ASSEMBLÉE
DE LA
POLYNÉSIE FRANÇAISE

Commission des institutions, des affaires internationales et européennes et des relations avec les communes

---

N° 112 - 2021

Papeete, le 12 AOUT 2021

RAPPORT

relatif à l'avis de l'assemblée de la Polynésie française sur le projet d'ordonnance étendant et adaptant à la fonction publique des communes de Polynésie française certaines dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

présenté au nom de la commission des institutions, des affaires internationales et européennes et des relations avec les communes,

par Monsieur et Madame les représentants Teva ROHFRITSCH et Sylvana PUHETINI

Document mis en distribution
Le 12 AOUT 2021

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs les représentants,

Par lettre n° 727/DIRAJ du 19 juillet 2021, le Haut-commissaire de la République en Polynésie française a soumis pour avis à l'assemblée de la Polynésie française, un projet d'ordonnance étendant et adaptant à la fonction publique des communes de Polynésie française certaines dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

I- Propos liminaires

Prise sur le fondement de l'alinéa 1er de l'article 74-1 de la Constitution, cette ordonnance a pour objet d'étendre à la fonction publique des communes de la Polynésie française certaines dispositions de la fonction publique territoriale métropolitaine tout en procédant aux adaptations nécessaires compte tenu du contexte particulier des communes de la Polynésie française.

Pour mémoire, il existe trois fonctions publiques en Polynésie française, celles de l'Etat, du pays et des communes. S'agissant de la fonction publique des communes de la Polynésie française, elle est régie par 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 ».

Cette ordonnance ratifiée par la loi n° 2007-224 du 21 février 2007 « portant dispositions statutaires et institutionnelles relatives à l'outre-mer » a permis aux 48 communes et groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs de se doter pour la première fois d'un statut général définissant les garanties fondamentales dont doivent bénéficier les fonctionnaires des communes et le cadre général de l'organisation de la fonction publique communale.

À noter que cette ordonnance est régulièrement modifiée afin de tenir compte des évolutions législatives intervenues dans la fonction publique territoriale en métropole[1]. Lors de sa dernière grande refonte en 2011, l'assemblée de la Polynésie française avait émis un avis favorable au projet de texte[2] dont il avait été saisi, dans sa séance du 13 janvier 2011.

II- Contexte du projet d'ordonnance

Suite à l'émergence d'un mouvement de grève en mai 2017, plusieurs réunions de concertation se sont tenues à l'initiative du Haut-commissaire de la République en Polynésie française, avec les partenaires locaux du monde communal, à savoir : la confédération syndicale des agents communaux de Polynésie française (COSAC), le syndicat pour la promotion des communes (SPCPF), le conseil supérieur de la fonction publique des communes de la Polynésie française (CSFPC) et le centre de gestion et de formation (CGF).

Ces derniers ont ainsi mené pendant près d'une année, un travail de toilettage de l'ordonnance n° 2005-10 du 04 janvier 2005 dans le but de permettre une meilleure adaptation et une plus grande attractivité de la dernière née des fonctions publiques en Polynésie française. Cette mobilisation des instances communales locales s'est traduite par d'importantes phases de consultations, de discussions et de productions écrites. Par ailleurs le CGF a été mandaté depuis 2017 par le Haut commissaire pour l'organisation de travaux.

Dans le cadre d'une mission institutionnelle organisée par le président SPCPF en novembre 2018, plusieurs propositions d'amélioration et d'adaptation – fruit d'un consensus général entre les élus communaux et les représentants du personnel communal – ont ainsi été présentées auprès de différent cabinets ministériels métropolitains. Ces propositions ont, par ailleurs, fait l'objet d'une présentation détaillée aux services juridiques de la direction générale des outre-mer (DGOM) en février 2019 à l'occasion d'une nouvelle mission.

En août 2020, le Haut-commissaire adressait pour avis au président du CSFPC une version de projet d'ordonnance quasiment identique à celui soumis présentement. À ce titre, plusieurs réunions de concertation animées par le CGF se sont tenues avec les élus des communes et les partenaires sociaux composant le conseil supérieur. Les travaux ont pu aboutir, au-delà d'un certain nombre de modifications rédactionnelles, à plusieurs propositions majeures validées à l'unanimité par les membres du CSFPC en sa séance plénière du 17 décembre 2020, puis transmises le 6 janvier 2021 à M. le Haut-commissaire.

Par ailleurs, il est à noter qu'une proposition de loi portant sur le même sujet et largement inspirée des travaux du CSFPC, a été déposée par Madame la sénatrice Lana TETUANUI, et cosignée par Monsieur le sénateur Teva ROHFRITSCH, traduisant ainsi leur volonté de voir ce chantier de toilettage législatif et réglementaire aboutir mais également d'accélérer le calendrier du gouvernement en donnant la possibilité au Parlement de se prononcer sur ce sujet.

III- Présentation du projet d'ordonnance

Le présent projet d'ordonnance vient pour l'essentiel actualiser le statut de la fonction publique des communes de la Polynésie française au regard des évolutions législatives intervenues dans la fonction publique territoriale en métropole.

Composé de 41 articles, le projet de texte se décline en sept chapitres dont l'architecture est similaire à celle de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 – excepté les intitulés des chapitres VI et VII – et opère les modifications suivantes :

- **Chapitre I** ***« Dispositions générales »*** : possibilité de recrutement de contractuels en cas de vacance d'emploi A, B, C et D ; possibilité de détachement des fonctionnaires du pays et suppression de l'obligation de les recruter par voie de contrat (Art. 1 à Art. 2);

[1] Loi organique n° 2010-704 du 28 juin 2010 ; Loi n° 2011-664 du 15 juin 2011 ; Ordonnance n° 2012-351 du 12 mars 2012 ; Loi n°2015-1268 du 14 octobre 2015 ; Loi n° 2017-256 du 28 février 2017 et Loi n°2017-1339 du 15 septembre 2017 ;

[2] Loi n° 2011-664 du 15 juin 2011 actualisant 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 ;

- **Chapitre II** ***« Droits et obligations »*** : lutte contre les discriminations ; interdiction des agissements sexistes ; remplacement de la notation par l'appréciation de la valeur professionnel ; lutte contre les discriminations et le harcèlement ; protection fonctionnelle et institution de l prescription triennal ainsi que la protection des témoins (Art. 3 à Art. 13) ;

- **Chapitre III** ***« Organismes particuliers de la fonction publique des communes de la Polynésie française »*** : pour les élections du CSFPC les élus des communes ne seront plus nécessairement ceux du comité des finances locales ; saisine obligatoire et non plus facultative du CSFPC pour toute loi, ordonnance ou règlement concernant la fonction publique communale ; possibilité du HC de saisir le CSFPC ; les commissions administratives paritaires n'ont plus l'obligation d'être composées uniquement de maires ; présidence du conseil de discipline par un magistrat administratif ; la création d'une commissions consultative paritaire composée d'élus ; fonctionnement des conseils et comités de discipline et possibilité pour le CGF de souscrire des contrats-cadres pour des prestations d'actions sociales mutualisées(Art. 14 à Art. 20) ;

- **Chapitre IV** ***« Accès aux emplois de la fonction publique des communes de la Polynésie française »*** : suppression de l'absence de limite d'âge opposable aux personnes reconnues travailleurs handicapés ; absence de concours en C et D ; le stagiaire qui ne bénéficie pas de son agrément est licencié, après avis de la CAP (Art. 21 à Art. 25);

- **Chapitre V** ***« Des carrières »*** : suppression de la notation et remplacée par l'appréciation de la valeur professionnel; avancement de grade conditionné à l'inscription sur un tableau annuel d'avancement ; abrogation des dispositions sur le reclassement pour inaptitude liée à l'«état physique» des fonctionnaires ; droit des agents non titulaire d'être reclassés ; radiation de la FPC en cas d'intégration dans une autre fonction publique ; création du droit au temps partiel thérapeutique, congés de paternité et d'accueil de l'enfant, solidarité familiale, activité dans la réserve ; aménagement horaire pour allaitement de son enfant ; réintégration d'un détaché en l'absence de poste vacant ; maintien des droits à l'avancement de l'agent qui prend une disponibilité pour élever un enfant ; supprime la position administrative de la réserve opérationnelle ; durée du congé parental passe de 2 à 3 ans, et droit à l'avancement poussée à 5 ans pour toute la carrière ; remplacement de la notion de « congé pour formation personnelle » par congé « de formation professionnelle » ; possibilité de fixer des indemnités pour tenir compte des résultats des agents et de leur service.

- **Chapitre VI :** ***« Dispositions transitoires »*** : Réouverture du délai pour intégrer la fonction publique communale jusqu'au 31 décembre 2021 ; fixation au 31 décembre 2002 de l'échéance ultime pour que les communes délibèrent sur le régime indemnitaire (Art. 39 à Art. 40) ;

- **Chapitre VII :** ***« Dispositions finales »*** : (Art.41)

Les apports de chaque article sont davantage détaillés dans un tableau annexé au présent rapport.

IV- Observations appelées par le projet d'ordonnance

A) Remarques sur la forme

Le projet d'ordonnance tel qu'il est rédigé nécessite quelques correctifs de forme afin de mettre en cohérence son architecture avec celle de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005.

L'article 26 du projet d'ordonnance modifie l'article 48 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 de sorte à remplacer le terme « notation » par les termes « appréciation de la valeur professionnelle », l'intitulé de la section 1 du Chapitre V est donc également touchée par cette modification. Il est à noter que le projet d'ordonnance prend en compte cette modification d'intitulé sans pour autant le formuler dans une de ses dispositions. Par conséquent, il convient d'insérer une disposition dans le projet d'ordonnance permettant la modification de l'intitulé de la section 1 du Chapitre V.

Dans une moindre mesure et par souci de cohérence, il convient d'harmoniser l'intitulé du chapitre VI du projet d'ordonnance avec celui de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 « Dispositions diverses transitoires et finales ». Pour une harmonisation plus complète, il est nécessaire d'ajouter l'intitulé de la section 2 « Dispositions transitoire » sous le chapitre VI et de remplacer le chapitre VII du projet de texte par une section 3 « Dispositions finales ».

B) <u>Remarques de fond</u>

Les travaux du SPCPF et le CGF, témoignent de leur appropriation et de leur bonne connaissance du besoin de nos communes polynésiennes et de leurs spécificités locales, notamment ceux qui ont pu être produits et présentés aux autorités nationales. Ces productions ont été l'objet d'une consultation préalable de l'ensemble des acteurs locaux communaux.

Ces travaux sont suffisamment éclairant et de nature à être pris en considération au regard de la nécessité d'offrir aux agents communaux un cadre législatif et réglementaire clair, adapté et sécurisant. Il s'agit également de renforcer l'attractivité de la fonction d'agent public communal et in fine, de mettre à disposition de nos élus locaux, un outil complémentaire visant le renforcement de leurs moyens humains et de leurs besoins en compétences techniques.

Le présent projet de texte très attendu est porteur d'avancées notables, pour un certain nombre de ses dispositions, telles qu'identifiées par le SPCPF et le CGF. Par exemple, l'ouverture d'un nouveau délai de droit d'option fixé au 31 décembre 2022 pour les agents n'ayant pas encore intégré la fonction publique des communes et le régime indemnitaire à fixer désormais par les communes, sont des avancées notables, cependant, le délai semble assez restreint et difficilement tenables pour les communes de la Polynésie française. Par conséquent, il convient de repousser l'échéance au 31 décembre 2023.

Toutefois, ce projet n'a pas davantage étendu à des dispositions d'adaptation à nos spécificités locales, se limitant essentiellement à un alignement des textes tels qu'appliqués aux communes métropolitaines. Ainsi, le projet ne prend pas en compte un certain nombre des propositions émises (télétravail, principe de laïcité, départs volontaires, examens professionnels à prévoir pour certains cadres d'emploi etc.).

Par conséquent, les objectifs ne sont que partiellement atteints, nonobstant les délais mis à l'élaboration de ce projet d'ordonnance depuis 2018.

De plus, certains articles du projet appellent de fait un avis défavorable car inadaptés (article 7 du projet par exemple, soulevant des difficultés liées aux compétences statutaires des communes sur l'action sociale ou le logement, principe de laïcité prévu à l'article 10 qui appelle des échanges sur la forte valeur religieuse au sein de notre culture polynésienne etc.).

En conclusion, ce projet de texte présente pour les seuls articles identifiés par le SPCPF et le CGF des avancées notables, néanmoins il est nécessaire que le chantier reprenne par une collaboration renforcée entre les instances locales communales et celles de l'Etat (de métropole ou locales). Dans cette perspective, des dispositions nouvelles ou complémentaires, concertées, devraient pouvoir aboutir dans un second temps, selon un calendrier convenu entre les parties, pour répondre à des objectifs partagés de consolidation, de sécurisation et de modernisation de la réglementation s'appliquant à la fonction publique communale.

*
* *

Au regard de ces éléments, la commission des institutions, des affaires internationales et européennes et des relations avec les communes, réunie le 11 août 2021 pour examiner ce dossier, propose à l'assemblée de la Polynésie française à émettre un ***avis favorable*** au projet d'ordonnance présenté, pour les seuls articles identifiés comme présentant des avancées notables.

LE RAPPORTEURS

<u>Teva ROHFRITSCH</u> **<u>Sylvana PUHETINI</u>**

TABLEAU COMPARATIF

Demande d'avis sur un projet d'ordonnance étendant et adaptant à la fonction publique des communes de Polynésie française certaines dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
(Lettre n° 727/DIRAJ du 19-7-2021)

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
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		
CHAPITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES		
Article 8 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 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 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. (...)	Article 8 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 ***et d'agents non titulaires*** 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 des obligations de la réserve opérationnelle, ***d'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales ou pour raison de participation à un événement culturel ou sportif,*** soit pour faire face temporairement, pour une durée maximale d'un an ***renouvelable une fois***, 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. (...)	Le projet d'ordonnance permet le recrutement temporaire d'agents non titulaires pour assurer le remplacement momentané d'agents contractuels. Il étend également à la fonction publique des communes de la Polynésie française la possibilité d'employer un contractuel pour remplacer un fonctionnaire en détachement de courte durée ou en disponibilité de courte durée pour raisons familiales (article 22 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019). L'extension est adaptée pour tenir compte des disponibilités de courte durée accordées pour la participation à des événements culturels et sportifs. Il permet également de renouveler le contrat dans la limite de deux ans (actuellement la durée maximale est d'un an non renouvelable), possibilité qui existe en droit commun de la FPT (article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
Article 9 Les emplois permanents peuvent être occupés par des fonctionnaires de l'Etat régis par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux régis par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et des fonctionnaires hospitaliers régis par la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière placés en position de détachement ou mis à disposition conformément aux statuts dont ils relèvent. ***La durée maximale du détachement ou de mise à disposition de ces fonctionnaires est fixée à trois ans et est renouvelable une fois.*** ~~***Les fonctionnaires ainsi recrutés sont engagés par des contrats d'une durée maximale de six ans, renouvelables une fois.***~~	Article 9 Les emplois permanents peuvent être occupés par ***des fonctionnaires régis par le statut général des fonctionnaires de la Polynésie française*** des fonctionnaires de l'Etat régis par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux régis par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et des fonctionnaires hospitaliers régis par la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière placés en position de détachement ou mis à disposition conformément aux statuts dont ils relèvent. ***Ils peuvent être placés en position de détachement, le cas échéant suivie d'une intégration, ou de mise à disposition conformément aux statuts dont ils relèvent.*** ***La durée maximale du détachement ou de la mise à disposition de ces fonctionnaires est fixée à trois ans et est renouvelable une fois.***	Le projet d'ordonnance offre la possibilité pour les fonctionnaires de la Polynésie française d'occuper des emplois permanents de la fonction publique des communes par voie de détachement. Il supprime aussi l'obligation de recruter les fonctionnaires détachés par contrat, cette obligation n'existant pas en droit commun (article 64 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).
<u>Chapitre II</u> : DROITS ET OBLIGATIONS **<u>Section 1</u> : Garanties**		
Article 10 La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.	Article 10 La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.	Le projet d'ordonnance actualise la liste des motifs ne pouvant donner lieu à discrimination en ajoutant l'identité de genre, la situation de famille et l'état de grossesse, motifs ajoutés en droit commun par l'article 55 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 et par l'article 81 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. Toutefois, des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions. De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, ~~***d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires, lorsqu'elles visent à permettre le déroulement de leur carrière, d'autre part,***~~ pour la carrière des fonctionnaires, lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur emploi.	Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ***ou identité de genre***, de leur âge, de leur patronyme, ***de leur situation de famille ou de grossesse***, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. Toutefois, des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions. De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, pour la carrière des fonctionnaires, lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur emploi.	Il supprime également la possibilité d'instaurer des limites d'âges autres que celles nécessitées par des exigences professionnelles, comme cela a été fait en droit commun par l'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005
Article 11 Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. Toutefois, des recrutements distincts pour les hommes ou les femmes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions. (...)	Article 11 Aucune distinction ***directe ou indirecte*** ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. ***Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.*** Toutefois, des recrutements distincts pour les hommes ou les femmes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions. (...)	Le projet d'ordonnance étend à la fonction publique des communes de la Polynésie française le principe d'interdiction des agissements sexistes, principe issu de l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, modifié par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
Article 13 Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, ***la notation***, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération : 1° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ***les principes énoncés au deuxième alinéa de l'article 10*** ; 2° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral mentionnés à l'article 12 ; 3° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement ***de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers*** ; 4° Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés. Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus	Article 13 Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, ***la rémunération, l'appréciation de la valeur professionnelle***, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération : 1° Le fait ***qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au deuxième alinéa de l'article 10 ou*** qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ***ces mêmes principes*** ; 2° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral mentionnés à l'article 12 ***ou qu'il a exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;*** 3° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement ***sexuel mentionnés à l'article 13-1 ou qu'il a exercé un recours d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits*** ; 4° Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés. Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus	Le projet d'ordonnance étend à la fonction publique communale de la Polynésie française la référence à la rémunération et à l'appréciation de la valeur professionnelle pour tenir compte de la suppression de la notation prévue par l'article 27 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019. Il actualise également les dispositions relatives à la lutte contre la discrimination et le harcèlement en cohérence avec l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.
	Art. 13-1. – Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits : ***1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;***	Le projet d'ordonnance étend le principe d'interdiction du harcèlement sexuel (disposition issue de l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifié par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016).

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
	2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.	Il étend également l'interdiction des mesures discriminatoires à l'égard des fonctionnaires qui relatent ou témoignent de bonne foi les faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou de conflits d'intérêts (article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 modifié par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016).
	Art. 13-2. – Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens de l'article 24-1 dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. *Aucun fonctionnaire ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 et 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.* *Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.* *Dans le cas d'un conflit d'intérêts, le fonctionnaire doit avoir préalablement alerté en vain l'une des autorités hiérarchiques dont il relève.* *En cas de litige relatif à l'application des quatre premiers alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit, d'un crime, d'une situation de conflit d'intérêts ou d'un signalement constitutif d'une alerte au sens de l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.*	

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
	Le fonctionnaire qui relate ou témoigne de faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts de mauvaise foi ou de tout fait susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires, avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés est puni des peines prévues au premier alinéa de l'article 226-10 du code pénal.	
Article 16 Les fonctionnaires participent, par l'intermédiaire de leurs représentants siégeant dans des organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière. Ils participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent.	Article 16 Les fonctionnaires participent, par l'intermédiaire de leurs représentants siégeant dans des organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière. Ils participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent. ***L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.*** ***Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale.*** ***Les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, sont distinctes de la rémunération et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir.***	Le projet d'ordonnance étend à la fonction publique des communes de la Polynésie française les dispositions issues de l'article 26 de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 sur la définition et le rôle de l'action sociale collective ou individuelle.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
	Les communes et leurs établissements publics peuvent confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association. ***Ils peuvent participer aux organes d'administration et de surveillance de ces organismes.***	
Article 18 Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent ***conformément aux*** règles fixées par le code pénal et les lois spéciales. Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui. ~~***La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.***~~ La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère de faute personnelle.	Article 18 Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent ***indépendamment des*** règles fixées par le code pénal et les lois spéciales. Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui. ***La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.*** La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère de faute personnelle ***détachable de l'exercice de ses fonctions.***	Le projet d'ordonnance étend à la fonction publique des communes de la Polynésie française les dispositions issues de l'article 20 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relatives à la protection fonctionnelle des fonctionnaires et de leurs proches.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.	***Le fonctionnaire entendu en qualité de témoin assisté pour de tels faits bénéficie de cette protection. La collectivité publique est également tenue de protéger le fonctionnaire qui, à raison de tels faits, est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale.*** La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale. ***La protection peut être accordée, sur leur demande, au conjoint, au concubin, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité au fonctionnaire, à ses enfants et à ses ascendants directs pour les instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire.*** ***Elle peut également être accordée, à leur demande, au conjoint, au concubin ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité qui engage une instance civile ou pénale contre les auteurs d'atteintes volontaires à la vie du fonctionnaire du fait des fonctions exercée par celui-ci. En l'absence d'action engagée par le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, la protection peut être accordée aux enfants ou, à défaut, aux ascendants directs du fonctionnaire qui engagent une telle action.***	
Article 20 Le droit à la formation permanente est reconnu aux fonctionnaires. Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un congé de formation, dans les conditions prévues à l'article 61.	Article 20 Le droit à la formation ***professionnelle tout au long de la vie*** est reconnu aux fonctionnaires. Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un congé de formation, dans les conditions prévues à l'article 61.	Le projet d'ordonnance étend à la fonction publique des communes de la Polynésie française le bénéfice de la formation obligatoire au management pour les agents accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement, bénéfice mis en place par l'article 64 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
Ils peuvent être tenus de suivre des formations définies par les statuts particuliers dans l'intérêt du service.	Ils peuvent être tenus de suivre des formations définies par les statuts particuliers dans l'intérêt du service. ***Ils bénéficient, lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, de formations au management.***	Il actualise également la terminologie de la formation permanente, devenue formation professionnelle tout au long de la vie (loi n° 2007-148 du 2 février 2007). La section 2 porte sur les obligations des fonctionnaires.
	<u>Section 2</u> : Obligations	
Article 21 Les fonctionnaires consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. Les conditions dans lesquelles il peut être exceptionnellement dérogé à cette interdiction sont fixées par décret. Toutefois, les agents publics occupant un emploi à temps non complet ou exerçant des fonctions impliquant un service à temps incomplet pour lesquels la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou réglementaire du travail des agents publics à temps complet peuvent être autorisés à exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative dans les limites et conditions fixées par décret. Les fonctionnaires ne peuvent prendre, par eux-mêmes ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle ils appartiennent ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre leur indépendance	***Art. 21. – Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité.*** ***Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses.*** ***Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.*** ***Il appartient à tout chef de service de veiller au respect de ces principes dans les services placés sous son autorité.***	Le projet d'ordonnance étend à la fonction publique des communes de la Polynésie française les nouvelles règles concernant la prévention des conflits d'intérêts, le cumul d'activités ou l'exercice d'activités privées après la cessation d'une fonction publique issues de l'article 7 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.
	Art. 21-1. – Le fonctionnaire veille à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver.	

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
	Constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions. *À cette fin, le fonctionnaire qui estime se trouver dans une situation de conflit d'intérêts :* *1° Lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, saisit son supérieur hiérarchique ; ce dernier, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie, le cas échéant, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ;* *2° Lorsqu'il a reçu une délégation de signature, s'abstient d'en user ;* *3° Lorsqu'il appartient à une instance collégiale, s'abstient d'y siéger ou, le cas échéant, de délibérer ;* *4° Lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles, est suppléé selon les règles propres à sa juridiction ;* *5° Lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, est suppléé par tout délégataire, auquel il s'abstient d'adresser des instructions.*	
	Art. 21-2. – Les fonctionnaires consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve des II à VII du présent article. *I. – Il est interdit au fonctionnaire :* *1° De créer ou de reprendre une entreprise lorsque celle-ci donne lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers s'il occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein ;*	

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
	2° De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ; *3° De donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel ;* *4° De prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ;* *5° De cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.* *II. – Il est dérogé à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative :* *1° Lorsque le dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, continue à exercer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement ;* *2° Lorsque l'agent public occupe un emploi permanent à temps non complet ou exerce des fonctions impliquant un service à temps incomplet pour lesquels la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail des agents publics à temps complet.* *La dérogation fait l'objet d'une déclaration à l'autorité hiérarchique dont l'intéressé relève pour l'exercice de ses fonctions.*	

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
	III. – Le fonctionnaire qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative. *L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise.* *Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.* *Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, qui se prononce dans les conditions prévues à l'article 25 octies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.* *IV. – Le fonctionnaire peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer à titre accessoire une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice.*	

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
	V. – La production des œuvres de l'esprit, au sens de la réglementation localement applicable, s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics et sous réserve de l'article 22 de la présente ordonnance. *Les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.* *VI. – Sans préjudice de l'engagement de poursuites disciplinaires, la violation du présent article donne lieu au reversement des sommes perçues au titre des activités interdites, par voie de retenue sur le traitement.* *VII. – Les conditions d'application du présent article, notamment la liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire en application du IV, sont fixées par décret.*	
	Art. 21-3. – Le fonctionnaire cessant définitivement ou temporairement ses fonctions saisit à titre préalable l'autorité hiérarchique dont il relève afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité. *Pour l'application du premier alinéa, est assimilé à une entreprise privée tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles du droit privé.*	

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
	Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant le début de cette activité, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique selon les modalités prévues à l'article 25 octies de la loi n° 83-634 du 13 juillet1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.	
Article 23 Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.	Article 23 Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.	
	Art. 23-1. – Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 21 à 23. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service. ***Un décret détermine les modalités et critères de désignation des référents déontologues.***	Le projet d'ordonnance étend à la fonction publique des communes de la Polynésie française la création d'un référent déontologue (article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, issu de la loi du 20 avril 2016).
Article 24 Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.	Article 24 Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.	Le projet d'ordonnance étend à la fonction publique des communes de la Polynésie française la prescription triennale pour les poursuites disciplinaires, instituée par l'article 36 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016. Il étend également les dispositions de l'article 31 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 qui permettent au témoin d'être assisté par une tierce personne dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement et la totalité des suppléments pour charges de famille. Sa situation doit être définitivement réglée dans un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions. Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue néanmoins à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.	En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement et la totalité des suppléments pour charges de famille. Sa situation doit être définitivement réglée dans un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions. Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue néanmoins à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille. ***Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction. En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation. Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.*** ***Toute personne ayant la qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime des agissements mentionnés aux articles 10, 11 et 12 de la part du fonctionnaire convoqué devant l'instance disciplinaire peut demander à être assisté, devant cette même instance, d'une tierce personne de son choix.***	

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
CHAPITRE III : ORGANISMES PARTICULIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE DES COMMUNES DE LA POLYNESIE FRANÇAISE		
Section 1 : Organismes consultatifs		
Article 25 Le Conseil supérieur de la fonction publique des communes de la Polynésie française est composé paritairement de représentants des organisations syndicales représentatives de fonctionnaires en Polynésie française et de représentants des communes. Il est présidé par un représentant des communes élu en son sein. Les sièges attribués aux organisations syndicales sont répartis entre elles par arrêté du haut-commissaire compte tenu du nombre de voix qu'elles ont obtenu aux élections organisées pour la désignation des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires. Les organisations syndicales désignent leurs représentants. ~~*Les représentants des communes ainsi que leurs suppléants sont ceux élus au comité des finances locales prévu à l'article 52 de la loi n° 2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française.*~~ Le centre de gestion et de formation institué à l'article 30 assure le secrétariat du conseil supérieur et prend en charge les dépenses afférentes à son fonctionnement. Un décret détermine la composition et l'organisation du conseil supérieur, la durée du mandat de ses membres et les règles de convocation et de fonctionnement de cet organisme	Article 25 Le Conseil supérieur de la fonction publique des communes de la Polynésie française est composé paritairement de représentants des organisations syndicales représentatives de fonctionnaires en Polynésie française et de représentants des communes. Il est présidé par un représentant des communes élu en son sein. Les sièges attribués aux organisations syndicales sont répartis entre elles par arrêté du haut-commissaire compte tenu du nombre de voix qu'elles ont obtenu aux élections organisées pour la désignation des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires. Les organisations syndicales désignent leurs représentants. Le centre de gestion et de formation institué à l'article 30 assure le secrétariat du conseil supérieur et prend en charge les dépenses afférentes à son fonctionnement. Un décret détermine ***les conditions dans lesquelles sont élus les représentants des communes ainsi que leurs suppléants,*** la composition et l'organisation du conseil supérieur, la durée du mandat de ses membres et les règles de convocation et de fonctionnement de cet organisme.	Le projet d'ordonnance aligne la composition du conseil supérieur de la fonction publique des communes de la Polynésie française (CSFPCPF) sur le droit commun en distinguant les représentants des communes au sein de cette instance de ceux qui siègent au Comité des finances locales (article 8 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
Article 26 Le Conseil supérieur de la fonction publique des communes de la Polynésie française est saisi pour avis par le haut-commissaire des projets de statut particulier. Il ***peut être en outre*** saisi de tout projet de loi et de texte réglementaire relatif à la fonction publique régie par le présent statut général. Le conseil supérieur peut procéder à toutes études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel communal. Il est consulté sur le programme annuel de formation élaboré par le centre de gestion et de formation. Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 1er sont tenus de fournir les documents ou les renseignements demandés par le conseil supérieur dans le cadre de ses travaux d'études et de statistiques.	Article 26 Le Conseil supérieur de la fonction publique des communes de la Polynésie française est saisi pour avis par le haut-commissaire des projets de statut particulier. Il ***est*** saisi de tout projet de loi, ***d'ordonnance*** et de texte réglementaire relatif à la fonction publique régie par le présent statut général. ***Il peut également être saisi par le haut-commissaire de toute question relative à la fonction publique régie par la présente ordonnance.*** Le conseil supérieur peut procéder à toutes études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel communal. Il est consulté sur le programme annuel de formation élaboré par le centre de gestion et de formation. Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 1er sont tenus de fournir les documents ou les renseignements demandés par le conseil supérieur dans le cadre de ses travaux d'études et de statistiques.	Le projet d'ordonnance rend obligatoire la saisine du CSFPCPF sur tout projet de loi, d'ordonnance ou de texte réglementaire relatif à la fonction publique des communes de la Polynésie française, par analogie avec le droit commun (article 9 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).
Article 27 Il est créé, auprès du centre de gestion et de formation, une commission administrative paritaire unique pour l'ensemble des fonctionnaires appartenant à une même catégorie au sens de l'article 6 de la présente ordonnance. Les représentants des collectivités et établissements mentionnés à l'article 1er sont désignés parmi ***les maires et les présidents de groupement de communes et*** d'établissement public administratif. Les représentants du personnel sont élus. Les listes des candidats sont présentées par les organisations syndicales.	Article 27 Il est créé, auprès du centre de gestion et de formation, une commission administrative paritaire unique pour l'ensemble des fonctionnaires appartenant à une même catégorie au sens de l'article 6 de la présente ordonnance. Les représentants des collectivités et établissements mentionnés à l'article 1er sont désignés parmi ***les élus des communes et des groupements de communes et les présidents*** d'établissement public administratif. Les représentants du personnel sont élus. Les listes des candidats sont présentées par les organisations syndicales.	Le projet d'ordonnance prévoit la désignation des représentants de l'administration dans les commissions administratives paritaires (CAP) et commissions consultatives paritaires parmi tous les élus des communes et de leurs groupements et non plus seulement parmi les maires et les présidents d'EPCI. Il prévoit aussi la présidence du conseil de discipline par un magistrat administratif, comme dans la fonction publique territoriale (article 31 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
Les commissions administratives paritaires sont présidées par un représentant des collectivités et établissements. Lorsqu'elles siègent en conseil de discipline, les commissions administratives paritaires sont présidées par ***une personne, n'appartenant pas à la commission intéressée, désignée*** par le président du tribunal administratif. Un décret fixe les conditions d'application du présent article. Il détermine notamment la composition, les règles de fonctionnement des commissions, les modalités d'élection et la durée des mandats de leurs membres.	Les commissions administratives paritaires sont présidées par un représentant des collectivités et établissements. Lorsqu'elles siègent en conseil de discipline, les commissions administratives paritaires sont présidées par ***un magistrat de l'ordre administratif en activité ou honoraire, désigné*** par le président du tribunal administratif. Un décret fixe les conditions d'application du présent article. Il détermine notamment la composition, les règles de fonctionnement des commissions, les modalités d'élection et la durée des mandats de leurs membres.	
Article 28 Les commissions administratives paritaires ~~***connaissent des tableaux d'avancement. Elles***~~ sont consultées sur les refus de titularisation et les refus de décharge de service pour activité syndicale ou pour formation professionnelle. Un décret précise les autres décisions d'ordre individuel portant modification de la situation administrative des agents sur lesquelles elles sont également consultées et les modalités de cette consultation.	Article 28 Les commissions administratives paritaires sont consultées sur les refus de titularisation et les refus de décharge de service pour activité syndicale ou pour formation professionnelle. Un décret précise les autres décisions d'ordre individuel portant modification de la situation administrative des agents sur lesquelles elles sont également consultées et les modalités de cette consultation.	Le projet d'ordonnance supprime la consultation des commissions administratives paritaires sur les tableaux d'avancement, par analogie avec le droit commun (Art 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, dans sa rédaction résultant de la loi n°2019-828 du 6 août 2019).
	Art. 28-1. – Il est également créé, auprès du centre de gestion et de formation, une commission consultative paritaire unique pour l'ensemble des agents non titulaires relevant de ce statut. ***Les représentants des collectivités et établissements mentionnés à l'article 1er sont désignés parmi les élus des communes et des groupements de communes et les présidents d'établissements publics administratifs.*** ***Les représentants du personnel sont élus. Les listes des candidats sont présentées par les organisations syndicales.***	Le projet d'ordonnance crée une commission consultative paritaire unique pour les agents non titulaires, par analogie avec le droit commun (article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
	La commission consultative paritaire est présidée par un représentant des collectivités et des établissements publics administratifs. Lorsqu'elle siège en comité de discipline, la commission consultative paritaire est présidée par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif. ***Un décret fixe les conditions d'application du présent article. Il détermine notamment la composition, les règles de fonctionnement de la commission, les modalités d'élection et la durée des mandats de leurs membres.***	
	Art. 28-2. – La commission consultative paritaire connaît des décisions individuelles prises à l'égard des agents non titulaires et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.	
<u>Section 2</u> : Centre de gestion et de formation		
Article 31 ***Le centre de gestion et de formation assure, pour l'ensemble des fonctionnaires, le fonctionnement des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline.*** Le centre de gestion et de formation organise les concours et les examens professionnels. Il établit les listes d'aptitude prévues aux articles 43 et 44. Le centre de gestion et de formation assure le fonctionnement d'une commission d'équivalence des diplômes, dans les conditions fixées par arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française. (...)	Article 31 ***Le centre de gestion et de formation assure, pour l'ensemble des fonctionnaires et des agents non titulaires, le fonctionnement des commissions administratives paritaires, de la commission consultative paritaire et des conseils et comité de discipline.*** Le centre de gestion et de formation organise les concours et les examens professionnels. Il établit les listes d'aptitude prévues aux articles 43 et 44. Le centre de gestion et de formation assure le fonctionnement d'une commission d'équivalence des diplômes, dans les conditions fixées par arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française. (...)	Le projet d'ordonnance tire les conséquences des dispositions précédentes en confiant au centre de gestion et de formation le fonctionnement de la commission consultative paritaire (article 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
Article 33 Le centre de gestion et de formation peut assurer toute tâche administrative relative à la gestion des fonctionnaires régis par le présent statut général, à la demande des collectivités et établissements mentionnés à l'article 1er. Il peut dans les mêmes conditions recruter des agents en vue de les affecter à des missions temporaires ou des fonctionnaires pour assurer des services communs à plusieurs collectivités ou établissements. Il peut également mettre des fonctionnaires à la disposition d'une ou plusieurs collectivités ou d'un ou plusieurs établissements en vue de les affecter à des missions permanentes ou pour accomplir un service à temps non complet auprès de chacun de ces collectivités ou établissements. Il peut assurer la gestion d'œuvres sociales et de services locaux en faveur des fonctionnaires, à quelque catégorie qu'ils appartiennent, des collectivités et d'établissements qui le demandent.	Article 33 Le centre de gestion et de formation peut assurer toute tâche administrative relative à la gestion des fonctionnaires régis par le présent statut général, à la demande des collectivités et établissements mentionnés à l'article 1er. Il peut dans les mêmes conditions recruter des agents en vue de les affecter à des missions temporaires ou des fonctionnaires pour assurer des services communs à plusieurs collectivités ou établissements. Il peut également mettre des fonctionnaires à la disposition d'une ou plusieurs collectivités ou d'un ou plusieurs établissements en vue de les affecter à des missions permanentes ou pour accomplir un service à temps non complet auprès de chacun de ces collectivités ou établissements. Il peut assurer la gestion d'œuvres sociales et de services locaux en faveur des fonctionnaires ***et des agents non titulaires,*** à quelque catégorie qu'ils appartiennent, des collectivités et d'établissements qui le demandent. ***Il peut souscrire, pour le compte des collectivités et établissements qui le demandent, des contrats-cadres permettant aux agents de bénéficier de prestations d'action sociale mutualisées.***	Le projet d'ordonnance étend à la fonction publique des communes de la Polynésie française la faculté pour le centre de gestion et de formation de souscrire des contrats cadres permettant aux agents de bénéficier de prestations sociales, introduite pour la fonction publique territoriale par l'article 20 de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007.
CHAPITRE IV : ACCES AUX EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE DES COMMUNES DE LA POLYNESIE FRANÇAISE		
Section 2 : RECRUTEMENT		
~~*Article 41*~~ ~~*Les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux emplois des fonctionnaires ne sont pas opposables aux personnes reconnues travailleurs handicapés en application de la réglementation de la Polynésie française et dont le handicap a été déclaré compatible avec l'emploi postulé.*~~	*Abrogé.*	Le projet d'ordonnance abroge les dispositions du statut de la fonction publique des communes de la Polynésie française qui rendaient inopposables les limites d'âge supérieures pour les personnes reconnues travailleurs handicapés. Cette disposition n'a en effet plus lieu d'être dès lors que les limites d'âge supérieures ont été supprimées dans l'ensemble des statuts particuliers.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
~~*Les candidats ayant cessé d'être reconnus travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'un recul de ces limites d'âge égal à la durée des traitements et soins qu'ils ont eu à subir. Cette durée ne peut excéder cinq ans.*~~		
Article 42 Par dérogation aux articles 6 et 40, les fonctionnaires des communes peuvent être recrutés sans concours : a) Par voie des emplois réservés aux personnes reconnues travailleurs handicapés en application de la réglementation de la Polynésie française ; b) Lors de la constitution initiale d'un cadre d'emplois dans les conditions énoncées au chapitre VI ; ~~*c) Pour le recrutement de fonctionnaires du niveau "exécution", le cas échéant, selon les conditions d'aptitude prévues par les cadres d'emplois ;*~~ d) Pour le recrutement au grade le moins élevé des fonctionnaires ***des cadres d'emplois de la catégorie "application"***, le cas échéant selon les conditions d'aptitude prévues par les cadres d'emplois.	Article 42 Par dérogation aux articles 6 et 40, les fonctionnaires des communes peuvent être recrutés sans concours : a) Par voie des emplois réservés aux personnes reconnues travailleurs handicapés en application de la réglementation de la Polynésie française ; b) Lors de la constitution initiale d'un cadre d'emplois dans les conditions énoncées au chapitre VI ; ***c) Abrogé*** d) Pour le recrutement au grade le moins élevé des fonctionnaires ***des cadres d'emplois "application" et "exécution",*** le cas échéant selon les conditions d'aptitude prévues par les cadres d'emplois.	Le projet d'ordonnance permet le recrutement sans concours des fonctionnaires de la catégorie « exécution » afin d'aligner le statut des communes de la Polynésie française sur le statut de la fonction publique territoriale qui permet le recrutement de fonctionnaires de la catégorie C sans concours lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)
Article 45 Les fonctionnaires régis par le statut général des fonctionnaires de la Polynésie française accèdent à la fonction publique des communes de la Polynésie française dans les conditions fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois par voie de détachement suivi ***ou non d'intégration***.	Article 45 Les fonctionnaires régis par le statut général des fonctionnaires de la Polynésie française accèdent à la fonction publique des communes de la Polynésie française dans les conditions fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois par voie de détachement suivi, ***le cas échéant, d'une intégration, ou par la voie de l'intégration directe.***	Le projet d'ordonnance ajoute la possibilité pour les fonctionnaires régis par le statut général des fonctionnaires de la Polynésie française d'accéder à la fonction publique des communes de la Polynésie française par voie d'intégration directe (alors que seul le détachement suivi ou non d'intégration est actuellement prévu).

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
Section 3 : STAGE		
Article 46 Les fonctionnaires sont nommés stagiaires lors de leur recrutement. La titularisation peut être prononcée par l'autorité de nomination à l'issue d'un stage dont la durée est fixée par le statut particulier du cadre d'emplois. La période normale de stage est validée pour l'avancement. La totalité de la période de stage est validée pour la retraite. L'agent peut être licencié pendant la période de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire, après avis de la commission administrative paritaire compétente.	Article 46 Les fonctionnaires sont nommés stagiaires lors de leur recrutement. La titularisation peut être prononcée par l'autorité de nomination à l'issue d'un stage dont la durée est fixée par le statut particulier du cadre d'emplois. La période normale de stage est validée pour l'avancement. La totalité de la période de stage est validée pour la retraite. L'agent peut être licencié pendant la période de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire, après avis de la commission administrative paritaire compétente. ***En cas de refus d'agrément lorsque celui-ci est une des conditions nécessaires au recrutement, l'agent est licencié après avis de la commission administrative paritaire compétente.***	Le projet d'ordonnance rappelle le principe du licenciement pendant la période de stage en cas de refus d'agrément lorsque celui-ci est requis, par transposition dans la fonction publique des communes de la Polynésie française d'une disposition s'appliquant aux agents de police municipale (article 5 du décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006).
Section 4 : MUTATIONS		
Article 47 Un fonctionnaire titulaire d'un grade peut être muté, avec son accord, dans un emploi d'une autre commune, d'un autre groupement de communes ou d'un autre établissement public correspondant à son grade. La mutation est prononcée par l'autorité de la collectivité d'accueil. Sauf accord entre l'autorité de la collectivité d'accueil et l'autorité qui emploie le fonctionnaire, la mutation prend effet trois mois après la notification de la décision par l'autorité de la collectivité d'accueil à l'autorité de la collectivité d'origine.	Article 47 Un fonctionnaire titulaire d'un grade peut être muté, avec son accord, dans un emploi d'une autre commune, d'un autre groupement de communes ou d'un autre établissement public correspondant à son grade. La mutation est prononcée par l'autorité de la collectivité d'accueil. Sauf accord entre l'autorité de la collectivité d'accueil et l'autorité qui emploie le fonctionnaire, la mutation prend effet trois mois après la notification de la décision par l'autorité de la collectivité d'accueil à l'autorité de la collectivité d'origine.	Le projet d'ordonnance supprime la compétence des CAP sur les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés conformément aux évolutions apportées par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
L'autorité de nomination procède aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité ou de l'établissement ~~*; seules les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés sont soumises à l'avis des commissions administratives paritaires*~~. Les mutations concernant les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles et les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés sont examinées en priorité.	L'autorité de nomination procède aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité ou de l'établissement. Les mutations concernant les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles et les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés sont examinées en priorité.	
CHAPITRE V : DES CARRIERES		
Section 1 : *Notation* et avancement	**Section 1 : *Notation* et avancement**	
Article 48 ***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.*** 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. ***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. ***Les commissions administratives paritaires ont connaissance des notes et appréciations. A la demande du fonctionnaire, elles peuvent en proposer la révision.***	Article 48 ***L'appréciation, par l'autorité de nomination, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu.*** Le pouvoir ***d'appréciation de la valeur professionnelle*** 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. ***L'appréciation de la valeur professionnelle doit être portée*** à la connaissance de l'intéressé, à l'occasion d'un entretien avec l'autorité ayant pouvoir de notation. ***Les commissions administratives paritaires ont connaissance de ce compte-rendu. A la demande de l'intéressé, elles peuvent demander sa révision.***	Le projet d'ordonnance étend à la fonction publique des communes de la Polynésie française la suppression de la notation prévue par l'article 27 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 et prévoit qu'à la demande de l'agent, les commissions administratives paritaires peuvent demander la révision du compte-rendu de l'évaluation.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
~~*Article 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 du fonctionnaire.*~~ ~~*L'entretien est conduit par son supérieur hiérarchique direct et donne lieu à l'établissement d'un compte rendu.*~~ ~~*La commission administrative paritaire peut, à la demande de l'intéressé, en proposer la révision.*~~ ~~*Le haut commissaire de la République en Polynésie française présente chaque année au Conseil supérieur de la fonction publique des communes de la Polynésie française un bilan de cette expérimentation.*~~ ~~*Le Gouvernement en présente le bilan au Parlement dans les six mois de son achèvement.*~~ ~~*Un arrêté du haut commissaire fixe les modalités d'application du présent article.*~~	*Abrogé.*	Le projet d'ordonnance supprime les dispositions du statut de la fonction publique des communes de la Polynésie française qui permettent de supprimer la notation à titre expérimental.
Article 50 L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade. (...)	Article 50 L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade. (...)	Le projet d'ordonnance supprime la référence à l'avis de la commission administrative paritaire sur l'établissement du tableau d'avancement (suppression prévue en droit commun par l'article 30 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
L'avancement de grade est prononcé, après inscription du fonctionnaire à un tableau annuel d'avancement établi par l'autorité de nomination dont dépend le fonctionnaire ~~*sur l'avis de la commission administrative paritaire*~~, par cette autorité, en application des règles et selon des modalités fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois. L'avancement de grade est subordonné à l'acceptation par le fonctionnaire de l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade. Le refus du fonctionnaire peut entraîner sa radiation du tableau d'avancement.	L'avancement de grade est prononcé, après inscription du fonctionnaire à un tableau annuel d'avancement établi par l'autorité de nomination dont dépend le fonctionnaire, par cette autorité, en application des règles et selon des modalités fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois. L'avancement de grade est subordonné à l'acceptation par le fonctionnaire de l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade. Le refus du fonctionnaire peut entraîner sa radiation du tableau d'avancement.	
Article 51 ***Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice des fonctions qu'ils exercent, ils peuvent, sur leur demande, être reclassés dans des emplois d'un autre cadre d'emplois s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.*** ***En vue de permettre ce reclassement, l'accès à des cadres d'emplois d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur est ouvert aux intéressés, quelle que soit la position dans laquelle ils se trouvent, selon les modalités retenues par les statuts particuliers de ces cadres d'emplois s'ils remplissent, nonobstant les limites d'âge supérieures, les conditions d'ancienneté fixées par ces statuts.*** ***Il peut être procédé au reclassement des fonctionnaires mentionnés au premier alinéa par la voie de l'intégration dans un cadre d'emplois de niveau équivalent ou inférieur.*** ***Lorsque l'application des dispositions des alinéas précédents aboutit à reclasser, dans son emploi d'intégration, un fonctionnaire à un échelon doté d'un indice inférieur à celui détenu dans leur grade d'origine, celui-ci conserve le bénéfice de cet indice jusqu'au jour où il bénéficie, dans le cadre d'emplois d'intégration, d'un indice au moins égal.***	***Art. 51. – Les agents non titulaires de la fonction publique des communes de Polynésie française ont le droit d'être reclassés dans des conditions et selon des modalités prévues par décret.***	Le projet d'ordonnance prévoit le droit au reclassement des agents non titulaires dans les conditions fixées par décret par analogie avec le droit au reclassement dont bénéficient les agents contractuels dans la fonction publique territoriale (cf. article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
	<u>Section 2</u> : Positions et congés	
Article 52 Tout fonctionnaire est placé dans l'une des positions suivantes : 1° Activité à temps complet ou à temps partiel ; 2° Détachement ; 3° Disponibilité ; 4° ~~***Accomplissement des obligations relatives au service national et des activités dans la réserve opérationnelle ;***~~ 5° Congé parental. Les décisions relatives aux positions sont prises par l'autorité de nomination.	**Article 52** ***I.*** - Tout fonctionnaire est placé dans l'une des positions suivantes : 1° Activité à temps complet ou à temps partiel ; 2° Détachement ; 3° Disponibilité ; 4° ***Abrogé*** 5° Congé parental. Les décisions relatives aux positions sont prises par l'autorité de nomination. ***II. – Lorsqu'un fonctionnaire est titularisé ou intégré dans un corps ou cadre d'emplois d'une fonction publique relevant d'un statut autre que celui auquel il appartient, il est radié des cadres d'emplois de son administration d'origine.***	Le projet d'ordonnance prévoit la radiation de la fonction publique des communes de la Polynésie française en cas d'intégration dans une autre fonction publique. Il s'agit d'une extension de la règle mise en place par l'article 29 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016.
Article 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 ; (...) 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.	Article 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 ; (...) 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.	Le projet d'ordonnance actualise les catégories de congés dont le fonctionnaire peut bénéficier. Ainsi, le fonctionnaire a désormais droit au temps partiel thérapeutique (article 42 de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007), au congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours (article 69 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016), au congé de solidarité familiale (articles 3 à 6 de la loi n° 2010-209 du 2 mars 2010) et au congé pour activité dans la réserve (article 31 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016). De plus, l'article 30 prévoit que le Haut-commissaire de la République en Polynésie française fixe, en complément de leur durée, les modalités d'attribution des congés annuels par analogie avec l'article 3 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 qui encadre les modalités d'attribution des congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
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;	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; *4°bis Après un congé de maladie ordinaire, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.* *Après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le travail à temps partiel thérapeutique peut être accordé pour une période d'une durée maximale de six mois renouvelable une fois.* *La demande d'autorisation de travail à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi.* *Le temps partiel thérapeutique peut-être accordé :* - *soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;* - *soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé. Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement. Ce temps partiel ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps.*	

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
	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 ;	
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 ;	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 ;	
	5°bis Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, avec traitement, d'une durée de onze jours consécutifs. Le congé est ouvert après la naissance de l'enfant au père. Le congé est pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant. La demande de congé doit être formulée au moins un mois avant la date de début de congé, excepté si le fonctionnaire établit l'impossibilité de respecter ce délai ;	
(...)	(...)	
9° Au congé pour validation des acquis de l'expérience.	9° Au congé pour validation des acquis de l'expérience.	
	10° A un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.	

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
Un arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française fixe les règles relatives au congé pour validation des acquis de l'expérience ainsi qu'au congé lié aux charges parentales et celles concernant l'organisation et le fonctionnement des comités médicaux compétents en cas de maladie et de maternité.	*Ce congé non rémunéré est accordé, sur demande écrite du fonctionnaire, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Il peut être fractionné dans des conditions fixées par décret. Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel. Ce congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel dans des conditions fixées par décret ;* *11° A un congé avec traitement pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire, soit une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale d'une durée de quarante-cinq jours.* *Lorsque les activités accomplies pendant le temps de travail dépassent cinq jours par année civile, le réserviste doit en outre obtenir l'accord de son autorité de nomination. Si ce dernier oppose un refus, cette décision doit être motivée et notifiée à l'intéressé ainsi qu'à l'autorité militaire dans les quinze jours qui suivent la réception de la demande.* Un arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française fixe les règles relatives au congé pour validation des acquis de l'expérience ainsi qu'au congé lié aux charges parentales et celles concernant l'organisation et le fonctionnement des comités médicaux compétents en cas de maladie et de maternité.	

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
Article 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 révocable. 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 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.	Article 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 révocable. 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 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. ***Lorsqu'aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est réintégré dans les conditions de l'article 70 de la présente ordonnance.***	Le projet d'ordonnance transpose la règle de droit commun selon laquelle à l'expiration d'un détachement, le fonctionnaire est réintégré lorsqu'aucun emploi n'est vacant. Il s'agit d'un alignement sur le droit commun de la fonction publique territoriale (article 67 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
Article 58 La disponibilité est la position du fonctionnaire qui interrompt à titre provisoire son activité et cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. La disponibilité peut être prononcée par l'autorité de nomination, soit à la demande de l'intéressé sous réserve des nécessités du service, soit d'office à l'expiration d'un congé de longue maladie ou de longue durée. A l'expiration de la période de disponibilité, le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois dans les conditions applicables à la réintégration d'un fonctionnaire à l'expiration d'un détachement de longue durée. Le fonctionnaire qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.	Article 58 La disponibilité est la position du fonctionnaire qui interrompt à titre provisoire son activité et cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. La disponibilité peut être prononcée par l'autorité de nomination, soit à la demande de l'intéressé sous réserve des nécessités du service, soit d'office à l'expiration d'un congé de longue maladie ou de longue durée. A l'expiration de la période de disponibilité, le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois dans les conditions applicables à la réintégration d'un fonctionnaire à l'expiration d'un détachement de longue durée. Le fonctionnaire qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire. ***Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant, il conserve l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.***	Le projet d'ordonnance étend les dispositions de l'article 85 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 à la fonction publique communale de la Polynésie française. Ainsi, les fonctionnaires bénéficiant d'une disponibilité pour élever un enfant conservent leur droit à l'avancement dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de la carrière.
~~*Article 59*~~ ~~*I. - Le fonctionnaire qui accomplit les obligations du service national est placé dans la position " accomplissement des obligations du service national ". Il perd le droit à son traitement d'activité.*~~ ~~*Il est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, à l'issue de cette période.*~~ ~~*La durée du service national accompli par le fonctionnaire*~~ ~~*est comptée pour le calcul de l'ancienneté d'échelon dans le grade dans la limite de la durée légale en vigueur.*~~	***Abrogé.***	Le projet d'ordonnance supprime la position administrative de la réserve opérationnelle transformée en congé rémunéré (cf. article 29 ci-dessus).

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
~~*II. Le fonctionnaire qui accomplit une période d'activité dans la réserve opérationnelle d'une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile est mis en congé avec traitement pour la durée de cette période.*~~		
Article 60 Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son service d'origine pour élever son enfant. Le congé parental est accordé de droit, sur simple demande, ***pour une période maximale de deux ans***, à la mère ou au père fonctionnaire. Dans cette position accordée à la mère après un congé pour maternité ou pour adoption lorsqu'il s'agit d'un enfant de moins de trois ans, ou au père après la naissance ou l'adoption d'un enfant de moins de trois ans, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite. Il conserve ses droits à l'avancement d'échelon, ***réduits de moitié***, ainsi que la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein de la commission administrative paritaire. A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans sa collectivité d'origine, sur sa demande et à son choix, sur un des postes disponibles correspondant à son ancien emploi.	Article 60 Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son service d'origine pour élever son enfant. Le congé parental est accordé de droit, sur simple demande, ***jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant,*** à la mère ou au père fonctionnaire. Dans cette position accordée à la mère après un congé pour maternité ou pour adoption lorsqu'il s'agit d'un enfant de moins de trois ans, ou au père après la naissance ou l'adoption d'un enfant de moins de trois ans, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite. Il conserve ses droits à l'avancement d'échelon, ***dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de la carrière***, ainsi que la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein de la commission administrative paritaire ***compétente***. A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans sa collectivité d'origine, sur sa demande et à son choix, sur un des postes disponibles correspondant à son ancien emploi. ***Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.***	Le projet d'ordonnance étend les dispositions de l'article 69 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relatives à la réforme du congé parental. La durée maximale du congé est portée de deux à trois ans. Le droit à l'avancement est conservé dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de la carrière.
Article 61 Le fonctionnaire ayant accompli au moins trois années de services effectifs peut bénéficier, sous réserve des nécessités du service, d'un congé ***pour parfaire sa*** formation personnelle. (...)	Article 61 Le fonctionnaire ayant accompli au moins trois années de services effectifs peut bénéficier, sous réserve des nécessités du service, d'un congé ***de*** formation personnelle. (...)	Le projet d'ordonnance aligne la terminologie de congé de formation professionnelle dans la fonction publique des communes de la Polynésie française sur la terminologie utilisée dans la fonction publique territoriale (article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
	Section 3 : Rémunération	
Article 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 assises sur le traitement et les indemnités perçues conformément à la réglementation applicable de la caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française. 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 l'Etat occupant des emplois comparables.	Article 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 assises sur le traitement et les indemnités perçues conformément à la réglementation applicable de la caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française. 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 l'Etat occupant des emplois comparables. ***Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que des résultats collectifs des services.*** ***Par dérogation aux quatrième et cinquième alinéas, le régime indemnitaire des cadres d'emplois de catégorie D, des agents de police municipale et des sapeurs-pompiers professionnels sont fixés par décret.***	Le projet d'ordonnance renvoie à la définition générale du régime indemnitaire par le statut général de la fonction publique (article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Il précise également que le régime indemnitaire des cadres d'emplois qui n'ont pas d'équivalent dans la fonction publique d'Etat (agents de la catégorie D, agents de police municipale et sapeurs-pompiers professionnels) sera fixé par décret.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
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 attribuées 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.	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 attribuées 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.	
<u>Section 4</u> : Discipline		
Article 63 Les sanctions disciplinaires, qui doivent être notifiées par écrit, sont réparties en quatre groupes : 1° Premier groupe : a) L'avertissement ; b) Le blâme ; c) L'exclusion temporaire de fonction pour une durée maximale de trois jours ; 2° Deuxième groupe : a) La radiation du tableau d'avancement ; b) L'abaissement d'échelon ;	Article 63 Les sanctions disciplinaires, qui doivent être notifiées par écrit, sont réparties en quatre groupes : 1° Premier groupe : a) L'avertissement ; b) Le blâme ; c) L'exclusion temporaire de fonction pour une durée maximale de trois jours ; 2° Deuxième groupe : a) La radiation du tableau d'avancement ; b) L'abaissement d'échelon ***à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent*** ;	Le projet d'ordonnance actualise les dispositions du statut de la fonction publique des communes de la Polynésie française relatives aux sanctions disciplinaires au regard des évolutions législatives intervenues pour la fonction publique territoriale. Pour les sanctions du deuxième groupe, il est précisé que l'abaissement d'échelon se fait à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent (article 31 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019). Pour les sanctions du troisième groupe, le présent article précise que la rétrogradation se fait au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent (article 31 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019).

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
c) L'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ; d) Le déplacement d'office ; 3° Troisième groupe : a) La rétrogradation ; b) L'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de seize jours à ***six mois*** ; ***4° Quatrième groupe :*** ***La révocation.*** Les sanctions disciplinaires, à l'exception de l'avertissement, sont inscrites au dossier du fonctionnaire. Les sanctions mentionnées au b et au c du premier groupe sont effacées automatiquement au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.	c) L'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ; d) Le déplacement d'office ; 3° Troisième groupe : a) La rétrogradation ***au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent*** ; b) L'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de seize jours à ***deux ans*** ; ***4° Quatrième groupe :*** ***a) La révocation ;*** ***b) La mise à la retraite d'office.*** Les sanctions disciplinaires, à l'exception de l'avertissement, sont inscrites au dossier du fonctionnaire. Les sanctions mentionnées au b et au c du premier groupe sont effacées automatiquement au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période. ***Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire du deuxième ou du troisième groupe peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.*** ***La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes.***	De plus, la durée maximale de l'exclusion temporaire des fonctions est portée à deux ans, contre six mois actuellement (article 44 de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007). Pour les sanctions du quatrième groupe, la mise à la retraite d'office est ajoutée (article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). Il prévoit également que le sursis ne peut ramener la durée de l'exclusion temporaire à moins d'un mois, contre moins de trois mois actuellement (article 125 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012). Enfin, l'article étend les dispositions suivantes de l'article 31 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 : – la possibilité pour l'agent de demander l'effacement de son dossier d'une sanction disciplinaire du deuxième ou troisième groupe au dossier après dix ans ; – la possibilité de prononcer la radiation du tableau d'avancement à titre de sanction complémentaire d'une sanction du deuxième ou troisième groupe ; – l'ajout de l'exclusion temporaire d'une durée maximale de trois jours comme condition de révocation du sursis. Le chapitre VI traite des dispositions transitoires.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
L'exclusion temporaire de fonctions, qui est privative de rémunération, peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Celui-ci ne peut avoir pour effet, dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe, de ramener la durée de cette exclusion à moins ***de trois*** mois. ***L'intervention d'une autre sanction disciplinaire du deuxième ou troisième groupe*** pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire de fonctions assortie du sursis entraîne la révocation du sursis. En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que l'avertissement ou le blâme, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.	L'exclusion temporaire de fonctions, qui est privative de rémunération, peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Celui-ci ne peut avoir pour effet, dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe, de ramener la durée de cette exclusion à moins ***d'un*** mois. ***L'intervention d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ou d'une sanction disciplinaire du deuxième ou troisième groupe*** pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire de fonctions assortie du sursis entraîne la révocation du sursis. En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que l'avertissement ou le blâme, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.	
CHAPITRE VI : DISPOSITIONS DIVERSES, TRANSITOIRES ET FINALES		
Section 2 : Dispositions transitoires		
Article 75 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. ***Chaque agent dispose d'un droit d'option qu'il exerce dans un délai d'un an à compter de la réception de la proposition de classement qui lui est adressée par l'autorité de nomination. Cette proposition est transmise à l'agent dans le délai de trois mois 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.***	Article 75 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. ***Chaque agent dispose d'un droit d'option qu'il peut exercer à compter de la réception de la proposition de classement qui lui est adressée par l'autorité de nomination et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.***	Le projet d'ordonnance proroge jusqu'au 31 décembre 2022 le droit d'option des agents contractuels pour intégrer la fonction publique des communes de la Polynésie française.

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES	EXPOSE DES MOTIFS DU MINISTERE DES OUTRE-MER
Jusqu'à l'expiration du délai d'option, les agents ne peuvent être licenciés que pour insuffisance professionnelle ou pour motif disciplinaire. A l'expiration du délai d'option, 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. Leurs rémunérations font l'objet d'un réexamen périodique suivant des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.	Jusqu'à l'expiration du délai d'option, les agents ne peuvent être licenciés que pour insuffisance professionnelle ou pour motif disciplinaire. A l'expiration du délai d'option, 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. Leurs rémunérations font l'objet d'un réexamen périodique suivant des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.	

ASSEMBLÉE
DE LA
POLYNÉSIE FRANÇAISE

AVIS N° **A/APF**

DU

sur le projet d'ordonnance étendant et adaptant à la fonction publique des communes de Polynésie française certaines dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

L'ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Vu la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée portant statut d'autonomie de la Polynésie française, ensemble la loi n° 2004-193 du 27 février 2004 modifiée complétant le statut d'autonomie de la Polynésie française ;

Vu la lettre n° 727/DIRAJ du 19 juillet 2021 du Haut-commissaire de la République en Polynésie française soumettant à l'avis de l'assemblée de la Polynésie française un projet d'ordonnance étendant et adaptant à la fonction publique des communes de Polynésie française certaines dispositions statutaires relatives à la fonction publique territorial ;

Vu la lettre n° /2021/APF/SG du portant convocation en séance des représentants à l'assemblée de la Polynésie française ;

Vu le rapport n° du de la commission des institutions, des affaires internationales et européennes et des relations avec les communes ;

Dans sa séance du

ÉMET L'AVIS SUIVANT :

Le projet d'ordonnance étendant et adaptant à la fonction publique des communes de Polynésie française certaines dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale recueille un ***avis favorable*** de l'assemblée de la Polynésie française, pour les seuls articles identifiés comme présentant des avancées notables.

En effet, bien que le projet d'ordonnance se borne essentiellement à un alignement des textes tels qu'appliqués aux communes métropolitaines, sans réelles adaptations aux particularités locales, il permet néanmoins quelques avancées notables dans le renforcement du cadre législatif et règlementaire de la fonction publique des communes de Polynésie française.

Ces avancées notables consignées en annexe du présent avis prévoient notamment l'ouverture d'un nouveau délai de droit d'option fixé au 31 décembre 2022 pour les agents n'ayant pas encore intégré la fonction publique des communes.

Toutefois, l'assemblée de la Polynésie française demande aux autorités de l'État de prendre en compte les spécificités inhérentes aux communes de la Polynésie française et par conséquent, reprendre une collaboration entre les instances locales communales et celles de l'Etat pour convenir ensemble d'un calendrier afin de répondre aux mieux aux objectifs partagés de consolidation, de sécurisation et de modernisation de la réglementation s'appliquant à la fonction publique communale.

À noter que des propositions adaptations ont déjà été formulées par le conseil supérieur de la fonction publique communale dans sa séance plénière du 17 décembre 2020, transmises au Haut-commissaire de la République en Polynésie française le 6 janvier 2021, et également consignées dans l'annexe ci-jointe.

Enfin, quelques articles du projet d'ordonnance sont inadaptés au contexte polynésien et gagneraient à être remaniés, tel que l'article 7 du projet d'ordonnance qui soulève des difficultés de compétence statutaires entre les communes et le pays.

Le présent avis sera publié au *Journal officiel* de la Polynésie française et transmis, accompagné de son rapport de présentation, au Haut-commissaire de la République en Polynésie française, au Président de la Polynésie française, aux Présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat et aux parlementaires de la Polynésie française.

La secrétaire, — *Le Président,*

Béatrice LUCAS — Gaston TONG SANG

ANNEXE A L'AVIS

Tableau comparatif des propositions de modifications de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005

Observations du Président de la Polynésie française sur un projet d'ordonnance étendant et adaptant à la fonction publique des communes de la Polynésie française certaines dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
(Lettre n°5680/PR du 3-8-2021)

DISPOSITIONS PRESENTANT DES AVANCEES NOTABLES POUR LES COMMUNES DE LA POLYNESIE FRANCAISE		
Art. Projet Ord	**Art. Ord n° 2005-10**	**Dispositions du projet d'ordonnance**
3	10	Actualisation de la liste des motifs ne pouvant donner lieu à discrimination + Suppression des limites d'âge
4	11	Extension du principe d'interdiction des agissements sexistes
5	13	Suppression de la notation par l'appréciation de la valeur professionnelle + Actualisation des dispositions concernant la discrimination et le harcèlement en cohérence avec l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
6	13-1	Extension du principe d'interdiction du harcèlement sexuel (article 6 ter, loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifié par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016)
8	18	Dispositions relatives à la protection fonctionnelle des fonctionnaires et de leurs proches (article 20, loi n°2016-483 du 20 avril 2016)
11	21-1	Extension des nouvelles règles concernant la prévention des conflits d'intérêt, le cumul d'activités ou l'exercice d'activités privées après la cessation d'une fonction publique issues de l'article 7, loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droit et obligations des fonctionnaires.
13	24	Extension de la prescription triennale des poursuites disciplinaires + Extension des dispositions permettant au témoin d'être assisté par une tierce personne dans le cadre d'une procédure disciplinaire
14	25	Alignement de la composition du CSFPCPF sur le droit commun (article 8, loi n °84 -53 du 26 janvier 1984)
15	26	Obligation de saisine du CSFPCPF sur tout projet de loi, d'ordonnance ou de texte règlementaire relatifs à la fonction publique des communes de la Polynésie française par analogie avec le droit commun (article9, loi n°84-53 du 26 janvier 1984)
18	28-2	La commission consultative paritaire connaît des décisions individuelles des agents non titulaires et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle

Tableau comparatif des propositions de modifications de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005

19	31	Conséquences liées au fonctionnement de la commission consultative paritaire
20	33	Extension des contrats cadres
21	41	Abrogation des limites d'âge supérieures pour les personnes reconnues travailleurs handicapés
24	46	Principe du licenciement pendant la période de stage en cas de refus d'agrément pour les agents de police municipal (article 5, décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006)
26	48	Suppression de la notation et maintien de la compétence des commissions administratives paritaires pour demander la révision du compte rendu de l'évaluation
27	48-1	Suppression des dispositions concernant la notation à titre expérimentale
29	51	Le droit au reclassement des agents non titulaires dans les conditions fixées par décret par analogie avec le droit au reclassement (cf. article 39 -5, décret n° 88-145 du 15 février 1988)
30	52	Radiation de la FPC en cas d'intégration dans une autre fonction publique. Extension des dispositions de l'article 29, loi n° 2016-483 du 20 avril 2016
32	57	Transposition de la règle de droit commun de la réintégration à l'expiration d'un détachement lorsqu'aucun emploi n'est vacant. Alignement sur le droit commun de la FPT (art. 67 loi n°84-53 du 26 janvier 1984)
34	59	Suppression de la position administrative de la réserve opérationnelle transformée en congé rémunérée (cf. article 29)
35	60	Extension des dispositions de l'article 69 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la réforme du congé parental. La durée maximale du congé est portée de deux à trois ans. Le droit à l'avancement est conservé dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de la carrière.
36	61	Alignement de la terminologie du congé de la formation professionnelle dans la fonction publique communale de la Polynésie française sur la terminologie utilisée dans la fonction publique territoriale (art.57 de la loi n°84-634 du 13 juillet 1983)

ANNEXE A L'AVIS

Tableau comparatif des propositions de modifications de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005

DISPOSITIONS NECESSITANT DES ADAPTATIONS AUX COMMUNES DE LA POLYNESIE FRANCAISE		
Art. Projet Ord	**Art. Ord n° 2005-10**	**Propositions de modifications faites par le CSFPC (Assemblée plénière du 17 décembre 2020)**
1	8	Rajout du terme « cultuel » : Un nombre non négligeable d'agents communaux sont investis dans des manifestations d'ordres cultuels nécessitant leur absence pour des durées excédant celles d'un congé annuel. Dès lors les élus communaux, partageant avec ces agents le sens de cet investissement, souhaitent pouvoir leur autoriser cette absence et dans le même temps être en mesure de recruter des agents contractuels en vue de leur remplacement momentané. Reprise du dernier alinéa de l'article 3-1 Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : Permet un délai de passation des dossiers (tuilage entre 2 agents) avec un recrutement possible par anticipation avant le départ de l'agent.
2	9	Cet article est contracté avec l'article 45 pour ne faire qu'un seul article sur le détachement des fonctionnaires. Par la réécriture de l'article 9, les partenaires sociaux souhaitent placer les fonctionnaires issus des différentes fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière, de la Polynésie française) sous un régime identique de mobilité par la voie du détachement suivi ou non d'intégration en écartant la possibilité d'une intégration directe avant détachement. Les élus de l'Assemblée de Polynésie française proposeront une loi de Pays permettant la réciprocité des détachements des fonctionnaires communaux vers la fonction publique de la Polynésie française.
6	13-2	La rédaction proposée est simplifiée en référence à l'article 40 du Code de Procédure Pénale et couvre ainsi tous les délits et crimes dont aurait connaissance un fonctionnaire. Cela évite tout possible dérapage de dénonciation infondée. Aussi, cette proposition ne se limite pas seulement aux situations de conflit d'intérêts.
7	16	L'action sociale en France métropolitaine est le fruit d'un long processus. A contrario, les communes polynésiennes sont jeunes, la fonction publique l'est bien plus. S'il est important d'ouvrir la voie d'une action sociale au sein des communes polynésiennes au profit des agents il est également important que cela se fasse de manière graduelle. Dès lors les partenaires sociaux se sont entendus pour limiter, pour l'instant, l'action sociale des communes en faveur de leurs agents aux seuls domaines de la restauration, de l'enfance et des loisirs.
9	20	Modification de forme : La fonction publique des communes est toute jeune et la notion de formation professionnelle commence à rentrer dans les politiques de gestions de ressources humaines. Par conséquent, permettre un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie du fonctionnaire paraît prématuré pour les membres.
10	21	Les élus et les représentants du personnel précisent que l'obligation de neutralité des fonctionnaires couvre un large spectre qui englobe de fait le principe de laïcité. Il leur parait inutile de rappeler ce principe qui s'impose de toute façon dans toutes activités professionnelles public et privé.

Tableau comparatif des propositions de modifications de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005

		Par ailleurs, la fonction publique des communes s'inscrit dans un contexte historique et culturel spécifique qui n'a pas changé depuis sa mise en place. L'objectif d'alignement des statuts est compréhensible sur des aspects techniques mais ne semble pas, aux yeux des élus et des représentants du personnel, se justifier pas au plan des relations sociales au sein desquelles les communes sont nécessairement inscrites. La Polynésie française n'est pas frappée des mêmes problèmes que ceux observés en France métropolitaine. Enfin dans les faits les membres du conseil supérieur précisent que les agents et élus communaux, en particulier au sein des communes éloignées ne cesseront jamais de précéder leurs réunions ou leur repas d'une prière, comme d'une communion préalable et essentielle aux travaux ou aux moments qu'ils ont à mener ensemble. Faire peser sur ces derniers le poids d'une faute déontologique pour l'exercice de leur conviction ne leur semble pas approprié. Les élus rappellent que la responsabilité du respect de ce principe incombe à l'ensemble de la chaîne hiérarchique et pas forcément qu'au chef de service.
16	27	La rédaction actuelle dudit article oblige la désignation de maires (titulaires et suppléants) compromettant les conditions de quorum à chaque réunion en raison du faible nombre de maire en rapport avec le nombre de commission. Pour une meilleure organisation et plus de disponibilité, nous demandons une possibilité d'une ouverture s'agissant de la désignation des membres élus, à savoir : des maires, des adjoints, des conseillers municipaux.
17	28	Souhait de maintenir la rédaction initiale, à savoir: la non-suppression de la saisine obligatoire sur les tableaux d'avancement.
18	28-1	La rédaction actuelle dudit article oblige la désignation de Maires (titulaires et suppléants) compromettant les conditions de quorum à chaque réunion. Pour une meilleure organisation et plus de disponibilité, nous demandons une possibilité d'une ouverture s'agissant de la désignation des membres élus, à savoir : des maires, des adjoints, des conseillers municipaux.
22	42	La commission de sélection des emplois réservés est à supprimer. Un aménagement des conditions de concours pour les candidats handicapés sera à instaurer. En effet, les communes polynésiennes n'ont pas à ce jour, contrairement aux collectivités territoriales métropolitaines, aucune obligation d'embauche des travailleurs handicapés, il est difficile de parler d' « emplois réservés » en leur sein. De plus, la procédure de sélection par la voie d'une commission des emplois réservés, n'apparaît pas satisfaisante. Un seul lauréat a été recruté depuis la mise en place de ladite commission (janvier 2014). D'ailleurs, ce dispositif qui n'existe plus en métropole semble n'avoir « *jamais pleinement donné satisfaction (parce que) conduisant à une liste d'attente qui ne débouche pas sur des recrutements. Elle est stigmatisante pour les personnes recrutées, (non) accompagnée de mécanismes incitatifs, elle conduit à faire miroiter à des personnes un emploi dans la fonction publique, sans garantie de succès* ». Discours du Ministre de la fonction publique, Marvlise LEBRENACHU, le 9 octobre 2001. prononcé à l'occasion de la présentation du protocole d'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'Etat.
25	47	Maintient du motif de saisine de la CAP « seules les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés sont soumises à l'avis »

Tableau comparatif des propositions de modifications de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005

31	54	Durée du congé de paternité étendu à 11 jours calendaires consécutifs au lieu de 5 jours consécutifs (réf. article 69 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016). Majoration des congés annuels : Prise en compte de l'ancienneté ou de la situation familiale de l'agent pour permettre une majoration des congés annuels. Les modalités d'attribution seront fixées par arrêté. Activité de réserve : Les partenaires sociaux se sont entendus sur le fait que les agents concernés étant indemnisés pour leurs activités de réservistes ils n'avaient pas à percevoir un congé avec traitement. Par ailleurs, ils souhaitent que l'accord soit requis dès le premier jour. Indemnités journalières : La Polynésie française ne dispose que d'une caisse de prévoyance sociale. Cette dernière n'opère aucune différence selon que le cotisant salarié soit employé sous statut de droit privé ou de droit public. Les droits octroyés par cette caisse ne convergent avec ceux prévus dans le présent statut. Face à cette situation, les partenaires sociaux s'entendent pour que les agents communaux ne soient pas en situation de percevoir un avantage ni même une somme inférieure à celle à laquelle ils ont droit en tant que cotisant à cette caisse.
33	58	La mise en disponibilité d'office ne relève pas uniquement des suites d'un congé de longue maladie ou longue durée (réf. article 68 du décret n°2011-1040 du 29/08/2011). Il est donc proposé de supprimer ce corps de phrase et de renvoyer audit décret les conditions permettant la mise en position administrative de disponibilité sur demande ou d'office. L'article 57 relatif au détachement ayant modifié les conditions de réintégration d'un fonctionnaire à la suite d'un détachement de longue durée. Par mesure de lisibilité, il est proposé de reprendre les dispositions introduites par le projet d'ordonnance et de renvoyer à l'article 70 de la présente ordonnance, les conditions de réintégration à la suite d'une disponibilité.
37	62	Les partenaires sociaux prennent actes que s'agissant du régime indemnitaire l'essentiel des agents communaux pourront s'aligner sur le régime général. Ils comprennent que s'agissant des agents de catégorie D, des agents de police municipale et des sapeurs-pompiers professionnels un acte réglementaire spécifique soit à prendre. En revanchent ils réclament que cet acte réglementaire soit de la compétence du haut commissaire de la République en Polynésie française. Volonté de maintenir la compétence du Haut-commissaire sur le régime indemnitaire des agents d'exécution, cadre d'emploi qui n'existe plus en métropole et des policiers municipaux.
38	63	Les membres actuels du CSFPC estiment que l'ajout de la sanction de « Mise à la retraite d'office » n'a pas d'intérêt pratique et demandent son retrait du projet.
	72-3	Volonté d'étendre la possibilité d'avoir des emplois fonctionnels pour le directeur générale adjoint des services techniques des communes de plus de 20 000 habitants.
39	75	Volonté d'ouvrir une dernière possibilité d'intégration aux agents n'ayant pas intégrer la fonction publique des communes. En effet, malgré les efforts de communication, il semblerait qu'un nombre trop important d'agents (596 sur 4 187 agents communaux) n'ont pas à l'époque compris les enjeux et avantages à l'intégration dans la fonction publique.

Tableau comparatif des propositions de modifications de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005

		Il n'est pas dans l'intérêt des communes polynésiennes à laisser perdurer une situation ou un nombre trop important d'agent n'ont pas intégré. Néanmoins, les membres posent la limite de cette ouverture au vote d'une nouvelle délibération ouvrant les emplois correspondants aux agents ayant vocation à intégrer. Pas de nouvelles délibérations ni de nouvelles propositions de classement.

DISPOSITIONS DEFAVORABLES AUX COMMUNES DE LA POLYNESIE FRANCAISE		
Art. Projet Ord	**Art. Ord n° 2005-10**	**Propositions faites par le CSFPC (Assemblée plénière du 17 décembre 2020)**
7	16	Le logement et les aides aux familles en difficulté ressortent de la compétence de la collectivité de la Polynésie française et pas des communes
11	21-2 21-3	La fonction publique des communes comporte une commission de déontologie, présidée par un magistrat, qui fonctionne très bien jusqu'à présent (réf. Article 9 du décret n° 2011-1551 du 15 novembre 2011 et arrêté n°1094 DIPAC du 5 juillet 2012 relatif à la composition et aux modalités de fonctionnement de la commission de déontologie.) La commission existante répond parfaitement aux qui lui incombent. Par conséquent, les membres souhaitent maintenir ce fonctionnement (saisine de la commission de déontologie pour toutes questions relatives aux cumul d'activité.)
12	23-1	Suppression du référent déontologue
23	45	Abrogation de cet article, le CSFPC avait écarté la possibilité pour les fonctionnaires de la Polynésie française d'occuper des emplois permanents dans la FPC par la voie du détachement suivie le cas échéant d'une intégration (article 9 et 45) au motif que la réciprocité de l'intégration n'existe pas au Pays pour les fonctionnaires des autres fonctions publiques.
	55-1	La mesure n'est pas intégrée dans le projet d'ordonnance, l'arrêté n°1097 DIPAC du 5 juillet 2012 relatif aux autorisations spéciales d'absence et congés pour certains évènements familiaux des fonctionnaires et agents non titulaires prévoit déjà ce ménagement d'horaire pour l'allaitement.
38	63	Les membres actuels du CSFPC estiment que l'ajout de la sanction de « mise à la retraite d'office » n'a pas d'intérêt pratique et demande sont retrait du projet.