestion et de formation (CGF), du syndicat de promotion des communes (SPC) ainsi que ceux du haut-commissariat.

La série de propositions émanant du groupe de travail a été adoptée à l'unanimité par le Conseil supérieur de la fonction publique des communes de Polynésie française en 2018.

Si le groupe de travail interministériel, constitué pour examiner les propositions des instances locales, n'a pas retenu la totalité de celles-ci compte tenu des disparités que certaines créeraient par rapport au droit commun de la fonction publique, il a néanmoins proposé une mise à jour des textes de la FPC par rapport à ceux du statut de la fonction publique territoriale métropolitaine au regard notamment de la parution lors de la dernière décennie des lois « Déontologie » et de « Transformation de la Fonction Publique ».

L'ordonnance modificative a été publiée au *Journal officiel* du 8 décembre 2021

Dans le cadre de la procédure parlementaire de ratification de cette ordonnance, les députés et sénateurs ont amendé ce texte en faisant droit à certaines revendications portées au CSFPC mais sans bouleverser l'économie générale de la réforme. La loi de ratification a été promulguée le 10 août 2022

## 2) UNE PHASE D'INTEGRATION QUI SE POURSUIT JUSQU'AU 31 DECEMBRE 2023

Une autre disposition de l'ordonnance d'août 2021 a été de donner une seconde chance aux agents contractuels recrutés avant 2011 de pouvoir intégrer la fonction publique communale. Cette seconde procédure d'intégration s'achèvera au 31 décembre 2023.

Un certain nombre d'agents contractuels n'avaient en effet pas reçu de proposition par leur employeur lors de la première vague d'intégration ou avaient refusé l'intégration pour diverses raisons dont notamment la crainte de perdre des avantages liés à leurs contrats initiaux.

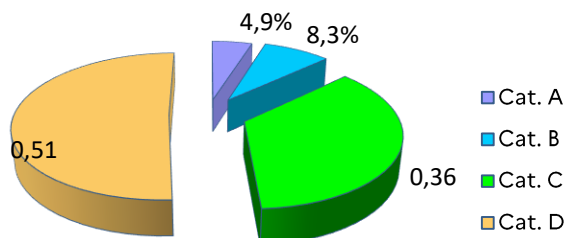
## II – LE CADRE D'EMPLOI « EXECUTION » (D)

### 1) LA PREDOMINANCE DE LA CATEGORIE D DANS LES EFFECTIFS COMMUNAUX

Toutes les statistiques relatives à la FPC montrent que les agents de catégorie D (la moins élevée hiérarchiquement) représentent plus de la moitié des quelques 4500 agents communaux. La spécialité « technique » représente près des trois-quarts des effectifs de la catégorie D. Le recrutement des fonctionnaires de catégorie D s'effectue au niveau du SMIG et ne nécessite ni de niveau scolaire particulier ni de passer un concours.

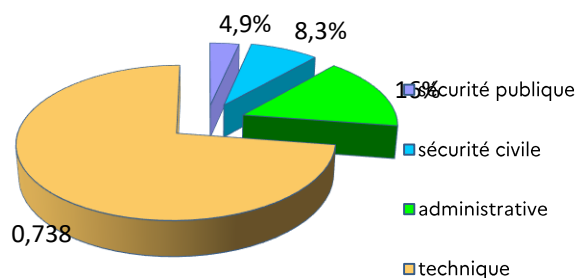
Les communes polynésiennes comptent, selon les données actualisées au mois d'octobre 2022, environ 4500 agents. Les fonctionnaires sont majoritairement représentés avec un taux de 86% (seuls 24% sont contractuels), un chiffre supérieur à celui des communes métropolitaines. À l'inverse, parmi les contractuels, la part des agents contractuels en CDI par rapport à ceux en CDD est nettement supérieure au taux métropolitain (soit 90% contre 25%).

Les fonctionnaires sont répartis dans la hiérarchie en quatre cadres d'emplois classés de A (le plus élevé correspondant aux fonctions de conception et d'encadrement) à D (le moins élevé, correspondant aux fonctions d'exécution).



Les agents du cadre d'emploi « exécution » (D) représente près de 51% des effectifs communaux

Les fonctionnaires du cadre d'emploi « exécution » peuvent progresser dans leur carrière soit de façon automatique avec l'ancienneté (avancement d'échelon) soit en réussissant un examen professionnel (changement de grade).



Dans la spécialité technique, ces agents peuvent être employés comme jardiner, conducteur d'engins, mécanicien, ripeur, cuisinier pour la restauration scolaire, etc.

Dans la spécialité administrative, les agents exercent à l'état civil, à la comptabilité, dans le domaine de l'informatique, du sport et de la culture etc.

Dans la spécialité civile, l'agent est affecté aux missions de secours à personne, de lutte contre les incendies, intervient sur les accidents de toute nature et peut se spécialiser s'il détient les unités de valeur correspondantes.

Dans la spécialité sécurité publique, l'agent peut être affecté à la surveillance du domaine public aux côtés des policiers municipaux.

## 2) LA REVALORISATION DES TRAITEMENTS INDICIAIRES DU CADRE D'EMPLOI « EXECUTION »

Les augmentations successives du SMIG au cours de l'année 2022 ont conduit à un « tassement » des premiers échelons de la grille salariale, de sorte que la progression salariale à l'ancienneté était quasiment nulle les premières années de carrière.

L'arrêté que signera le Haut-commissaire vise à rétablir l'écart de rémunération entre les différents échelons.

À noter que cette mesure, propre à la catégorie D, cumulera ses effets avec la revalorisation de la valeur du point d'indice de tous les fonctionnaires communaux au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

La rémunération en début de carrière des agents de la catégorie D est très légèrement supérieure au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

A titre d'exemple, sous l'effet du nombre de points :

- Un agent de sécurité publique au 3<sup>ème</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade verra son salaire augmenter de 8 000 FCFP mensuels
- Un sapeur au 12<sup>ème</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade verra son salaire augmenter de 10 000 FCFP mensuels

En raison de l'entrée en vigueur de la revalorisation du point d'indice applicable à tous les fonctionnaires, l'augmentation de salaire de ces agents sera en définitive de :

- 11 000 FCFP pour l'agent de sécurité publique au 3<sup>ème</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade,
- 13 000 FCFP pour le sapeur au 12<sup>ème</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade.

### **III - LES CHANTIERS DE LA FPC POUR 2023**

Dans la suite de la réforme de l'ordonnance, le Conseil supérieur de la fonction publique communale a été saisi ou sera saisi très prochainement par le Haut-commissaire d'autres sujets visant à renforcer l'attractivité de la FPC, notamment la création d'un nouveau régime indemnitaire donnant davantage de liberté d'action aux employeurs communaux sur la rémunération, la création d'outils de promotion interne des fonctionnaires ou encore l'ajout de nouveaux échelons pour les agents aujourd'hui « plafonnés » dans leur évolution de carrière.

#### **1) UN NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE**

Ce nouvel outil entrera en vigueur au premier trimestre 2023. Chaque conseil municipal devra délibérer afin de déterminer à quel niveau il souhaite fixer ces différentes primes et indemnités susceptibles d'être perçues par les agents communaux en raison par exemple de la dangerosité des missions, de travaux supplémentaires ou de leur engagement professionnel.

#### **2) LA POURSUITE DU TRAVAIL DE TOILETTAGE**

Au niveau local, le cadre statutaire de la filière « sécurité civile » est en cours de révision pour mieux prendre en compte la spécificité du métier de sapeur-pompier professionnel.

#### **3) LA VOLONTE DE CREER DE NOUVELLES PERSPECTIVES AUX FONCTIONNAIRES**

Aujourd'hui, les fonctionnaires ne peuvent accéder à des emplois d'encadrement (catégories A et B) qu'en réussissant des concours. Il n'existe pas au sein de la FPC d'outil permettant de promouvoir en interne les agents qui auraient les capacités à occuper ces fonctions.

Le chantier de la promotion interne vise à permettre aux fonctionnaires de bénéficier d'une nouvelle voie d'accès à des responsabilités supérieures autre que celle des concours, en instituant des examens professionnels dont les épreuves sont moins académiques que des concours ou la possibilité (sous condition d'éligibilité et de façon limitée) de promotion « au choix ».

Afin de tenir compte de l'allongement des carrières et des modalités particulières d'intégration des agents contractuels, le chantier de la promotion interne s'accompagnera de celui relatif à l'ajout d'échelons supplémentaires afin d'ouvrir des perspectives d'évolution aux agents communaux « plafonnés » dans l'évolution de leur rémunération.