

Projet de loi, adopté par le Sénat après engagement de la procédure accélérée, ratifiant l'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021 étendant et adaptant à la fonction publique des communes de Polynésie française certaines dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Document faisant état de l'avancement des travaux du rapporteur,
M. Guillaume Vuilletet

18 juillet 2022

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

(ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021 étendant et adaptant à la fonction publique des communes de Polynésie française certaines dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale)

Ratification de l'ordonnance étendant et adaptant à la fonction publique des communes de Polynésie française certaines dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

L'article 1^{er} du projet de loi ratifie l'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021 étendant et adaptant à la fonction publique des communes de Polynésie française certaines dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

➤ **Les modifications apportées par le Sénat**

Le Sénat a adopté cet article sans modification.

1. L'état du droit

a. Une ordonnance qui procède à une réforme d'ampleur du statut général en vigueur depuis 2005

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 définit le statut des fonctionnaires civils des administrations des communes de la Polynésie française et de leurs établissements publics. La création de ce statut est donc relativement récente.

Depuis son entrée en vigueur, et jusqu'en 2005, cette ordonnance a été modifiée neuf fois, la dernière révision d'ampleur remontant à la loi n° 2011-664 du 15 juin 2011, qui a modifié ou abrogé 29 articles. ⁽¹⁾

Prise en application de l'article 74-1 de la Constitution, l'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021 étendant et adaptant à la fonction publique des communes de Polynésie française certaines dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale procède à une **importante modernisation du statut des fonctionnaires des communes en vigueur** depuis 2005.

Le rapport au Président de la République joint à l'ordonnance souligne que celle-ci constitue le « *fruit d'un important travail associant les instances locales* » et « *poursuit l'objectif d'une modernisation et d'une plus grande attractivité de la fonction publique communale* ».

L'ordonnance vise ainsi à répondre aux attentes manifestées en mai 2017 lors d'un mouvement social qui a touché l'ensemble des communes de la Polynésie française.

Elle étend pour cela au droit de la fonction publique des communes de Polynésie française, en les adaptant, certaines des évolutions intervenues dans le droit de la fonction publique territoriale au cours des dernières années ⁽²⁾. Cette ordonnance a aussi vocation à rapprocher le statut local de celui de la fonction publique territoriale en ce que ce dernier a connu comme évolution avec la réforme de 2019.

b. Une ordonnance qui vise à moderniser et à améliorer l'attractivité de la fonction publique des communes de Polynésie française

L'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021 comporte 45 articles, qui complètent, abrogent ou modifient près de la moitié des articles de l'ordonnance de 2005. ⁽³⁾

Ceux-ci poursuivent trois finalités principales : renforcer les droits et les garanties des agents publics, moderniser les instances de dialogue social, et faciliter l'accès à la fonction publique des communes.

(1) 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.

(2) Le rapport au Président de la République précité fait ainsi référence aux lois suivantes : la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, la loi n° 2010-209 du 2 mars 2010 visant à créer une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, la loi n° 2012-247 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, ainsi que la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

(3) Sur les 15 articles de l'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021, 40 modifient directement l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005, 4 articles y font référence sans la modifier, et 1 article porte sur l'exécution du texte.

i. Renforcer les droits et les garanties des agents publics

L'ordonnance renforce les **droits et les garanties accordées aux agents publics des communes**, en les alignant sur le droit commun de la fonction publique territoriale :

– l'article 4 étend la liste des motifs ne pouvant donner lieu à discrimination à l'identité de genre, la situation de famille et l'état de grossesse ;

– l'article 5 prévoit le principe d'interdiction des agissements sexistes ;

– l'article 6 révisé la liste des mesures qui ne peuvent être prises à l'encontre des agents victime de discriminations, d'agissements sexistes ou de harcèlement moral ou sexuel ;

– l'article 7 prévoit le principe d'interdiction du harcèlement sexuel à la fonction publique des communes de Polynésie française et renforce la protection des lanceurs d'alerte ;

– l'article 8 définit le rôle de l'action sociale collective ou individuelle ;

– l'article 9 renforce l'accès des agents à la protection fonctionnelle des fonctionnaires et élargit cet accès à leurs proches ;

– l'article 10 prévoit que les agents accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement suivent une formation obligatoire au management ;

– l'article 14 étend la prescription triennale pour les poursuites disciplinaires ;

– l'article 31 prévoit le droit au reclassement des agents contractuels, dans des conditions fixées par décret.

L'ordonnance modernise par ailleurs les **règles applicables en matière de déontologie**, sur le modèle de celles en vigueur dans le statut général de la fonction publique :

– l'article 11 précise les principales obligations déontologiques des fonctionnaires ;

– l'article 12 étend à la fonction publique des communes les règles applicables en matière de prévention des conflits d'intérêts, ainsi que de contrôle du cumul d'activités et de l'exercice d'activités privées après la cessation d'une fonction publique ;

– l'article 13 prévoit la création d'un référent déontologue, pouvant être consulté par les fonctionnaires ou par l'autorité hiérarchique.

L'ordonnance précise enfin le **régime de temps partiel et de congés** dont bénéficient les agents :

– l'article 33 institue le temps partiel pour raison thérapeutique et actualise les catégories de congés dont le fonctionnaire peut bénéficier (congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé de solidarité familiale, congé pour activité dans la réserve), tandis que les articles 32 et 36 suppriment les positions administratives du service national et de la réserve opérationnelle, cette dernière étant transformée en congé rémunéré ;

– l'article 34 précise les conditions dans lesquelles un fonctionnaire est réintégré lorsqu'aucun emploi n'est vacant, à l'expiration d'un détachement ;

– l'article 35 prévoit le maintien du bénéfice du droit à l'avancement pour les fonctionnaires bénéficiant d'une disponibilité pour élever un enfant ou d'un congé parental, dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de la carrière, tandis que l'article 37 porte la durée maximale du congé parental à trois ans au lieu de deux.

Les articles 27, 28 et 44 prévoient par ailleurs la généralisation de l'appréciation de la valeur professionnelle des agents par le recours à un **entretien professionnel**, jusque-là possible sous la forme d'une expérimentation, en remplacement de l'ancienne notation, et ce dès la campagne d'évaluation 2022.

ii. Moderniser les instances de dialogue social

L'ordonnance modernise par ailleurs le fonctionnement des instances de dialogue social, et actualise leurs compétences :

– l'article 15 aligne la composition du **Conseil supérieur de la fonction publique des communes de la Polynésie française** (CSFPCPF) sur le droit commun, et l'article 16 rend sa saisine obligatoire sur tout projet de loi, d'ordonnance, de décret et d'arrêté relatif à la fonction publique des communes de la Polynésie française ;

– les articles 18, 26 et 29 recentrent les compétences des **commissions administratives paritaires** sur les décisions individuelles défavorables aux agents, tandis que l'article 25 les rend compétentes pour se prononcer sur les licenciements intervenus en cas de refus d'agrément préalable au recrutement du fonctionnaire ;

– l'article 19 crée une **commission consultative paritaire** unique pour les agents contractuels, dont le fonctionnement est confié au centre de gestion et de formation par l'article 20 ;

– l'article 21 étend la faculté pour le centre de gestion et de formation de souscrire des contrats cadres permettant aux agents de bénéficier de prestations sociales.

iii. Faciliter l'accès à la fonction publique des communes

L'ordonnance vise, enfin, à **faciliter l'accès à la fonction publique des communes de Polynésie française** :

– l'article 2 autorise le recrutement temporaire d'agents contractuels pour assurer le remplacement momentané, non seulement de fonctionnaires, mais également d'agents contractuels, et étend les motifs permettant de tels recrutements ;

– l'article 3 offre la possibilité pour les fonctionnaires de la Polynésie française d'accéder à la fonction publique des communes par voie de détachement, tandis que l'article 24 leur ouvre la voie de l'intégration directe ;

– l'article 23 permet le recrutement sans concours des fonctionnaires de la catégorie « exécution » ;

– l'article 42 rétablit le droit d'option permettant aux agents contractuels qui n'en ont pas encore fait usage d'intégrer la fonction publique des communes de la Polynésie française, et ce jusqu'au 31 décembre 2023.

Enfin, l'ordonnance procède à certains changements terminologiques (articles 38 et 41), supprime les références aux limites d'âge supérieures (articles 22 et 30), et actualise les dispositions relatives aux sanctions disciplinaires (article 40).

2. Les modifications apportées par le Sénat

Jugeant l'ordonnance « *nécessaire* », tant au regard des évolutions intervenues dans le droit de la fonction publique communale qu'au regard des revendications exprimées lors du mouvement social de mai 2017, et constatant que celle-ci apportait « *un certain nombre d'avancées* » pour les droits des agents communaux ⁽¹⁾, le Sénat a souhaité la ratifier et a, ainsi, **adopté cet article sans modification**.

Le Sénat a néanmoins souhaité apporter plusieurs ajustements complémentaires au texte de l'ordonnance, en adoptant des amendements qui ont conduit à insérer 21 articles additionnels au sein du projet de loi de ratification.

*

* *

(1) Rapport n° 435 (2021-2022) de M. Mathieu Darnaud, fait au nom de la commission des lois du Sénat sur le projet de loi ratifiant l'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021 étendant et adaptant à la fonction publique des communes de Polynésie française certaines dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, déposé le 2 février 2022, page 16.

Article 2

(art. 6 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs)

Accès aux cadres d'emplois par voie d'examens professionnels

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

L'article 2 du projet de loi, ajouté par la commission des lois du Sénat à l'initiative de son rapporteur, prévoit que l'accès à la fonction publique communale puisse, en Polynésie française, intervenir non seulement par voie de concours, de promotion interne ou d'intégration, mais également par la voie des examens professionnels.

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

L'article 6 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 n'a pas été modifié depuis sa création.

1. L'état du droit

L'article 6 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 fixe les règles applicables aux cadres d'emplois de fonctionnaires des communes, des groupements de communes et des établissements publics à caractère administratif relevant des communes de la Polynésie française.

Les cadres d'emplois sont ainsi répartis en quatre catégories désignées comme suit, dans l'ordre hiérarchique décroissant :

- conception et encadrement ;
- maîtrise ;
- application ;
- exécution.

Les trois premières catégories correspondent respectivement aux catégories A, B et C de la fonction publique territoriale. En revanche, la catégorie « exécution » n'a pas d'équivalent en métropole, la catégorie D ayant été mise en extinction à partir de 1988, et supprimée en 1996 ⁽¹⁾.

Cet article prévoit par ailleurs que l'accès aux cadres d'emplois s'effectue « *par voie de concours, de promotion interne ou d'intégration dans les conditions fixées par les statuts particuliers* ».

Ces dispositions sont proches de celles en vigueur en métropole. L'article L. 411-7 du code général de la fonction publique dispose ainsi que les grades de

(1) Art. 57 de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire.

chaque corps ou cadre d'emplois « *sont accessibles par voie de concours, de promotion interne ou d'avancement, dans les conditions fixées par les statuts particuliers. Ils peuvent, le cas échéant, être accessibles par voie d'intégration directe ou par la voie du tour extérieur* ».

Les principales voies d'accès à la fonction publique

Le code général de la fonction publique prévoit différentes voies d'accès aux corps et cadres d'emplois des trois fonctions publiques.

Il pose tout d'abord le principe selon lequel **les fonctionnaires sont recrutés par concours**, sauf dérogations prévues. Le CGFP prévoit ainsi la possibilité d'organiser des concours externes (ouverts à tout candidat justifiant de l'accomplissement de certaines études, titres ou diplômes), internes (ouverts, notamment, aux fonctionnaires, militaires, candidats en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, agents contractuels), ou des troisièmes concours (ouverts aux candidats justifiant d'activités professionnelles, d'élus locaux, ou de responsables d'une association).

L'**avancement** constitue un avantage accordé au fonctionnaire pour améliorer sa situation au sein d'un corps ou d'un cadre d'emplois donné. L'avancement peut conduire à une situation, à des compétences et à un traitement supérieurs (avancement de grade), ou seulement à un traitement supérieur (avancement d'échelon). L'avancement s'effectue de manière continue par le gravisement d'échelons et de grades, chaque grade se décomposant en plusieurs échelons.

La **promotion interne**, qui s'adresse aux fonctionnaires, ainsi qu'aux agents des organisations internationales intergouvernementales, leur permet d'accéder à des corps ou à des catégories autres que ceux dont ils font partie. Elle repose sur l'organisation d'examens professionnels ou l'établissement d'une liste d'aptitude.

La voie de l'**intégration directe** permet à un fonctionnaire d'être intégré directement dans un corps ou cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Enfin, selon la procédure du **tour extérieur**, les statuts particuliers de certains corps de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière, dont la liste est déterminée par décret en Conseil d'État, peuvent autoriser, selon les modalités qu'ils édictent, l'accès direct à la hiérarchie de ces corps.

2. Le dispositif introduit par le Sénat

À l'initiative de son rapporteur, M. Mathieu Darnaud, la commission des Lois du Sénat a complété les modalités d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique communale, en prévoyant que cet accès puisse se faire, non seulement par voie de concours, d'examens de promotion interne ou d'intégration, mais également par la voie des **examens professionnels**.⁽¹⁾

Cette disposition a ainsi pour objectif de « *mettre en cohérence* » le statut général avec les règles prévues par les statuts particuliers puisque, comme le

(1) Amendement n° COM-15 de M. Mathieu Darnaud, rapporteur ([lien](#)).

relève le rapporteur de la commission des Lois du Sénat, l'ordonnance de 2005 « *ne couvre pas toutes les situations prévues par le statut particulier du cadre d'emplois "application"* »⁽¹⁾. En effet, l'article 6 de l'arrêté n° 1118 DIPAC du 5 juillet 2012 fixant le statut particulier du cadre d'emplois « application » prévoit que le cadre d'emplois de la catégorie « application » est accessible par voie d'examen professionnel aux fonctionnaires titulaires du grade terminal de leur cadre d'emplois de catégorie « exécution ».⁽²⁾

*

* *

Article 3

(art. 8 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs)

Motifs d'indisponibilité d'un fonctionnaire ou agent contractuel autorisant le recrutement d'un agent contractuel pour occuper un emploi permanent, et encadrement des contrats établis à cette fin

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

L'article 3 du projet de loi, ajouté par la commission des lois du Sénat à l'initiative de son rapporteur, donne aux communes, à leurs groupements et à leurs établissements la possibilité de recruter des agents contractuels pour remplacer temporairement les fonctionnaires détachés pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à leur titularisation, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours. Il encadre par ailleurs les contrats établis à cette fin.

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

L'article 2 de l'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021 a étendu les motifs permettant le recrutement temporaire d'agents contractuels pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels.

1. L'état du droit

L'article 8 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 définit les motifs permettant aux communes, aux groupements de communes et à leurs établissements de recruter des agents contractuels pour occuper des emplois permanents.

(1) Rapport n° 435 (2021-2022) de M. Mathieu Darnaud précité, page 17.

(2) Article 6 de l'arrêté n° 1118 DIPAC du 5 juillet 2012 fixant le statut particulier du cadre d'emplois « application » : « Le recrutement interne en qualité de fonctionnaire du cadre d'emplois « application » intervient au grade d'adjoint, de sergent ou de gardien, parmi [les] lauréats à un examen professionnel inscrits sur la liste d'aptitude correspondante. »

Les **recrutements de contractuels** sont ainsi possibles sur des emplois permanents :

– 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 ;

– 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 de droit commun ;

– pour exercer des fonctions correspondant à un **besoin saisonnier** (pour une durée maximale de six mois par an) ou **occasionnel** (pour une durée maximale de trois mois, renouvelables une fois à titre exceptionnel, et de douze mois dans les communes isolées) ;

– lorsqu'il n'existe **pas de cadre d'emplois susceptible** d'assurer les fonctions correspondantes (pour une durée maximale de deux ans, renouvelable une seule fois) ;

– et, pour les emplois de niveau « conception et encadrement », lorsque la **nature des fonctions ou les besoins des services** le justifie (pour une durée maximale de deux ans, renouvelable une seule fois).

Ces dispositions reprennent, pour l'essentiel, les motifs de remplacement prévus par le droit commun de la fonction publique territoriale. ⁽¹⁾

L'article 2 de l'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021 a étendu les situations dans lesquelles le recrutement d'agents contractuels est possible.

D'une part, l'article permet le recrutement temporaire d'agents contractuels pour assurer le remplacement momentané, non seulement de fonctionnaires, mais également **d'agents contractuels**, comme cela est prévu dans le droit commun de la fonction publique territoriale. ⁽²⁾

D'autre part, il autorise le remplacement d'un agent indisponible en raison 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**.

Ce dernier motif – la participation à un événement culturel ou sportif – n'est pas prévu par le droit commun, et constitue une spécificité de la fonction publique des communes de Polynésie française.

(1) *Articles L. 331-1 et L. 332-8 à L. 332-14 du code général de la fonction publique.*

(2) *Article L. 332-13 du code général de la fonction publique.*

Lors de la discussion générale du projet de loi de ratification en séance publique au Sénat, le ministre des outre-mer, M. Sébastien Lecornu, relevait que cette demande répondait « à une particularité locale permettant d'accorder aux agents communaux des disponibilités de quelques jours ou semaines pour participer à des événements culturels ou sportifs ». ⁽¹⁾

2. Le dispositif introduit par le Sénat

À l'initiative de son rapporteur, M. Mathieu Darnaud, la commission des lois du Sénat a **complété la liste des motifs** pour lesquels un agent contractuel peut être recruté afin d'occuper un emploi permanent, et a **défini les caractéristiques des contrats établis à cette fin**. ⁽²⁾

L'**article 3** permet ainsi de recruter un agent contractuel pour remplacer un agent public territorial indisponible en raison d'un **détachement pour l'accomplissement d'un stage** ou d'une **période de scolarité préalable à la titularisation** dans un corps ou dans un cadre d'emplois de fonctionnaires, ou encore pour **suivre un cycle de préparation à un concours** donnant accès à un corps ou à un cadre d'emplois.

Ce motif, ajouté en 2019 dans le droit commun de la fonction publique territoriale, n'avait pas été repris par l'ordonnance de 2021. ⁽³⁾

Par ailleurs, ce même article 3 **définit les caractéristiques des contrats établis**, en précisant que le contrat est conclu pour une durée déterminée, qu'il peut prendre effet avant le départ de l'agent faisant l'objet du remplacement, et qu'il peut être renouvelé par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent public territorial à remplacer.

Ces dispositions, introduites dans le droit commun de la fonction publique territoriale en 2012, n'avaient pas non plus été reprises par l'ordonnance de 2021. ⁽⁴⁾

Regrettant que « *l'alignement sur le droit de la fonction publique territoriale ne soit que partiel* », la commission des lois du Sénat a ainsi complété le dispositif en vigueur. ⁽⁵⁾

En séance publique, le Sénat a également adopté un amendement rédactionnel du rapporteur. ⁽¹⁾

(1) *Compte rendu intégral des débats de la séance du 21 février 2022 au Sénat* ([lien](#)).

(2) *Amendement n° COM-16 de M. Mathieu Darnaud, rapporteur* ([lien](#)).

(3) *Article 22 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, modifiant l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, devenu l'article L. 332-13 du code général de la fonction publique.*

(4) *Article 41 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, modifiant l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, devenu l'article L. 332-13 du code général de la fonction publique.*

(5) *Rapport n° 435 (2021-2022) de M. Mathieu Darnaud précité, page 18.*

*

* *

Article 4

(article 13-2 de l'ordonnance du 4 janvier 2005)

Dispositions relatives au conflit d'intérêts : correction d'une erreur de référence juridique

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

L'article 4 du projet de loi corrige une erreur juridique rendant inopérant le renvoi, par l'article 13-2 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 issu de l'ordonnance du 8 décembre 2021, à la définition de la notion de conflit d'intérêts.

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

Les dispositions relatives à la prévention des conflits d'intérêts et à la protection des agents publics « lanceurs d'alerte » ont été introduites dans l'ordonnance du 4 janvier 2005 par l'ordonnance du 8 décembre 2021.

1. L'état du droit

La loi du 20 avril 2016 ⁽²⁾ a introduit, à l'article 6 *ter* A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, des dispositions relatives à la prévention des conflits d'intérêts et à la protection des agents publics « lanceurs d'alerte ». Ces dispositions ont été codifiées aux articles L. 135-1 à L. 135-5 du code général de la fonction publique.

En ce qui concerne la Polynésie française, elles sont reprises à l'article 13-2 de l'ordonnance du 4 janvier 2005, issu de l'ordonnance du 8 décembre 2021. Cet article protège contre toute sanction ou discrimination le fonctionnaire communal ayant « *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 conflits d'intérêt* ». Le fonctionnaire doit avoir au préalable alerté en vain sa hiérarchie et le faux témoignage est passible de sanctions.

L'article L. 135-1 du code général de la fonction publique renvoie à la définition du conflit d'intérêt de l'article L. 121-5 du même code ⁽³⁾. Par parallélisme, l'article 13-2 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 renvoie à la définition figurant à l'article 24-1 ; or, cet article n'a pas été créé. En revanche, le conflit d'intérêt est défini par l'article 21-1 de la même ordonnance, qui reprend la définition figurant dans le code général de la fonction publique. Constitue un conflit d'intérêt « *toute situation d'interférence entre un intérêt public et des*

(1) Amendement n° 20 de M. Mathieu Darnaud, au nom de la commission des lois ([lien](#)).

(2) Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

(3) Ancien article 25 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions ».

2. Le dispositif introduit par le Sénat

La commission des Lois du Sénat avait adopté en amendement visant à remplacer par une référence à l'article 40 du code de procédure pénale la référence au conflit d'intérêt, au motif que cette notion « ne peut pas être appréhendée de la même façon en métropole et dans [les] communes insulaires »⁽¹⁾ du fait de leur population limitée et du rôle des liens familiaux ou amicaux.

Ce dispositif a été écarté en séance, à l'initiative du Gouvernement. L'article 4 se limite donc à substituer à la référence à l'article 24-1, erronée, la référence à l'article 21-1.

*

* *

Article 5

(art. 16 de l'ordonnance du 4 janvier 2005)

Limitation du champ de l'action sociale des communes

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

L'article 5 du projet de loi restreint le champ de l'action sociale pouvant être menée par les communes polynésiennes au bénéfice de leurs agents.

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

Le principe et les règles relatives à l'action sociale ont été introduites dans l'ordonnance du 4 janvier 2005 par l'ordonnance du 8 décembre 2021.

1. L'état du droit

En droit commun, l'action sociale en faveur des agents publics, « 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 »⁽²⁾.

Dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 8 décembre 2021, l'article 16 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 transpose ce dispositif aux agents publics des communes de la Polynésie française en ce qui concerne :

– les finalités de l'action sociale, reprises en des termes identiques à ceux du code général de la fonction publique ;

(1) Exposé des motifs de l'amendement n°3 RECT de Mme Tetuanui ([lien](#)).

(2) Article L. 731-1 du code général de la fonction publique et ancien article 9 de la loi du 13 juillet 1983.

– le principe de participation du bénéficiaire à la dépense engagée, « sous réserve des dispositions propres à chaque prestation », et les conditions de versement ;

– la gestion des prestations d'action sociale, qui peut être confiée par les communes et leurs établissements publics « à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association. »

2. Le dispositif introduit par le Sénat

Pour tenir compte des capacités budgétaires réelles des communes de Polynésie française, la commission des Lois du Sénat a souhaité limiter le champ de l'action sociale qu'il leur est permis d'offrir. Ainsi, son objet est restreint à l'amélioration des conditions de vie des agents dans les domaines de la restauration, l'enfance et des loisirs, à l'exclusion de l'aide en matière de logement et de l'aide face aux situations difficiles. Il faut noter que la suppression du « notamment » dans la formulation retenue par le Sénat renforce la définition et la diminution du périmètre de l'action sociale alors même que la rédaction initiale n'apportait aucune obligation.

*

* *

Article 6

(art. 21 de l'ordonnance du 4 janvier 2005)

Obligations et principes déontologiques des fonctionnaires communaux

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

L'article 6 du projet de loi, ajouté par la commission des Lois du Sénat avant d'être supprimé en séance, faisait disparaître la référence à la laïcité parmi les obligations des fonctionnaires des communes de la Polynésie française.

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

L'ordonnance du 8 décembre 2021 a introduit dans l'ordonnance du 4 janvier 2005 les obligations affirmées dans le droit commun par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, parmi lesquelles figure le principe de laïcité.

1. L'état du droit

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 a inscrit dans le statut général de la fonction publique les obligations des agents publics dans l'exercice de leurs fonctions, déjà reconnues par le juge administratif : dignité, impartialité, intégrité, probité, neutralité et respect du principe de laïcité. Le nouveau code général de la fonction publique reprend ces dispositions dans ses articles L. 121-1 et L. 121-2.

Code général de la fonction publique (extraits)

Article L. 121-1 – L’agent public exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.

Article L. 121-2 – Dans l’exercice de ses fonctions, l’agent public est tenu à l’obligation de neutralité.

Il exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s’abstient notamment de manifester ses opinions religieuses. Il est formé à ce principe.

L’agent public traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.

Aucune de ces obligations ne figurait dans l’ordonnance du 4 janvier 2005 avant que l’ordonnance du 8 décembre 2021 ne récrive son article 21 pour les y inscrire. Seule la formation du fonctionnaire de droit commun au principe de laïcité, prévue dans le code général de la fonction publique, n’est pas reprise.

2. Les débats au Sénat

En séance publique, le Sénat a supprimé ce nouvel article 6 du projet de loi. Introduit par la commission des Lois à l’initiative de la sénatrice de Polynésie Lana Tetuanui, cet article 6 récrivait l’article 21 de l’ordonnance du 4 janvier 2005 pour supprimer la référence à la laïcité.

La suppression de cette référence était justifiée par les différences culturelles et religieuses entre le territoire hexagonal et la Polynésie française, où la loi de 1905 relative à la séparation des églises et de l’État n’est pas applicable et où la religion occupe une place plus visible. Mme Tetuanui soulignait ainsi : *« comment parler de « laïcité » en Polynésie française quand nos réunions politiques commencent et finissent par une prière ? Quand les réunions du conseil municipal s’ouvrent elles aussi par une prière ? Quand les agents bénissent le petit déjeuner qu’ils prennent durant leur pause ? »*⁽¹⁾. Les décrets-lois de 1939, dits décrets Mandel⁽²⁾, qui autorisent un financement public des cultes, sont par ailleurs toujours en vigueur en Polynésie française.

Néanmoins, les sénateurs ont rétabli en séance publique la référence à la laïcité parmi les obligations des fonctionnaires, en supprimant l’article 6 du projet de loi de ratification, avec un avis favorable du Gouvernement et un avis de sagesse du rapporteur. Les débats font apparaître le souci des sénateurs favorables à la suppression de l’article de réaffirmer un principe qui figure dans la Constitution et a donc vocation à s’appliquer à l’ensemble du territoire national, et qui est la garantie de la neutralité de l’administration à l’égard des usagers du service public.

(1) *Compte-rendu de la réunion de la commission des Lois du 2 février 2022* ([lien](#)).

(2) *Décret du 16 janvier 1939 modifié par le décret du 6 décembre 1939. La Polynésie française n’est pas le seul outre-mer à se trouver dans un régime spécifique au regard de la laïcité et de la loi de 1905.*

*

* *

Articles 7 et 8

(art. 21-2 et 21-3 de l'ordonnance du 4 janvier 2005)

Contrôle en matière de déontologie et rôle de la commission de déontologie

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

Les articles 7 et 8 du projet de loi restaurent le rôle de la commission de déontologie en matière de contrôle du cumul d'activité et du « pantouflage » pour les fonctionnaires.

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

L'ordonnance de 2021 a intégré dans le statut de la fonction publique des communes de Polynésie les dispositions, issues du droit commun de la fonction publique, sur le contrôle des projets de création et de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire, ainsi que des projets de poursuite d'une activité au sein d'une entreprise ou d'une association.

1. L'état du droit

L'ordonnance du 8 décembre 2021 a transposé à la fonction publique des communes de Polynésie les règles de droit commun résultant de la loi du 20 avril 2016 en ce qui concerne :

– le fonctionnaire souhaitant accomplir un service à temps partiel pour reprendre une entreprise (article 21-2 de l'ordonnance et article L. 123-8 du code général de la fonction publique) ; ⁽¹⁾

– le contrôle des activités libérales, ou des activités lucratives exercées par un fonctionnaire dans une entreprise ou un organisme de droit privé après sa cessation temporaire ou définitive de fonctions (article 21-3 de l'ordonnance et article L. 124-4 du code général de la fonction publique).

Dans les deux cas, lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité du projet avec les fonctions exercées par le fonctionnaire, elle saisit pour avis le référent déontologue.

Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute, elle saisit la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

(1) *À l'exception de la disposition selon laquelle « Lorsque l'agent public occupe ou a occupé au cours des trois dernières années un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'autorité hiérarchique soumet la demande d'autorisation à l'avis préalable de la Haute Autorité. À défaut, l'agent public peut également saisir cette dernière » (alinéa 5).*

2. Le dispositif introduit par le Sénat

Les articles 7 et 8 du projet de loi de ratification de l'ordonnance remplacent la saisine du référent déontologue par la saisine de la commission de déontologie de la fonction publique des communes, dans le cadre du contrôle du cumul d'activités ou des activités exercées par un fonctionnaire après sa cessation de fonction.

Saluant l'« efficacité » et l'« impartialité » de cette commission, le rapporteur du texte au Sénat M. Mathieu Darnaud souligne aussi le risque d'une moindre impartialité en cas de remplacement de cette commission par une seule personne, « *compte-tenu de la faible population au sein des communes et de la probabilité non négligeable de l'existence d'un lien entre le référent déontologue et le fonctionnaire concerné* »⁽¹⁾.

Peu convaincus par la pertinence de la transposition du régime de contrôle de droit commun, les commissaires aux Lois du Sénat avaient supprimé la possibilité de faire appel à la HATVP. Néanmoins, le rôle de la HATVP a été rétabli en séance à l'initiative du Gouvernement, laissant l'ordonnance du 4 janvier 2005 inchangée sur ce point.

La commission de déontologie

Cette commission est prévue par l'article 9 du décret n° 2011-1551 du 15 novembre 2011 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs.

L'arrêté du 5 juillet 2012 relatif à la composition et aux modalités de fonctionnement de la commission de déontologie précise ses missions : elle « *contrôle la compatibilité des projets de création et de reprise d'une entreprise ainsi que des projets de poursuite d'une activité au sein d'une entreprise ou d'une association* ».

Conformément à l'article 2 du même arrêté, l'actuelle commission de déontologie associe des représentants des communes et des représentants du personnel sous l'autorité d'un magistrat administratif.

*

* *

(1) Rapport n° 112-2021 mis en distribution le 12 août 2021.

Article 9

(art. 23-1 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs)

Consultation de la commission de déontologie par les fonctionnaires

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

L'article 9 du projet de loi substitue la commission de déontologie au référent déontologue pour apporter aux fonctionnaires des conseils sur le respect des obligations et principes déontologiques auxquels ils sont soumis.

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

L'ordonnance du 8 décembre 2021 étend à la Polynésie le modèle du référent déontologue en vigueur dans le droit commun.

1. L'état du droit

La loi du 20 avril 2016 a inséré l'article 28 *bis* dans la loi du 13 juillet 1983, afin de prévoir le droit des fonctionnaires de consulter un référent déontologue. Cette disposition est reprise par l'article L. 124-2 du code général de la fonction publique. Le référent est chargé d'apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux chapitres I^{er} à IV du code : règles de portée générale de dignité, impartialité, intégrité et probité, prévention des conflits d'intérêts et de certaines infractions pénales, contrôle du cumul d'activités et des activités exercées après la cessation de fonctions ou préalablement à la réintégration, et obligations déclaratives.

L'article 23-1 de l'ordonnance du 4 janvier 2005, introduit par l'ordonnance du 8 décembre 2021, étend à la Polynésie le modèle du référent déontologue. Il consacre le droit pour « tout fonctionnaire » de consulter un tel référent déontologue afin d'obtenir des conseils ou informations nécessaires au respect des obligations et principes déontologiques qui s'imposent à lui.

2. Le dispositif introduit par le Sénat

En commission des Lois, le Sénat avait supprimé la création du référent déontologue. Toutefois, afin de garantir aux fonctionnaires un interlocuteur sur les questions de déontologie, l'article 9 a été modifié en séance, avec l'avis favorable du Gouvernement, pour consacrer le rôle à cet égard de la commission de déontologie. Il est précisé qu'elle « relève du Conseil supérieur de la fonction publique des communes de la Polynésie française » et que « [sa] composition et [ses] modalités de fonctionnement sont prévues par arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française ».

Cela peut apparaître une réponse à la question de ce qu'aurait été la densité du maillage territorial de ces référents.

*

* *

Article 10

(art. 28, 47 et 50 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs)

Compétences des commissions administratives paritaires

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

L'article 10 du projet de loi, ajouté par la commission des lois du Sénat à l'initiative de son rapporteur, rétablit les compétences des commissions administratives paritaires, telles qu'elles existaient avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021.

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

Transposant dans le statut général de la fonction publique des communes de Polynésie française les apports de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les articles 18, 26 et 29 de l'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021 ont recentré les compétences des commissions administratives paritaires sur les décisions individuelles défavorables aux agents.

1. L'état du droit

L'article 27 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 prévoit la création d'une commission administrative paritaire unique pour l'ensemble des fonctionnaires appartenant à une même catégorie.

Instances consultatives, les commissions administratives paritaires examinent certaines décisions concernant la carrière des fonctionnaires. Elles comprennent, en nombre égal, des représentants des communes, des groupements de communes et des établissements publics administratifs relevant des communes de la Polynésie française, d'une part, et des représentants du personnel, d'autre part. Elles réunissent des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants. Le nombre de ces représentants est prévu par arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française. ⁽¹⁾

Jusqu'à l'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021, les commissions administratives paritaires de la Polynésie française étaient compétentes tant en matière d'avancement et de mobilité que s'agissant des décisions individuelles défavorables aux agents.

(1) *Articles 39 et 40 du décret n° 2011-1551 du 15 novembre 2011 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs.*

Transposant dans le statut général de la fonction publique des communes de Polynésie française les apports de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021 a **recentré les compétences des commissions administratives paritaires sur les seules décisions individuelles défavorables**. La réforme de 2019 était fondée sur le constat de la « *rigidité du cadre des CAP* » ainsi que des « *lourdeurs de fonctionnement qu'il implique* », et poursuivait un objectif de simplification et de modernisation des instances de dialogue social. ⁽¹⁾

Trois articles de l'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021 suppriment ainsi les compétences des commissions administratives paritaires en matière d'avancement et de mutation :

– les articles 18 et 29 suppriment la compétence des commissions administratives paritaires en matière de tableaux d'avancement ;

– l'article 26 supprime leur avis sur les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés.

L'évolution des compétences des commissions administratives paritaires est présentée dans le tableau suivant.

**COMPÉTENCES DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES
PRÉVUES PAR L'ORDONNANCE N° 2005-10 DU 4 JANVER 2005**

Art.	Dispositions en vigueur jusqu'au 11 décembre 2021	Dispositions en vigueur depuis le 11 décembre 2021
27	Les CAP connaissent des tableaux d'avancement .	<i>Compétence supprimée par l'art. 18 de l'ordonnance n° 2021-1605.</i>
	Les CAP sont consultées sur les refus de titularisation et les refus de décharge de service pour activité syndicale ou pour formation professionnelle.	
44	En vue de favoriser la promotion interne , les statuts fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés aux agents, et notamment l'inscription sur une liste d'aptitude après avis de la CAP compétente par appréciation de la valeur et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.	
46	Un agent peut être licencié pendant la période de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire, après avis de la CAP compétente.	
	<i>Compétence introduite par l'art. 25 de l'ordonnance n° 2021-1605.</i>	En cas de refus d'agrément lorsque celui-ci est l'une des conditions nécessaires au recrutement, l'agent est licencié après avis de la CAP compétente.
47	Les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés sont soumises à l'avis des CAP.	<i>Compétence supprimée par l'art. 26 de l'ordonnance n° 2021-1605.</i>

(1) Rapport n° 1924 fait par Mme Émilie Chalas, députée, au nom de la commission des lois de l'Assemblée nationale sur le projet de loi de transformation de la fonction publique, le 3 mai 2019.

Art.	Dispositions en vigueur jusqu'au 11 décembre 2021	Dispositions en vigueur depuis le 11 décembre 2021
48	Les CAP ont connaissance des notes et appréciations des fonctionnaires et peuvent en proposer la révision à leur demande.	Les CAP ont connaissance du compte-rendu d' entretien professionnel annuel du fonctionnaire. À la demande de l'intéressé, elles peuvent demander sa révision. <i>(Expérimentation pérennisée par l'art. 28 de l'ordonnance n° 2021-1605)</i>
48-1	La CAP peut, à la demande de l'intéressé, proposer la révision de l'entretien professionnel conduit pour apprécier la valeur professionnelle du fonctionnaire.	
50	L' avancement de grade , 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 CAP, est prononcé par cette même autorité, en application des règles et selon des modalités fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois.	<i>Compétence supprimée par l'art. 29 de l'ordonnance n° 2021-1605.</i>
58	Le fonctionnaire qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié après avis de la CAP.	
64	Aucune sanction disciplinaire autre que l'avertissement et le blâme ne peut être prononcée sans avis de la CAP siégeant en conseil de discipline.	
65	Un fonctionnaire peut solliciter auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination, qui recueille l'avis de la CAP, sa réintégration en cas de réintégration dans la nationalité française ou à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public.	
67	La limite d'âge fixée par arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française peut être reculée à la demande de l'autorité compétente, après avis de la CAP compétente et accord du fonctionnaire, lorsque l'agent occupe des fonctions nécessitant un haut niveau de technicité ou difficiles à pourvoir du fait de la situation géographique de leur lieu d'exercice.	
68	Lorsque l'autorité investie du pouvoir de nomination refuse d'accepter la démission , le fonctionnaire peut saisir la CAP compétente, qui émet un avis motivé et le transmet à l'autorité compétente.	
70	Le fonctionnaire occupant un emploi supprimé est reclassé dans un emploi correspondant à son grade après avis de la CAP.	

2. Le dispositif introduit par le Sénat

À l'initiative de son rapporteur, M. Mathieu Darnaud, la commission des lois du Sénat a rétabli les compétences des commissions administratives paritaires en matière d'avancement et de mutation. ⁽¹⁾

Le rapporteur relevait que, la fonction publique communale de Polynésie française étant une fonction publique « récente », cela justifiait de préserver les outils existants du dialogue social. Il rappelait que « les spécificités géographiques du territoire de la Polynésie française [rendaient] indispensable le maintien de la

(1) Amendement n° COM-18 de M. Mathieu Darnaud, rapporteur ([lien](#)).

compétence des commissions administratives paritaires en matière de mutation lorsque celle-ci induit un changement de résidence ». ⁽¹⁾

L'**article 10** du projet de loi réintroduit ainsi, aux articles 18 et 29 de l'ordonnance de 2005, la compétence des commissions administratives paritaires en matière de tableaux d'avancement, et, à l'article 26 de cette même ordonnance, l'avis de la commission administrative paritaire concernant les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés.

*

* *

Article 11

(art. 29 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs)

Compétences des comités techniques paritaires

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

L'article 11 du projet de loi, ajouté par la commission des lois du Sénat à l'initiative de son rapporteur, précise et étend les compétences des comités techniques paritaires.

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

La loi n° 2007-224 du 21 février 2007 portant dispositions statutaires et institutionnelles relatives à l'outre-mer a prévu que les mesures d'application relatives aux comités techniques paritaires seraient prises par décret simple, et non plus par décret en Conseil d'État.

1. L'état du droit

Instance de concertation, le comité technique paritaire est prévu par l'article 29 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005.

Un comité technique paritaire doit ainsi être créé dans chaque collectivité ou établissement comptant au moins cinquante agents. En deçà de ce seuil, la création peut être décidée par l'organe délibérant lorsque l'organisation des services le justifie.

Les comités sont composés paritairement de représentants de la collectivité ou de l'établissement, et de représentants du personnel désignés par les organisations syndicales compte tenu de leur représentativité. Ils sont présidés soit par le maire ou son représentant, soit par le président du groupement de

(1) Rapport n° 435 (2021-2022) de M. Mathieu Darnaud précité, page 27.

communes ou son représentant, soit par le président de l'établissement public ou son représentant.

S'agissant des **compétences des comités techniques paritaires**, ceux-ci connaissent des questions relatives :

- à l'organisation des administrations intéressées ;
- aux conditions générales de fonctionnement de ces administrations ;
- aux conditions d'hygiène et de sécurité. Dans ce cas, les comités sont notamment réunis par leur président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

L'article 29 précité prévoit enfin qu'un décret détermine la composition des comités techniques paritaires, la durée des mandats de leurs membres et leur mode de désignation, ainsi que les règles de fonctionnement de ces organismes.

Dans le droit commun de la fonction publique territoriale, les comités techniques paritaires, devenus comités techniques en 2010, ont été fusionnés avec les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) dans une instance unique ayant vocation à traiter des sujets d'intérêt collectif, les « comités sociaux territoriaux », créés par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Ces nouveaux **comités sociaux territoriaux** seront mis en place à l'issue des élections professionnelles de décembre 2022, et au plus tard du 1^{er} janvier 2023.

Du comité technique paritaire au comité social territorial

Dans le droit commun de la fonction publique territoriale, des **comités techniques paritaires** sont institués dans chaque collectivité locale ou établissement public employant au moins cinquante agents, ou auprès des centres de gestion. Les collectivités et leurs groupements peuvent, dans certaines conditions, qui ont été progressivement étendues, créer des comités communs.

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique a aligné la composition et les modalités d'élection des comités techniques territoriaux sur celles prévues pour la fonction publique de l'État. Elle a également supprimé le paritarisme au sein des **comités techniques**.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé, dans les trois versants de la fonction publique, une instance unique pour traiter des sujets d'intérêt collectif en remplacement des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) actuels ⁽¹⁾.

Cette nouvelle instance, qui prendra, dans la fonction publique territoriale, le nom de « **comité social territorial** », sera installée à partir des élections professionnelles de décembre 2022, et au plus tard au 1^{er} janvier 2023.

Aux termes de l'article L. 251-1 du code général de la fonction publique, les comités sociaux « *sont chargés de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail dans les administrations, les collectivités territoriales et les établissements publics au sein desquels ils sont institués* ».

(1) Jusqu'à la loi du 6 août 2019, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avait pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail et à l'amélioration des conditions de travail, ainsi que de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières (article 33-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

Depuis 2010, et jusqu'à son abrogation au prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique, l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ⁽¹⁾ prévoit que, dans le **droit commun de la fonction publique territoriale**, les comités techniques sont consultés pour avis sur **six catégories de questions**, relatives :

- à l'organisation et au fonctionnement des services ;
- aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels ;
- aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences ;
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;

(1) Article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifié par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, qui a étendu les compétences des comités administratifs paritaires. En raison de sa prochaine abrogation, cet article n'a pas été codifié dans le code général de la fonction publique.

– à la formation, à l’insertion et à la promotion de l’égalité professionnelle ;

– aux sujets d’ordre général intéressant l’hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Ce même article prévoit également que les comités techniques sont **consultés sur les aides à la protection sociale complémentaire**, lorsque la collectivité territoriale ou l’établissement public en a décidé l’attribution à ses agents, ainsi que sur l’action sociale.

Les comités techniques doivent enfin être **informés** des incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois, ainsi que des modalités de mise en œuvre du service civique.

2. Le dispositif introduit par le Sénat

Afin de « [conforter] *la participation du personnel* », de « [renforcer] *le dialogue social* », et de « [garantir] *l’impartialité et l’égalité de traitement dans l’attribution des aides sociales* », la commission des lois du Sénat a décidé, sur proposition de son rapporteur, d’attribuer aux comités techniques paritaires de la fonction publique des communes de la Polynésie française le même bloc de compétences que celui reconnu aux comités techniques par le droit commun de la fonction publique territoriale. ⁽¹⁾

L’**article 11** du projet de loi aligne ainsi les attributions des comités techniques paritaires polynésiens sur celles actuellement dévolues aux comités techniques par le droit commun de la fonction publique territoriale.

*

* *

Article 12

(art. 38 de l’ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs)

Modalités d’accès aux emplois des communes de la Polynésie française

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

L’article 12 du projet de loi, ajouté par la commission des lois du Sénat à l’initiative de son rapporteur, élargit les modalités d’accès aux emplois des communes de la Polynésie française, en prévoyant qu’un emploi peut être pourvu par la voie de la mise à disposition, et harmonise les dispositions relatives aux emplois pouvant être pourvus par voie de recrutement direct.

(1) Amendement n° COM-19 du rapporteur de M. Mathieu Darnaud, rapporteur ([lien](#)).

➤ Dernières modifications législatives intervenues

Les modes de recrutement des fonctionnaires communaux de Polynésie française n'ont pas été modifiés depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005.

1. L'état du droit

Le deuxième alinéa de l'article 38 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 définit les **modes de recrutement applicables aux fonctionnaires des communes de la Polynésie française**, lorsqu'un emploi est créé ou devient vacant.

Un emploi peut ainsi être pourvu :

– par nomination d'un candidat inscrit sur la liste d'aptitude établie à la suite d'un concours ou dans le cadre de la promotion interne ;

– par voie de mutation ;

– par voie de détachement ;

– par voie d'avancement de grade, dans les conditions prévues par chaque cadre d'emplois ;

– et, en ce qui concerne les emplois de la catégorie « exécution », par voie de recrutement direct (c'est-à-dire de recrutement sans concours).

Par ailleurs, jusqu'en 2021, l'article 42 de cette même ordonnance prévoyait que les fonctionnaires des communes pouvaient être recrutés sans concours dans les cas suivants :

– par la voie des emplois réservés aux personnes reconnues travailleurs handicapés ;

– lors de la constitution initiale d'un cadre d'emplois ;

– pour le recrutement de fonctionnaires du niveau « exécution », ainsi que pour le recrutement au grade le moins élevé des fonctionnaires des cadres d'emplois des catégories « exécution », le cas échéant selon les conditions d'aptitude prévues par les cadres d'emplois.

L'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021 a modifié la rédaction de l'article 42, de manière à permettre le recrutement sans concours de fonctionnaires au grade le moins élevé des cadres d'emplois des catégories « application » et « exécution »⁽¹⁾. En revanche, cette ordonnance n'a pas modifié l'article 38.

(1) Article 23 de l'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021.

Ces règles constituent un léger aménagement du droit commun de la fonction publique territoriale, et ce à deux égards. ⁽¹⁾

D'une part, la voie de l'intégration directe, qui est prévue par le droit commun de la fonction publique territoriale depuis la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, n'est pas mentionnée par l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005.

D'autre part, l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 permet le recrutement direct de fonctionnaires sur des emplois de la catégorie « exécution », situation qui n'est pas prévue par le droit commun de la fonction publique territoriale, la catégorie équivalente (la catégorie D) ayant été mise en extinction à partir de 1988. ⁽²⁾

2. Le dispositif introduit par le Sénat

À l'initiative de son rapporteur, M. Mathieu Darnaud, la commission des lois du Sénat a **élargi les modes de recrutement applicables aux fonctionnaires des communes de la Polynésie française**. ⁽³⁾

L'**article 12** du projet de loi permet ainsi aux collectivités de recruter par la voie de la **mise à disposition**.

Cette modalité de recrutement nouvelle n'est actuellement pas prévue par le droit commun de la fonction publique territoriale. Toutefois, comme le rappelle le rapporteur du texte au Sénat, cet aménagement, qui est demandé depuis 2018 par les élus et agents communaux de Polynésie française, « *se justifie au regard des objectifs de modernisation de la gestion des ressources humaines des communes et du renforcement de l'attractivité de leur fonction publique* ». ⁽⁴⁾

Par ailleurs, ce même article 12 tend à préciser que le **recrutement direct** est également ouvert aux emplois du niveau « application », en l'inscrivant à l'article 38 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005.

L'article 42 de l'ordonnance de 2005 dispose d'ores et déjà que les fonctionnaires des communes peuvent être recrutés sans concours pour le recrutement au grade le moins élevé des cadres d'emplois de la catégorie

(1) Article L. 327-7 du code général de la fonction publique : « L'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie après concours ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne et d'avancement de grade. »

(2) Article L. 326-1 du code général de la fonction publique. Aux termes du 3° de cet article, les fonctionnaires peuvent être recrutés sans concours pour l'accès aux corps de catégorie C « lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique, le cas échéant, selon des conditions d'aptitude prévues par les statuts particuliers ».

(3) Amendement n° COM-20 de M. Mathieu Darnaud, rapporteur ([lien](#)).

(4) Rapport n° 435 (2021-2022) de M. Mathieu Darnaud précité, page 29.

« application ». Il convient par conséquent de mettre l'article 38 de l'ordonnance de 2005 en cohérence avec cette disposition.

*

* *

Article 13

(art. 40 et 42 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs)

Modalités de recrutement des personnes handicapées

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

L'article 13 du projet de loi, ajouté par la commission des lois du Sénat à l'initiative de son rapporteur, tend à aligner les modalités de recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique communale sur le droit commun de la fonction publique territoriale : il supprime la procédure des emplois réservés, et donne une base législative aux aménagements qui concernent les modalités de déroulement des concours, des recrutements et des examens.

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

Le recrutement sans concours, par la voie des emplois réservés, des personnes reconnues travailleurs handicapés en application de la réglementation de la Polynésie française est prévu par l'article 42 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005. Ces dispositions n'ont pas été modifiées depuis leur entrée en vigueur.

1. L'état du droit

L'article 42 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 prévoit que le **recrutement sans concours** des fonctionnaires des communes de Polynésie française est **ouvert, par la voie des emplois réservés, aux personnes reconnues travailleurs handicapés** en application de la réglementation de la Polynésie française.

La procédure applicable est encadrée par le décret n° 2011-1040 du 29 août 2011 fixant les règles communes applicables aux fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs. ⁽¹⁾

(1) Décret n° 2011-1040 du 29 août 2011 fixant les règles communes applicables aux fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs.

**La procédure de recrutement, par la voie des emplois réservés, de personnes reconnues travailleurs handicapés
(articles 12 à 17 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011)**

Les personnes reconnues travailleurs handicapés selon la réglementation applicable localement peuvent être recrutées sans concours en qualité de fonctionnaire.

Elles doivent pour cela être titulaires d'un titre ou d'un diplôme prévu par le statut particulier du cadre d'emplois auquel elles postulent, ou justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle.

Les candidats doivent adresser un dossier de candidature auprès du centre de gestion et de formation.

L'examen des candidatures transmises par le centre de gestion et de formation est confié à une commission de sélection, composée de trois membres (un représentant des communes, groupements et établissements désigné par le président du Conseil supérieur de la fonction publique des communes de la Polynésie française ; un membre du conseil d'administration du centre de gestion et de formation désigné par son président ; une personnalité qualifiée désignée par le président du centre de gestion et de formation).

La commission de sélection se réunit deux fois par an pour examiner les dossiers de candidature. Elle établit une liste de candidats sélectionnés, qui sont ensuite convoqués à un entretien.

À l'issue des entretiens, la commission arrête la liste des candidats aptes au recrutement, et le centre de gestion et de formation établit alors la liste d'aptitude en classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes.

L'inscription sur cette liste ne vaut pas recrutement.

La nomination est ensuite prononcée dans les conditions de droit commun, et la personne reconnue travailleur handicapé est ensuite nommée fonctionnaire stagiaire.

L'article 40 de cette même ordonnance pose par ailleurs les grands principes de l'**organisation des concours** de la fonction publique des communes de Polynésie française.

Ceux-ci sont ainsi recrutés par voie de concours externes et internes, ouverts dans des conditions fixées par le haut-commissaire de la République en Polynésie française, qui en définit également les matières et les programmes, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique des communes de la Polynésie française. Le centre de gestion et de formation détermine les modalités d'organisation des concours.

Ces règles diffèrent nettement de celles en vigueur dans le droit de la fonction publique territoriale.

En effet, depuis le 1^{er} janvier 2006, **le dispositif des emplois réservés ne bénéficie plus aux travailleurs handicapés** du fait de cette seule qualité.

L'article L. 326-1 du code général de la fonction publique prévoit ainsi que peuvent notamment être recrutés sans concours, par la voie des emplois

réservés, et sous certaines conditions, les pensionnés de guerre civils et militaires, les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service, les victimes d'un acte de terrorisme, leur conjoint et leurs enfants, ainsi que les enfants de harkis. ⁽¹⁾

Le code général de la fonction publique (CGFP) repose sur une approche différente, en posant le principe de l'accessibilité de l'ensemble des corps et cadres d'emplois aux personnes en situation de handicap. Son article L. 352-1 dispose ainsi qu'aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi, sauf si ce handicap a été déclaré incompatible avec les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice des fonctions à la suite d'un examen médical.

Deux dispositifs, qui n'ont pas d'équivalent dans le droit de la fonction publique des communes de Polynésie française, permettent de favoriser le recrutement des travailleurs handicapés, sans recourir à la voie des emplois réservés.

D'une part, les autorités administratives ont l'**obligation d'aménager les épreuves des concours**, afin de les adapter aux possibilités physiques des candidats handicapés. L'article L. 352-3 du CGFP dispose ainsi que les candidats en situation de handicap « *bénéficie de dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à leur situation ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux avant le déroulement des épreuves* ». Des temps de repos suffisants entre deux épreuves successives doivent en outre leur être accordés.

D'autre part, en application de l'article L. 352-4 du CGFP, les personnes en situation de handicap peuvent aussi être **recrutées en qualité d'agent contractuel**, dans les emplois de catégories A, B et C, **pendant une période correspondant à la durée de stage** prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées (c'est-à-dire le plus souvent pour un an). **Au terme de ce contrat, l'agent est titularisé**, sous réserve qu'il remplisse les conditions de santé particulières éventuellement exigées pour l'exercice de la fonction.

2. Le dispositif introduit par le Sénat

À l'initiative de son rapporteur, M. Mathieu Darnaud, la commission des lois du Sénat a ajouté cet article 13, tendant à **aligner sur le droit de la fonction publique territoriale les modalités de recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique des communes** de la Polynésie française. ⁽²⁾

(1) Les emplois réservés sont ouverts à l'ensemble des catégories de personnes mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du livre II du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, dans les conditions définies au chapitre II du titre IV du livre II du même code (articles L. 241-1 à L. 241-7).

(2) Amendement n° COM-21 de M. Mathieu Darnaud, rapporteur ([lien](#)).

Le rapporteur du texte au Sénat relevait ainsi que la procédure des emplois réservés était « *apparue peu satisfaisante, pour des raisons telles que l'absence de prise en compte du handicap lors des nominations, la rigidité du système, ou encore l'incapacité de la procédure à assurer la nomination des lauréats* » et ajoutait que cette procédure n'était « *pas plus efficace en Polynésie française, où elle ne permet pas davantage aux personnes handicapées d'accéder à l'emploi public ; le fonctionnement de la commission de sélection n'est, en particulier, pas jugé satisfaisant* ». Il jugeait de ce fait le décalage qui existe actuellement entre les dispositions applicables à la fonction publique communale de la Polynésie française et celles en vigueur en métropole en matière de recrutement des personnes handicapées « *aucunement justifié* », et portant au contraire préjudice « *à la fois aux candidats en situation de handicap et aux employeurs communaux* ». ⁽¹⁾

L'article 13 du projet de loi supprime donc la procédure des emplois réservés aux personnes reconnues travailleurs handicapés, et donne une base législative aux aménagements dont pourront bénéficier les candidats reconnus travailleurs handicapés en matière de déroulement des concours, de recrutement et d'examens, selon une rédaction proche de celle actuellement en vigueur dans le code général de la fonction publique.

*

* *

Article 14

(art. 45 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs)

Suppression de la possibilité pour les fonctionnaires de la Polynésie française d'être intégrés dans la fonction publique des communes

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

L'article 14 du projet de loi, ajouté par la commission des lois du Sénat à l'initiative de son rapporteur, vise à abroger l'article 45 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 qui prévoit la possibilité pour les fonctionnaires de la Polynésie française de bénéficier d'une intégration directe, dans la fonction publique des communes de Polynésie française.

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

L'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021 a ajouté 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.

(1) Rapport n° 435 (2021-2022) de M. Mathieu Darnaud précité, page 31.

1. L'état du droit

L'article 45 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 prévoit que les fonctionnaires régis par le statut général des fonctionnaires de la Polynésie française peuvent accéder à la fonction publique des communes de la Polynésie française par voie de détachement, suivi, le cas échéant, d'une intégration, dans les conditions fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

L'article 24 de l'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021 a ajouté à cette possibilité celle de l'intégration directe.

Par ailleurs, l'article 9 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 prévoit que les fonctionnaires de l'État, les fonctionnaires territoriaux et les fonctionnaires hospitaliers peuvent occuper les emplois permanents de la fonction publique des communes de Polynésie française, par voie de détachement ou de mise à disposition, conformément aux statuts dont ils relèvent.

L'article 3 de l'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021 a étendu ce dispositif aux fonctionnaires de la Polynésie française et prévoit, pour l'ensemble des fonctionnaires bénéficiaires, la possibilité d'une intégration à l'issue du détachement.

L'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021 élargit ainsi les voies d'accès à la fonction publique des communes de Polynésie française dont bénéficient les fonctionnaires de la Polynésie française en ouvrant la voie de l'intégration directe, sans toutefois prévoir de réciprocité pour les fonctionnaires communaux.

2. Le dispositif introduit par le Sénat

Constatant que cette ouverture « *porterait à tout le moins atteinte à l'homogénéité des statuts des différentes fonctions publiques, voire risquerait d'induire l'impression d'une forme de hiérarchie entre elles* »⁽¹⁾, la commission des lois du Sénat a souhaité revenir au droit antérieur et **supprimer la voie de l'intégration directe qui bénéficiait aux fonctionnaires de Polynésie française.**

Dans la mesure où le détachement, éventuellement suivi d'une intégration, des fonctionnaires de Polynésie française est également prévu à l'article 9 de l'ordonnance de 2005, le maintien de l'article n'apparaissait plus justifié.

Adopté par la commission des lois à l'initiative de son rapporteur, l'**article 14** du projet de loi vise ainsi à abroger l'article 45 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005.⁽²⁾

(1) Rapport n° 435 (2021-2022) de M. Mathieu Darnaud précité, page 32.

(2) Amendement n° COM-22 de M. Mathieu Darnaud, rapporteur ([lien](#)).

*

* *

Article 15

(art. 51 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs)

Rétablissement de l'inopposabilité des limites d'âge supérieures lors du reclassement d'un agent reconnu inapte

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

L'article 15 du projet de loi, ajouté par la commission des lois du Sénat à l'initiative de Mme Lana Tetuanui, rétablit la référence aux limites d'âge supérieures, qui avaient été supprimées par l'ordonnance de 2021, afin de permettre leur inopposabilité lors du reclassement d'un fonctionnaire reconnu inapte en raison de son état de santé.

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

L'article 30 de l'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021 a supprimé la référence aux limites d'âge supérieures, qui pourraient dès lors être opposées lors reclassement d'un agent reconnu inapte.

1. L'état du droit

L'article 51 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 permet le reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice des fonctions qu'ils exercent par suite d'altération de leur état de santé dans des emplois d'un autre cadre d'emplois.

L'article 15 de l'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021 a procédé à deux modifications :

– elle a aligné la terminologie utilisée sur celle en vigueur dans le droit commun de la fonction publique, en remplaçant la référence à l'état « *physique* » des fonctionnaires par la référence à l'état « *de santé* » ;

– elle a supprimé la référence aux limites d'âge supérieures. Celles-ci peuvent dès lors être opposées lors reclassement d'un agent reconnu inapte, et ainsi le priver d'une possibilité de reclassement, dès lors qu'elles sont prévues par les statuts particuliers.

À l'inverse, dans le droit commun des trois fonctions publiques, la référence explicite aux limites d'âge supérieures a été maintenue.

L'article L. 826-5 du code général de la fonction publique prévoit ainsi que « *le reclassement s'effectue selon les modalités et les conditions d'ancienneté*

fixées par le statut particulier [du corps, du cadre d'emplois ou de l'emploi dans lequel le fonctionnaire reconnu inapte est susceptible d'accéder], nonobstant la limite d'âge supérieure ».

2. Le dispositif introduit par le Sénat

Le rapporteur du texte au Sénat a relevé que « *les effectifs réduits de la fonction publique communale, ainsi que les contraintes de recrutement inhérentes aux archipels, rendent d'autant plus nécessaire le maintien de larges possibilités de reclassement pour les agents devenus inaptes pour raison médicale* ». Il ajoutait par ailleurs que « *le caractère inopposable des limites d'âge supérieures est plus protecteur des droits des agents* ». ⁽¹⁾

Adopté par la commission des lois à l'initiative de Mme Lana Tetuanui, sénatrice de la Polynésie française (groupe Union centriste), l'**article 15** du projet de loi rétablit ainsi la référence aux limites d'âge supérieures à l'article 51 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 afin de permettre leur inopposabilité lors du reclassement d'un fonctionnaire reconnu inapte en raison de son état de santé. ⁽²⁾

*

* *

Article 16

(art. 54 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs)

Abrogation du congé avec traitement pour activité dans l'armée ou la réserve

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

L'article 16 du projet de loi, ajouté par la commission des lois du Sénat à l'initiative de Mme Lana Tetuanui, abroge les dispositions relatives au congé avec traitement pour activité dans l'armée ou la réserve.

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

L'article 33 de l'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre institue le temps partiel pour raison thérapeutique et actualise les catégories de congés dont le fonctionnaire peut bénéficier. Il complète notamment la liste de ces congés par le congé avec traitement pour activité dans l'armée ou la réserve.

(1) Rapport n° 435 (2021-2022) de M. Mathieu Darnaud précité, page 34.

(2) Amendement n° COM-9 rect. de Mme Lana Tetuanui ([lien](#)).

1. L'état du droit

L'article 54 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 énumère les **catégories de congés auxquels ont droit les fonctionnaires des communes** de la Polynésie française.

Ceux-ci ont ainsi droit :

- au congé annuel avec traitement ;
- à des congés de maladie, d'une durée maximale d'un an ;
- à des congés de longue maladie, d'une durée maximale de trois ans ;
- à des congés de longue durée, en cas de maladies énumérées par la réglementation applicable en Polynésie française, pour une durée maximale de cinq ans ;
- au congé pour maternité, ou pour adoption, dont durée est égale à celle prévue par la caisse de prévoyance sociale de Polynésie française ;
- au congé de formation professionnelle ;
- au congé pour formation syndicale ;
- au congé lié aux charges parentales ;
- au congé pour validation des acquis de l'expérience ;
- à un congé avec traitement pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel.

L'article 33 de l'ordonnance n° 2021-1605 du 8 décembre 2021 complète cette liste en y ajoutant le droit :

- au service à temps partiel pour raison thérapeutique, à l'issue d'un congé de maladie, pour une période de trois mois renouvelable (ou de six mois en cas d'accident de service ou de maladie contractée dans l'exercice des fonctions), dans la limite d'un an pour une même affection ;
- au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, d'une durée de onze jours consécutifs ;
- à un congé de solidarité familiale, non rémunéré, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois ;
- et enfin, à un **congé avec traitement pour accomplir une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans une réserve opérationnelle.**

Cette dernière catégorie de congés peut concerner :

- 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. ⁽¹⁾

Ces différents motifs sont prévus, selon une rédaction similaire, dans le droit commun de la fonction publique, aux articles L. 644-1 et suivants du code général de la fonction publique. ⁽²⁾

L'article 33 de l'ordonnance du 8 décembre 2021 précise enfin que, 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, et qu'en cas de 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. La rédaction employée est alignée sur les dispositions de droit commun applicables à la réserve opérationnelle militaire ; elle ne fait par ailleurs référence qu'à l'autorité militaire. ⁽³⁾

2. Le dispositif introduit par le Sénat

Ajouté sur proposition de Mme Lana Tetuanui, l'**article 16** du projet de loi abroge les dispositions relatives au congé avec traitement pour activité dans l'armée ou la réserve. ⁽⁴⁾

(1) La loi n° 2022-52 du 24 janvier 2022 relative à la responsabilité pénale et à la sécurité intérieure a créé la réserve opérationnelle de la police nationale, qui se substitue à la réserve civile.

(2) Articles L. 644-1 et suivants du code général de la fonction publique (droit au congé pour accomplissement d'une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans une réserve opérationnelle),

(3) Articles L. 4221-4 du code de la défense (accord de l'employeur concernant la réserve opérationnelle militaire).

(4) Amendement n° COM-14 rect. ter de Mme Lana Tetuanui ([lien](#)).

Le rapporteur du texte relevait en effet le caractère « *discutable* » de l’instauration de cette nouvelle catégorie de congé avec traitement, pour deux raisons :

– d’une part, celle-ci constituerait une « *charge financière pour les communes, qui est d’autant moins négligeable que la rédaction actuelle du 12° de l’article 54 ne leur offre pas de recours particulier en cas d’abus* » ;

– d’autre part, les conditions dans lesquelles l’agent peut s’absenter seraient « *insuffisamment encadrées, et dès lors susceptibles de désorganiser les services communaux* », l’autorisation de l’autorité de nomination n’étant nécessaire que pour les seules activités d’une durée supérieure à cinq jours par année civile. ⁽¹⁾

Lors de l’examen de l’article en séance publique au Sénat, le ministre des outre-mer, M. Sébastien Lecornu, avançait que cet article conduisait à « *voter un droit moins favorable pour les agents de Polynésie française qui souhaiteraient [...] servir [dans les réserves des armées ou de la gendarmerie, dans la réserve citoyenne ou dans la réserve opérationnelle de la police nationale]* ». ⁽²⁾

L’article 16 du projet de loi corrige par ailleurs une erreur matérielle, en supprimant la répétition de dispositions relatives à la durée du congé de longue durée au dernier alinéa du 4° *bis* de l’article 54 de l’ordonnance du 4 janvier 2005.

*

* *

Article 17

(art. 56 de l’ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs)

Alignement du régime de mise à disposition des fonctionnaires communaux sur le droit de la fonction publique territoriale

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

L’article 17 du projet de loi, ajouté par la commission des lois du Sénat à l’initiative de son rapporteur, vise à aligner le régime de mise à disposition des fonctionnaires des communes de Polynésie française sur le droit de la fonction publique territoriale.

(1) Rapport n° 435 (2021-2022) de M. Mathieu Darnaud précité, page 36.

(2) Compte rendu intégral des débats de la séance du 21 février 2022 au Sénat ([lien](#)).

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

L'article 56 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005, qui définit le régime de mise à disposition des fonctionnaires des communes de la Polynésie française, n'a pas été modifié depuis sa création.

1. L'état du droit

L'article 56 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 définit le **régime de mise à disposition des fonctionnaires** des communes de la Polynésie française.

La mise à disposition est ainsi définie comme la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui « *effectue son service dans une collectivité ou un établissement public autre que sa collectivité d'origine* » ou « *auprès d'un organisme public d'intérêt général* ».

La mise à disposition ne peut avoir lieu qu'en cas de nécessité du service, et avec l'accord du fonctionnaire.

Par comparaison, le régime applicable aux fonctionnaires territoriaux présente, depuis la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, une plus grande souplesse.

Ainsi, le fonctionnaire mis à disposition « *exerce ses fonctions hors de l'administration où il a vocation à servir* », et non pas uniquement dans une collectivité ou un établissement public. ⁽¹⁾

(1) Article L. 512-6 du code général de la fonction publique.

Liste des organismes auprès desquels la mise à disposition des fonctionnaires territoriaux est possible

L'article L. 512-13 du code général de la fonction publique précise que, concernant les fonctionnaires territoriaux, la mise à disposition des fonctionnaires territoriaux est possible auprès :

1° d'un ou de plusieurs des organismes mentionnés à l'article L. 512-8, c'est-à-dire :

- des administrations de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, y compris les établissements de santé ou autres établissements d'accueil, incluant les EHPAD, et des groupements dont ils sont membres ;
- des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- des groupements d'intérêt public ;
- des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;
- des organisations internationales intergouvernementales ;
- d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne ;
- des États étrangers, de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de ces États ou des États fédérés, à la condition que l'intéressé conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine ;

2° du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, pour l'exercice de ses missions.

Par ailleurs, si la mise à disposition doit recueillir l'accord du fonctionnaire, elle n'est pas subordonnée à l'existence de nécessités de service. ⁽¹⁾

Elle doit néanmoins être prévue par une convention conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil ⁽²⁾ ; en outre, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'origine doit au préalable avoir été informé ⁽³⁾.

2. Le dispositif introduit par le Sénat

Dans un objectif de « *modernisation du statut général des fonctionnaires communaux et de la gestion des ressources humaines des communes polynésiennes* », et afin d'élargir les possibilités de mise à disposition des fonctionnaires des communes de la Polynésie française, la commission des lois du Sénat a adopté un amendement de son rapporteur visant à **aligner ce régime sur celui applicable à la fonction publique territoriale**. ⁽⁴⁾

(1) Article L. 512-7 du code général de la fonction publique.

(2) Article L. 512-7 du code général de la fonction publique.

(3) Article L. 512-11 du code général de la fonction publique.

(4) Amendement n° COM-24 de M. Mathieu Darnaud, rapporteur ([lien](#)).

L'**article 17** du projet de loi réécrit ainsi entièrement l'article 56 de l'ordonnance du 4 janvier 2005, et apporte plusieurs **assouplissements** :

– le fonctionnaire mis à disposition pourra désormais exercer ses fonctions « *hors du service où il a vocation à servir* » (**alinéa 2**), et non plus uniquement dans une collectivité ou un établissement public autre que sa collectivité d'origine ;

– le fonctionnaire pourra être mis à disposition « *auprès d'un ou de plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de son service* » (**alinéa 6**) ;

– un fonctionnaire pourra également être recruté en vue d'être mis à disposition pour effectuer tout ou partie de son service dans d'autres collectivités ou établissements, sur un emploi permanent à temps non complet (**alinéa 7**).

L'article **complète l'encadrement du régime** de mise à disposition en prévoyant par ailleurs :

– la signature d'une « *convention* » entre la collectivité d'origine et l'organisme ou la collectivité d'accueil, préalable à la mise à disposition, qui « *précise les conditions d'emploi et les modalités éventuelles de remboursement de la rémunération du fonctionnaire à sa collectivité d'origine* » (**alinéa 4**) ;

– ainsi que l'information préalable de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'origine (**alinéa 5**).

Enfin, l'article maintient les dispositions déjà prévues par l'ordonnance du 4 janvier 2005. La mise à disposition pourra ainsi être prononcée pour une durée maximale de trois ans renouvelables (**alinéa 4**), elle ne pourra avoir lieu qu'avec l'accord du fonctionnaire, et vers des fonctions d'un niveau hiérarchique comparable à celui des fonctions exercées dans son administration d'origine (**alinéa 3**).

*

* *

Article 18

(art. 58 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs)

Disponibilité des fonctionnaires communaux

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

L'article 18 du projet de loi, ajouté par la commission des lois du Sénat à l'initiative de son rapporteur, renvoie à un décret la définition des situations dans lesquelles les fonctionnaires des communes de Polynésie française peuvent être placés en disponibilité.

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

L'article 35 de l'ordonnance n° 2021-1605 a prévu que les fonctionnaires bénéficiant d'une disponibilité pour élever un enfant ou d'un congé parental conservent leur droit à l'avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de la carrière.

1. L'état du droit

L'article 58 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 définit le régime de disponibilité des fonctionnaires des communes de Polynésie française.

La disponibilité est ainsi définie comme la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier dans cette position de ses droits à l'avancement et à la retraite.

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* ».

À l'expiration de la période de disponibilité, le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois.

L'article 57 de la même ordonnance prévoit par ailleurs qu'à 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. S'il refuse cet emploi, il est, en attendant une nouvelle vacance ou création d'emploi, placé d'office en position de disponibilité.

L'article 35 de l'ordonnance n° 2021-1605 a complété le régime applicable à la disponibilité des fonctionnaires communaux en prévoyant que les fonctionnaires bénéficiant d'une disponibilité pour élever un enfant ou d'un congé parental conservent leur droit à l'avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de la carrière, cette période étant assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

Le décret n° 2011-1040 du 29 août 2011 fixant les règles communes applicables aux fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs précise les cas dans lesquels ces fonctionnaires peuvent être placés en disponibilité ; certains de ces cas ne paraissent pas couverts par la rédaction actuelle de l'article 58 de l'ordonnance du 4 janvier 2005.

**Les cas de mise en disponibilité prévus par les articles 66 à 76
du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011**

La mise en disponibilité peut être **prononcée d’office** :

- à l’expiration des droits statutaires à congés de longue maladie ou de longue durée, s’il ne peut, dans l’immédiat, être procédé au reclassement du fonctionnaire ;
- à l’expiration d’une période de détachement de longue durée ou de congé parental, ou remis à la disposition de sa commune, de son groupement de communes ou de son établissement public d’origine, lorsque le fonctionnaire a refusé un emploi relevant de la même commune, du même groupement de communes ou du même établissement public que son grade lui donne vocation à occuper.

La mise en disponibilité peut être accordée au fonctionnaire **sur sa demande, sous réserve des nécessités du service** :

- pour effectuer des études ou recherches présentant un intérêt général ;
- pour convenances personnelles ;
- pour créer ou reprendre une entreprise au sens de la réglementation applicable localement.

La mise en disponibilité est enfin accordée **de droit** au fonctionnaire, **sur sa demande** :

- pour donner des soins au conjoint, à un enfant ou à un ascendant à la suite d’un accident ou d’une maladie grave ;
- pour élever un enfant âgé de moins de huit ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, ou à un ascendant atteint d’un handicap ;
- pour suivre son conjoint lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession ;
- pour exercer un mandat d’élu local, national ou européen ;
- pour se rendre en métropole, dans un département d’outre-mer, dans une collectivité d’outre-mer, en Nouvelle-Calédonie ou à l’étranger en vue de l’adoption d’un ou plusieurs enfants.

2. Le dispositif introduit par le Sénat

Afin de « *mettre en conformité la rédaction de l’article 56 de l’ordonnance avec les situations pouvant conduire à une mise en disponibilité, telles qu’elles sont prévues par le décret n° 2011-1040 du 29 août 2011* », la commission des lois du Sénat a adopté un amendement de son rapporteur actualisant les cas où le fonctionnaire communal peut être mis en disponibilité. ⁽¹⁾

L’**article 18** du projet de loi opère ainsi deux modifications au deuxième alinéa de l’article 58 de l’ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 :

(1) Amendement n° COM-25 de M. Mathieu Darnaud, rapporteur ([lien](#)).

– il supprime la référence à un congé de longue maladie ou de longue durée concernant le placement d’office en disponibilité ;

– il renvoie à un décret en Conseil d’État la définition des cas dans lesquels la disponibilité peut être prononcée, d’office comme à la demande de l’intéressé.

*

* *

Article 19

(art. 62 de l’ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs)

Déconcentration de la fixation du régime indemnitaire de certains cadres d’emplois

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

L’article 19 du projet de loi prévoit que le régime indemnitaire des cadres d’emplois qui sont dépourvus d’équivalent dans la fonction publique de l’État soit fixé par le Haut-commissaire de la République en Polynésie française, et non par décret.

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

L’ordonnance du 8 décembre 2021 a pris acte de la spécificité des cadres d’emplois de la fonction publique des communes de la Polynésie française n’ayant pas équivalent dans la fonction publique d’État, en prévoyant la fixation de leur régime indemnitaire par décret. Elle précise également que les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats des agents, ainsi que des résultats collectifs des services.

1. L’état du droit

En droit commun, « *Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l’État.* » (article L. 714-4 code général de la fonction publique) ⁽¹⁾. Il s’agit de la conséquence du principe constitutionnel de libre-administration des collectivités territoriales, qui

(1) Par exception, les régimes indemnitaires des garde-champêtres et des policiers municipaux sont fixés par décret.

doit néanmoins préserver la parité entre les différentes fonctions publiques et les possibilités de mobilité ⁽¹⁾ .

L'article 62 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 affirme le droit des fonctionnaires, après service fait, à une rémunération qui comprend le traitement ainsi que les indemnités afférentes aux fonctions.

Par parallélisme avec les règles en vigueur dans la fonction publique territoriale, c'est l'assemblée délibérante – conseil municipal ou organe délibérant du groupement de communes ou de l'établissement public – qui fixe par délibération le régime indemnitaire. Ces indemnités ne peuvent excéder celles dont bénéficient les emplois comparables dans la fonction publique de l'État.

L'ordonnance du 8 décembre 2021 apporte deux précisions :

– d'une part, les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents, ainsi que des résultats collectifs des services ;

– d'autre part, le régime indemnitaire des agents de la catégorie « exécution », des agents de police municipale et des sapeurs-pompiers professionnels est fixé par décret et non par l'assemblée délibérante de la collectivité ; en effet, ces cadres d'emploi de la fonction publique des communes de la Polynésie française n'ont pas d'équivalent dans la fonction publique de l'État, qui ne peut dès lors servir de référence pour la fixation de leur régime indemnitaire.

2. Le dispositif proposé par le Sénat

Le Sénat a souhaité que le régime indemnitaire des corps précités soit fixé localement, par arrêté du Haut-commissaire de la République en Polynésie française.

Cette disposition, permettant que « *la solution retenue soit la plus adaptée possible aux enjeux propres à ces cadres d'emplois* » ⁽²⁾, est conforme aux souhaits exprimés par le conseil supérieur de la fonction publique des communes

(1) *Le Conseil constitutionnel a eu l'occasion de préciser la portée du principe de parité dans une question prioritaire de constitutionnalité récente, Commune de Ploudiry (décision n° 2018-727 QPC du 13 juillet 2018). D'une part, « lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'un régime indemnitaire tenant compte, pour une part, des conditions d'exercice des fonctions et, pour l'autre part, de l'engagement professionnel des agents, les collectivités territoriales qui décident de mettre en place un régime indemnitaire tenant compte de l'un seulement de ces éléments sont tenues [...] de prévoir également une part correspondant au second élément. ». Par ailleurs, « les collectivités territoriales qui décident de mettre en place un tel régime indemnitaire demeurent libres de fixer les plafonds applicables à chacune des parts, sous la seule réserve que leur somme ne dépasse pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État. Elles sont également libres de déterminer les critères d'attribution des primes correspondant à chacune de ces parts. » ([lien](#)).*

(2) *Rapport n° 435 (2021-2022) de M. Mathieu Darnaud, précité, p. 40.*

de Polynésie, tel que rapporté dans le rapport relatif à l'avis de l'assemblée de la Polynésie française sur le projet d'ordonnance ⁽¹⁾.

*

* *

Article 20

(art. 62 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs)

Régime indemnitaire des agents contractuels

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

L'article 20 du projet de loi étend aux agents contractuels le bénéfice du régime indemnitaire mis en œuvre pour les fonctionnaires.

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

L'article 62 de l'ordonnance du 4 janvier 2005, dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 8 décembre 2021, prévoit la fixation de certains régimes indemnitaires par décret et précise que les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats des agents, ainsi que des résultats collectifs des services.

1. L'état du droit

L'article 62 de l'ordonnance de n'envisage le régime indemnitaire qu'à destination des « fonctionnaires », à l'exclusion des agents contractuels.

Au contraire, le code général de la fonction publique (article L. 714-4) dispose que « *les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents* ». Alors que l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale était imprécis quant aux bénéficiaires du régime indemnitaire, la référence aux « agents » dans le code semble désigner les fonctionnaires *et* les contractuels ⁽²⁾.

2. Le dispositif proposé par le Sénat

Le Sénat étend expressément le bénéfice des indemnités aux agents contractuels.

Il modifie en conséquence l'ordonnance du 8 décembre 2021 pour inclure ces agents dans le champ de son article 43, qui prévoit que les communes, leurs

(1) Rapport n° 112-2021 mis en distribution le 12 août 2021.

(2) Conformément aux définitions proposées à l'article L7 du même code : seul le terme « fonctionnaire » a pour effet d'exclure les agents contractuels du champ des personnes désignées.

groupements et les établissements publics administratifs délibèrent au plus tard le 31 décembre 2023 pour fixer le régime indemnitaire.

*

* *

Article 21

(art. 63 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs)

Suppression de la mise à la retraite d'office de la liste des sanctions du quatrième groupe

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

L'article 21 du projet de loi retire la mise à la retraite d'office des sanctions disciplinaires du quatrième groupe encourues par les fonctionnaires des communes de la Polynésie française.

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

L'ordonnance du 8 décembre 2021 modifie les dispositions de l'ordonnance du 4 janvier 2005 relatives aux sanctions disciplinaires. En particulier, la sanction de mise à la retraite d'office est ajoutée et un droit à l'oubli après dix ans est rendu possible pour les sanctions du deuxième ou troisième groupe.

1. L'état du droit

En cas de faute disciplinaire, les fonctionnaires de droit commun encourent des sanctions qui se répartissent en quatre groupes.

Article L. 533-1 du code général de la fonction publique

Les sanctions disciplinaires pouvant être infligées aux fonctionnaires sont réparties en quatre groupes:

1° Premier groupe:

a) L'avertissement;

b) Le blâme;

c) L'exclusion temporaire de fonctions 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 le fonctionnaire;

c) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours;

d) Le déplacement d'office dans la fonction publique de l'État.

3° Troisième groupe:

a) La rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par le fonctionnaire;

b) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.

4° Quatrième groupe:

a) La mise à la retraite d'office;

b) La révocation.

Tout en reprenant une liste et une classification identiques pour les sanctions des premier, deuxième et troisième groupes, l'ordonnance du 4 janvier 2005 dans sa version antérieure à 2021 ne prévoyait qu'une seule sanction du quatrième groupe : la révocation.

L'article 40 de l'ordonnance du 8 décembre 2021 apporte plusieurs modifications au régime de sanctions des fonctionnaires des communes de la Polynésie, ayant pour effet de les rapprocher du droit commun ⁽¹⁾ :

– une sorte de « droit à l'oubli » est accordé au fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire du deuxième ou du troisième groupe qui peut, après dix années, demander à l'autorité disciplinaire dont il relève la suppression de toute mention de la sanction dans son dossier. Un refus ne peut lui être opposé que si une autre sanction est intervenue pendant cette période ⁽²⁾ ;

– des précisions sont apportées sur les conditions de mise en œuvre de l'abaissement d'échelon ⁽³⁾, de la rétrogradation ⁽⁴⁾ et de l'exclusion temporaire ⁽⁵⁾, assortie ou non d'un sursis ;

– enfin et surtout, elle ajoute aux sanctions du quatrième groupe la mise à la retraite d'office, comme en droit commun.

(1) *Articles L. 533-1 à L. 533-3 et L. 533-6 du code général de la fonction publique.*

(2) *En ce qui concerne les sanctions du premier groupe, l'avertissement n'est pas inscrit au dossier, tandis que le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours sont effacées automatiquement au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période. Il n'est donc pas nécessaire de prévoir des dispositions similaires.*

(3) *Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire.*

(4) *Rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent.*

(5) *Exclusion dont la durée maximale est de deux ans, contre six mois auparavant. Dans le cas de l'exclusion du troisième groupe, le sursis ne peut avoir pour effet 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.*

La mise à la retraite d'office, qui entraîne la radiation des cadres, ne peut toutefois être prononcée que lorsque le fonctionnaire a ouvert ses droits à pension. S'il a atteint l'âge d'admission à la retraite, la pension est à jouissance immédiate ; sinon, il conserve ses droits à pension jusqu'à l'âge d'admission à la retraite.

Or les conditions d'application du droit à pension ont été modifiées par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites⁽¹⁾. L'article L4 du code des pensions civiles et militaires qui en est issu précise que le droit à la pension est acquis aux fonctionnaires après une durée fixée par décret en Conseil d'État, qui est de deux années de service (article R4 du même code). Elle était auparavant de quinze années de services effectifs. Cette modification des conditions d'ouverture du droit à pension n'est toutefois pas applicable en Polynésie française.

2. Le dispositif proposé par le Sénat

Le Sénat a supprimé la mise à la retraite d'office de la liste des sanctions pouvant être prononcées contre un fonctionnaire des communes de la Polynésie, considérant que l'alignement sur le droit commun de la fonction publique n'était pas opportun en l'espèce, faute de règles similaires concernant l'ouverture du droit à pension. Il ne lui est pas apparu souhaitable qu'un fonctionnaire à l'encontre de qui une mise à la retraite d'office aurait été prononcée soit maintenu en poste en attendant d'acquérir son droit à pension.

*

* *

Article 22

(art. 72-7 [nouveau] de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs)

Exercice des fonctions en télétravail

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

L'article 22 du projet de loi fournit une base juridique pour le recours au télétravail par les fonctionnaires des communes de la Polynésie française.

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

L'ordonnance du 4 janvier 2005 ne contient à ce jour pas de dispositions relatives au télétravail.

(1) Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

1. L'état du droit

L'article L. 430-1 du code général de la fonction publique, issu de la loi du 12 mars 2012 ⁽¹⁾, prévoit et organise le télétravail des agents publics. Ce régime a été précisé par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 ⁽²⁾ et par l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

Le télétravail désigne « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ». ⁽³⁾

Il doit être demandé par l'agent public et est obtenu après accord de chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment avec un délai de préavis.

Article L. 430-1 du code général de la fonction publique

L'agent public peut exercer ses fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail. L'exercice des fonctions en télétravail lui est accordé à sa demande et après accord de son chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de préavis.

L'agent télétravailleur bénéficie des droits prévus par la législation et la réglementation applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public.

Après concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'État, notamment celles concernant l'organisation du télétravail, et les conditions dans lesquelles la commission paritaire compétente peut être saisie par l'agent intéressé en cas de refus opposé à sa demande de télétravail ainsi que les possibilités de recours ponctuel au télétravail.

En l'absence de dispositions spécifiques dans l'ordonnance du 4 janvier 2005, il existe un vide juridique relatif à l'exercice par les agents communaux de la Polynésie française de leurs fonctions en télétravail.

2. Le dispositif proposé par le Sénat

Les caractéristiques géographiques du territoire polynésien – insularité, éloignement – et le contexte récent de la crise sanitaire rendent particulièrement opportune la formalisation de règles relatives au télétravail sur ce territoire.

(1) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

(2) Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

(3) Article L. 1222-9 du code du travail, auquel renvoie l'article L. 430-1 du code général de la fonction publique.

Aussi le Sénat a-t-il introduit dans l'ordonnance du 4 janvier 2005 un nouvel article 72-7, reprenant pour l'essentiel les dispositions relatives au télétravail qui figurent dans le code général de la fonction publique. Sont ainsi prévus :

- l'avis du chef de service et l'accord de l'autorité de nomination ;
- l'égalité des droits entre les fonctionnaires exerçant en télétravail et ceux exerçant dans les locaux de leur employeur public ;
- le renvoi à un décret en Conseil d'État pour fixer les conditions d'application de l'article, notamment « *les conditions dans lesquelles la commission administrative paritaire compétente peut être saisie par le fonctionnaire intéressé en cas de refus opposé à sa demande* ».

Par dérogation au caractère volontaire du télétravail, il est aussi prévu que le télétravail puisse être prévu par le maire ou le président du groupement de communes, pour une durée limitée, dans un objectif de continuité de service et lorsque les circonstances l'exigent.

*

* *