



Pū Ti'aauraa e Faaineineraa Tōro'a

## **FONCTION PUBLIQUE COMMUNALE**

*Textes de références*

-----  
**Décret n°2011-1552  
Du 15 novembre 2011**

Version en vigueur au 30 mars 2021

### **DECRET N° 2011-1552 DU 15 NOVEMBRE 2011 PORTANT DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS NON TITULAIRES DES COMMUNES ET DES GROUPEMENTS DE COMMUNES DE LA POLYNESIE FRANCAISE AINSI QUE DE LEURS ETABLISSEMENTS PUBLICS ADMINISTRATIFS**

#### **SOMMAIRE**

<b>CHAPITRE IER : DISPOSITIONS GENERALES.....</b>	<b>3</b>
<b>CHAPITRE II : MODALITES DE RECRUTEMENT .....</b>	<b>4</b>
<b>CHAPITRE IV : CONGES .....</b>	<b>5</b>
SECTION 1 : CONGE ANNUEL.....	5
SECTION 2 : CONGE MALADIE .....	6
SECTION 3 : CONGE EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE .....	6
SECTION 4 : CONGE DE MATERNITE ET CONGE D'ADOPTION0 .....	6
SECTION 5 : CONGE PARENTAL.....	7
SECTION 6 : CONGES DIVERS.....	8
<b>CHAPITRE V : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL .....</b>	<b>10</b>
SECTION 1 : TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION .....	10
SECTION 2 : TEMPS PARTIEL DE DROIT.....	11
SECTION 3 : DISPOSITIONS COMMUNES TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION ET AU TEMPS PARTIEL DE DROIT .....	11
<b>CHAPITRE VI : DISPOSITIONS COMMUNES RELATIVES AUX CONGES ET AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL..</b>	<b>11</b>
<b>CHAPITRE VII : CONDITIONS DE REEMPLOI .....</b>	<b>12</b>
<b>CHAPITRE VIII : DISCIPLINE .....</b>	<b>13</b>
<b>CHAPITRE IX : RENOUELEMENT ET FIN DU CONTRAT .....</b>	<b>13</b>
SECTION 1 : RENOUELEMENT DE L'ENGAGEMENT.....	13
SECTION 2 : DEMISSION.....	14
SECTION 3 : LICENCIEMENT.....	14
SECTION 4 : EXERCICE D'UNE ACTIVITE PRIVEE PAR DES AGENTS NON TITULAIRES AYANT CESSÉ LEURS FONCTIONS .....	16
<b>CHAPITRE X : DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>17</b>

JORF n°0266 du 17 novembre 2011

DECRET

**Décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011 portant dispositions applicables aux agents non titulaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs**

Publics concernés : communes, groupements de communes et établissements publics administratifs de la Polynésie française.

Objet : fixation des dispositions applicables aux agents non titulaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le dixième jour qui suit sa publication.

Notice : le présent décret précise que les agents non titulaires sont, d'une part, des agents bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée, en application de l'article 73 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 leur établissements publics administratifs et ayant choisi de ne pas exercer leur droit d'option pour devenir fonctionnaire dans la fonction publique communale, d'autre part, des agents contractuels qui peuvent être recrutés, comme dans la fonction publique territoriale métropolitaine, dans quatre cas :

- le remplacement momentané de fonctionnaires indisponibles ;
- le recrutement pour un an, au plus, pour faire face à la vacance d'un emploi qui ne peut être pourvu dans les conditions prévues par les statuts ;
- l'exercice de fonctions correspondant à un besoin saisonnier ;
- l'absence de cadre d'emplois susceptible d'assurer les fonctions correspondantes ou, pour les emplois de conception et d'encadrement, lorsque les besoins du service le justifient.

Les communes et établissements peuvent également recruter, par des contrats d'une durée maximale de six ans, renouvelable une fois, des fonctionnaires de l'Etat, des collectivités territoriales de métropole et des départements d'outre-mer placés en disponibilité dans leur corps d'origine pour occuper des emplois vacants.

Ensuite, le présent décret prévoit les règles applicables à ces agents non titulaires en matière de formation, de congés, de temps partiel et de fin de contrat. Ces règles sont pour l'essentiel identiques à celles applicables à la fonction publique territoriale métropolitaine, avec quelques adaptations liées aux spécificités de la Polynésie française.

Références : le décret est pris pour l'application 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. Il peut être consulté sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration,

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

Vu la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 modifiée relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public ;

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

Vu l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 modifiée portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;

Vu 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 ;

Vu le 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 ;

Vu la saisine du conseil des ministres de la Polynésie française en date du 9 juin 2011 ;

Vu l'avis de la commission consultative d'évaluation des normes en date du 1er avril 2010,

Décète :

## **CHAPITRE IER : DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 1**

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux agents non titulaires de droit public des collectivités et établissements mentionnés à l'article 1er de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 susvisée qui sont recrutés ou employés dans les conditions définies à l'article 8 de ladite ordonnance, dont les collaborateurs du cabinet d'une autorité communale ou d'un établissement.

Les dispositions du présent décret, à l'exception de celles du chapitre II, sont également applicables aux agents non titulaires ne remplissant pas les conditions des articles 73 et 74 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 susvisée ou n'ayant pas exercé le droit d'option mentionné à l'article 75 de ladite ordonnance.

### **Article 2**

Les dispositions des articles 33, 34, 39, 114 et 115 et du premier alinéa de l'article 116 du décret du 29 août 2011 susvisé s'appliquent aux agents non titulaires recrutés dans les conditions fixées à l'article 8 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 susvisée et aux agents non titulaires ne remplissant pas les conditions des articles 73 et 74 de la même ordonnance ou n'ayant pas exercé le droit d'option mentionné à l'article 75 de ladite ordonnance.

Les dispositions du chapitre Ier du décret n° 2011-1551 du 15 novembre 2011 susvisé sont également applicables à ces agents. La déclaration prévue à l'article 10 du même décret est transmise à l'autorité compétente préalablement à la signature du contrat.

### **Article 3**

I. – Le dossier des agents mentionnés à l'article 1er doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Ce dossier, de même que tout document administratif, ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

II. – Sans préjudice de celles qui leur sont imposées par la loi, les agents mentionnés à l'article 1er sont soumis aux obligations suivantes :

1° Ils sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal et sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs, toute communication de documents de service à des tiers est interdite, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent ;

2° L'agent non titulaire est, quel que soit son emploi, responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est déchargé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

## **CHAPITRE II : MODALITES DE RECRUTEMENT**

### **Article 4**

Nul ne peut être recruté en qualité d'agent non titulaire :

1° Si, étant de nationalité française, il ne jouit pas de ses droits civiques et ne se trouve pas en position régulière au regard du code du service national ;

2° Si, étant de nationalité étrangère, il n'est pas en situation régulière vis-à-vis des lois régissant l'immigration ;

3° Si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;

4° S'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice de la fonction. Les conditions d'aptitude physique sont constatées dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires.

### **Article 5**

L'agent non titulaire est recruté soit par contrat, soit par décision administrative. L'acte d'engagement est écrit. Il précise, parmi les cas mentionnés à l'article 8 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 susvisée, celui en vertu duquel il est établi. Il fixe la date à laquelle le recrutement prend effet et prend fin et définit le poste occupé et ses conditions d'emploi. Il indique les droits et obligations de l'agent.

### **Article 6**

L'acte d'engagement peut prévoir une période d'essai dont la durée peut être modulée en fonction de celle du contrat dans la limite de trois mois.

## **CHAPITRE III : FORMATION**

### **Article 7**

Les agents non titulaires peuvent bénéficier des actions de formation mentionnées aux articles 167 à 170 du décret du 29 août 2011 susvisé dans les mêmes conditions que celles fixées pour les fonctionnaires.

### **Article 8**

Les agents non titulaires occupant à temps complet un emploi permanent des communes, des groupements de communes et des établissements publics administratifs relevant des communes de la Polynésie française comptant au moins trois ans de services effectifs, qui désirent suivre, en vue de leur formation personnelle, une action de formation, peuvent bénéficier :

1° De décharges partielles de service ;

2° D'un congé qui ne peut excéder trois mois s'il s'agit d'un stage continu à temps plein, ou trois cents heures s'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

#### **Article 9**

L'agent non titulaire bénéficiaire d'un congé défini à l'article 8 perçoit une rémunération égale à 75 % du traitement brut qu'il percevait au moment de la mise en congé.

La période de stage pendant laquelle les agents perçoivent cette rémunération ne peut excéder un jour ouvrable par deux mois de service au-delà des trois premières années.

Cette rémunération est à la charge de la commune, du groupement de communes ou de l'établissement public administratif relevant des communes de la Polynésie française dont relève l'intéressé.

#### **Article 10**

La demande de congé formation doit être présentée quatre-vingt-dix jours à l'avance. Elle doit indiquer la date à laquelle commence la formation, sa nature et sa durée ainsi que le nom de l'organisme dispensateur de la formation.

Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité dont relève l'agent non titulaire doit faire connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

#### **Article 11**

L'agent non titulaire doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise de ses fonctions, remettre à l'autorité dont il relève une attestation de présence effective en formation.

En cas d'absence sans motif valable dûment constaté par l'organisme dispensateur de formation, il est mis fin au congé de l'agent non titulaire ; celui-ci est tenu de rembourser les indemnités perçues.

### **CHAPITRE IV : CONGES**

#### **Section 1 : Congé annuel**

#### **Article 12**

L'agent non titulaire en activité a droit, dans les conditions prévues par un arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.

A la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.

Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

## **Section 2 : Congé maladie**

### **Article 13**

L'agent non titulaire en activité bénéficiaire, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période maximale de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans la limite de la durée de son contrat ou de son engagement dans les limites suivantes :

- 1° Après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;
- 2° Après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement ;
- 3° Après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

### **Article 14**

L'agent non titulaire en activité employé de manière continue et comptant au moins trois années de services atteint d'une affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de longue maladie pendant une période maximale de trois ans.

Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par le chef de service sur avis émis par le comité médical saisi du dossier.

La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

Le congé pour longue maladie peut être accordé par périodes de trois à six mois. L'agent qui a épuisé un congé de longue maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a pas repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

## **Section 3 : Congé en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle**

### **Article 15**

L'agent non titulaire en activité bénéficie en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

L'intéressé a droit à des prestations en nature et au versement ou au remboursement de tout ou partie de son plein traitement dans les limites fixées par la réglementation applicable localement.

## **Section 4 : Congé de maternité et congé d'adoption**

### **Article 16**

L'agent non titulaire en activité a droit après six mois de services à un congé de maternité ou à un congé d'adoption avec plein traitement d'une durée égale à celle qui est prévue par la caisse de prévoyance sociale de Polynésie française.

### **Article 17**

L'agent non titulaire, en activité, qui est contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé, pour maternité ou adoption et qui se trouve, en l'absence de temps de services suffisant, sans droit à congé rémunéré de maladie, de maternité ou d'adoption est :

- 1° En cas de maladie, soit placé en congé sans traitement pour maladie pendant une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente ;

2° En cas de maternité ou d'adoption, placé en congé sans traitement pour maternité ou adoption pendant une durée égale à celle qui est prévue à l'article 16 ; à l'issue de cette période, la situation de l'intéressé est réglée dans les conditions prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption rémunéré.

Si l'agent se trouve à l'issue de la période de congé sans traitement dans la situation définie aux articles 15 ou 16, le bénéfice du congé prévu par l'un ou l'autre de ces articles lui est accordé.

### **Article 18**

Le montant du traitement servi pendant une période de maladie, de longue maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité ou d'adoption est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'agent non titulaire à la date d'arrêt du travail.

Les prestations en espèces servies en application du régime de protection sociale géré par la caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française sont déduites du demi ou du plein traitement par les communes, groupements de communes ou établissements publics administratifs relevant des communes de la Polynésie française, en application des articles 13 à 16.

Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par la caisse de protection sociale de la Polynésie française. L'employeur peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

Un contrôle peut être effectué à tout moment par un médecin agréé de l'administration. En cas de contestation des conclusions du médecin chargé du contrôle, le comité médical peut être saisi dans les mêmes conditions que celles qui sont prévues pour les fonctionnaires titulaires.

### **Article 19**

L'agent non titulaire en activité temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service, à l'issue d'un congé de maladie, de longue maladie, de maternité ou d'adoption, est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

Si l'agent se trouve à l'issue de la période de congé sans traitement dans la situation définie aux articles 15 ou 16, le bénéfice du congé prévu par l'un ou l'autre de ces articles lui est accordé.

L'agent non titulaire définitivement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de longue maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité ou d'adoption est licencié. Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité ou d'adoption.

## **Section 5 : Congé parental**

### **Article 20**

I. – L'agent non titulaire employé de manière continue et qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, adopté ou confié en vue de son adoption et âgé de moins de trois ans, a droit, sur sa demande, à un congé parental. Ce congé est accordé par l'autorité dont relève l'intéressé :

– soit à la mère après un congé pour maternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans, adopté ou confié en vue de son adoption ;

– soit au père après la naissance ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans, adopté ou confié en vue de son adoption.

Le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables et pour une période maximale de deux ans. Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

La copie de la décision prononçant le congé parental est adressée au centre de gestion et de formation.

II. — La demande doit être présentée au moins un mois avant le début du congé. La demande de renouvellement doit être présentée deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéficiaire du congé parental.

A l'expiration de l'une des périodes de six mois mentionnées au I, l'agent non titulaire peut renoncer au bénéficiaire du congé parental au profit de l'autre parent agent non titulaire pour la ou les périodes restant à courir jusqu'à la limite maximale définie ci-dessus. La demande doit être présentée dans le délai de deux mois avant l'expiration de la période en cours.

La dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois pour assurer le respect des durées mentionnées au I ci-dessus.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent se trouve déjà placé en position de congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, à une prolongation du congé parental pour une durée de deux ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans. La demande doit en être formulée un mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

Si l'agent ne sollicite pas ce nouveau congé parental, celui-ci peut être accordé à l'autre parent agent non titulaire. L'agent non titulaire qui bénéficiait du congé parental est alors réintégré de plein droit à l'expiration de la période de congé parental accordée au titre du précédent enfant. L'agent non titulaire qui sollicite le congé parental est placé dans cette position à compter du jour de la réintégration de l'autre parent ; sa demande doit être formulée un mois au moins avant cette date.

III. — L'autorité qui a accordé le congé parental peut, à tout moment, faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut être mis fin audit congé après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

Le bénéficiaire du congé parental peut demander à écourter la durée du congé en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

IV. — La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

#### **Article 21**

L'agent non titulaire a droit sur sa demande à un congé sans rémunération pour se rendre dans un département métropolitain ou d'outre-mer, une collectivité d'outre-mer, en Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants s'il est titulaire de l'agrément prévu par la réglementation applicable localement. Le congé ne peut excéder six semaines par agrément.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée par lettre recommandée au moins deux semaines avant le départ.

L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

#### **Section 6 : Congés divers**

#### **Article 22**

I. — L'agent non titulaire bénéficie, sur sa demande, d'un congé lié aux charges parentales. Ce congé est non rémunéré.

Ce congé est ouvert au père et à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.



La demande de bénéfice du droit au congé lié aux charges parentales est formulée par écrit au moins quinze jours avant le début du congé. Elle est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande ; l'agent non titulaire transmet sous quinze jours le certificat médical requis.

La durée du congé lié aux charges parentales dont peut bénéficier l'agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Chacun de ces jours de congé ne peut être fractionné. Ils ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

La durée initiale de la période de bénéfice du droit au congé lié aux charges parentales est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants définie dans le certificat médical.

Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit au congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours et des trente-six mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit au congé.

Si la durée de bénéfice du droit au congé lié aux charges parentales consenti à l'agent non titulaire excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les six mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'autorité dont relève l'intéressé.

En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit au congé est ouvert à l'issue de la période de trente-six mois.

Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, les jours de congé lié aux charges parentales sont assimilés à des jours d'activité à temps plein. Pendant ces périodes, l'agent non titulaire n'acquiert pas de droits à pension.

II. — L'agent bénéficiaire du droit au congé communique par écrit à l'autorité dont il relève le calendrier mensuel de ses journées de congé lié aux charges parentales, au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois.

Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé lié aux charges parentales ne correspondant pas à ce calendrier, l'agent en informe l'autorité dont il relève au moins quarante-huit heures à l'avance.

III. — L'autorité qui a accordé le congé lié aux charges parentales fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à son enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

IV. — Si le bénéficiaire du droit au congé lié aux charges parentales renonce au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, il en informe l'autorité dont il relève avec un préavis de quinze jours. Le droit au congé lié aux charges parentales cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

V. — L'agent non titulaire bénéficiaire du droit au congé lié aux charges parentales conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les conditions de réemploi définies à l'article 43.

**Article 23**

L'agent non titulaire employé de manière continue depuis plus d'un an a droit, sur sa demande, à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans, pour élever un enfant de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

Lorsque la durée du congé, compte tenu de son renouvellement, est supérieure à un an, l'agent qui ne présente pas un mois avant le terme du congé une demande de réemploi ou, dans la limite prévue au premier alinéa, une demande de renouvellement est considéré comme démissionnaire.

**Article 24**

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non titulaire peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé pour certains événements familiaux, dans les conditions fixées par un arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française.

**Article 25**

L'agent non titulaire employé de manière continue depuis au moins trois ans peut solliciter, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles d'une durée maximale de trois ans renouvelables dans la limite d'une durée totale de six années pour l'ensemble des contrats successifs. Cette possibilité n'est toutefois pas ouverte à celui qui, dans les six années précédentes, a bénéficié d'un congé de même nature ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois.

Le congé doit être demandé deux mois au moins avant la date de sa prise d'effet. La demande doit préciser la durée du congé sollicité.

**Article 26**

L'agent non titulaire en activité peut bénéficier d'un congé pour formation syndicale dans les conditions prévues au 7° de l'article 54 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 susvisée.

Section 7 : Absences résultant d'une obligation légale

**Article 27**

L'agent non titulaire appelé à exercer un mandat local, national ou européen est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.

L'agent non titulaire qui accomplit une période d'activité dans la réserve opérationnelle d'une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile est mis en congé avec traitement pour la durée de cette période.

**CHAPITRE V : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL****Section 1 : Temps partiel sur autorisation****Article 28**

L'agent non titulaire en activité employé depuis plus d'un an de façon continue à temps complet peut, sur sa demande et sous réserve des nécessités du service, bénéficier d'un service à temps partiel sur autorisation qui ne peut être inférieur au mi-temps.

La durée de ce service à temps partiel, définie par arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française, peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

**Article 29**

Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel sur autorisation doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par la loi du 11 juillet 1979 susvisée.

## **Section 2 : Temps partiel de droit**

### **Article 30**

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, selon les quotités de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %, est accordée de plein droit aux agents non titulaires :

1° Employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;

2° Pour donner des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

La durée de ce service à temps partiel, définie par arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française, peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

## **Section 3 : Dispositions communes temps partiel sur autorisation et au temps partiel de droit**

### **Article 31**

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période comprise entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande de l'agent non titulaire présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

### **Article 32**

Pendant la durée du congé de maternité ou d'adoption et pendant la durée d'une formation incompatible avec un service à temps partiel, le bénéficiaire d'un temps partiel sur autorisation ou de droit est suspendu. Le bénéficiaire du congé est, en conséquence, rétabli, pour la durée du congé, dans les droits d'un agent non titulaire exerçant ses fonctions à temps plein.

A l'issue de la période de service à temps partiel, le bénéficiaire est admis à occuper à temps plein son emploi ou, à défaut, un emploi analogue. Dans le cas où il n'existe pas de possibilité d'emploi à temps plein, l'intéressé est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions du contrat ou de la décision relative à la durée de l'engagement de l'agent non titulaire, ni aux dispositions réglementaires relatives au licenciement. L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel accordée à un agent recruté par contrat à durée déterminée ne peut, en conséquence, être donnée pour une durée supérieure à celle du contrat restant à courir.

## **CHAPITRE VI : DISPOSITIONS COMMUNES RELATIVES AUX CONGES ET AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

### **Article 33**

Sont assimilés à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des services exigée pour obtenir l'un des congés mentionnés aux articles 13, 16, 20, 23 et 25 du présent décret ou pour accomplir un service à temps partiel :

1° Les congés énumérés aux articles 12 à 19 et 26 du présent décret ;

2° Le congé mentionné au 7° de l'article 54 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 susvisée.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

#### **Article 34**

Pour les agents recrutés en application de l'article 8 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 susvisée, l'ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle la décision de recrutement ou le contrat initial a pris effet, même si, depuis lors, l'engagement a été renouvelé.

#### **Article 35**

Pour l'appréciation de la durée du service continu exigé, soit pour obtenir un congé de longue maladie, un congé parental, un congé pour élever un enfant, un congé pour convenances personnelles, soit pour accomplir un service à temps partiel, l'agent ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la commune, du groupement de communes ou de l'établissement public administratif relevant des communes de la Polynésie française qui l'emploie.

#### **Article 36**

Toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité, quelle que soit la durée d'utilisation journalière.

#### **Article 37**

Lorsque l'agent non titulaire est recruté par contrat à durée déterminée, aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

### **CHAPITRE VII : CONDITIONS DE REEMPLOI**

#### **Article 38**

L'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de longue maladie, d'accident du travail, de maternité ou d'adoption, d'un congé pour élever un enfant, d'un congé pour convenances personnelles ou pour formation au sens de l'article 61 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 susvisée est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Il en est de même des agents libérés du service national ainsi que de ceux qui arrivent au terme d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle.

Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

L'agent non titulaire ayant bénéficié d'un congé parental est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lors de sa réintégration, lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille. Il doit présenter sa demande deux mois avant la date de sa réintégration.

L'agent non titulaire ayant bénéficié du congé mentionné à l'article 27 du présent décret et parvenu au terme de son mandat est réintégré à sa demande, au besoin en surnombre, dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération identique, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé l'autorité dont il relève.

#### **Article 39**

L'agent bénéficiant d'un congé parental ou d'un congé lié aux charges parentales, dont la durée est égale ou supérieure à un an, doit présenter sa demande de réemploi un mois au moins avant l'expiration du congé. Si la durée du congé est inférieure à un an mais égale ou supérieure à quatre mois, la demande doit être présentée huit jours au moins avant l'expiration du congé.

L'agent bénéficiant d'un congé pour convenances personnelles ou pour formation au sens de l'article 61 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 susvisée doit présenter sa demande de réemploi trois mois au moins avant l'expiration du congé.

L'agent libéré du service national doit présenter sa demande de réemploi dans le mois suivant sa libération.

A défaut d'une demande présentée dans les délais indiqués ci-dessus, l'intéressé est considéré comme démissionnaire.

## **CHAPITRE VIII : DISCIPLINE**

### **Article 40**

Tout manquement au respect des obligations mentionnées aux articles 21 à 24 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 susvisée, commis par un agent non titulaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

### **Article 41**

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents non titulaires sont :

1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;

3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;

4° Le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

### **Article 42**

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de recruter.

L'agent non titulaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix. L'autorité mentionnée au premier alinéa doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

## **CHAPITRE IX : RENOUVELLEMENT ET FIN DU CONTRAT**

### **Section 1 : Renouvellement de l'engagement**

#### **Article 43**

Lorsqu'un agent non titulaire a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être reconduite, l'autorité dont il relève lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

1° Le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;

2° Au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;

3° Au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître par écrit, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

## **Section 2 : Démission**

### **Article 44**

L'agent non titulaire qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de huit jours au moins si l'intéressé a accompli moins de six mois de services, d'un mois au moins s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans, de deux mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans. La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

### **Article 45**

L'agent non titulaire engagé pour une durée déterminée ne peut être licencié par l'autorité de recrutement avant le terme de son engagement qu'après un préavis qui lui est notifié dans les délais prévus à l'article 44. Toutefois, aucun préavis n'est nécessaire en cas de licenciement prononcé soit en matière disciplinaire, soit pour inaptitude physique, soit à la suite d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à un mois, soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Les mêmes dispositions sont applicables à tout licenciement d'agent non titulaire ne remplissant pas les conditions des articles 73 et 74 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 susvisée ou n'ayant pas exercé le droit d'option mentionné à l'article 75 de l'ordonnance susmentionnée.

## **Section 3 : Licenciement**

### **Article 46**

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité ou d'adoption, ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

Pour l'application du premier alinéa, l'agent qui se trouve en état de grossesse doit, dans les quinze jours de la notification de la décision de licenciement qui lui aurait été faite, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical attestant son état. L'agent qui a présenté une demande en vue d'une adoption auprès des autorités compétentes doit, dans les mêmes conditions, justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption. La présentation dans les délais des justifications prévues ci-dessus fait obligation à l'autorité d'annuler le licenciement intervenu.

### **Article 47**

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci prend effet compte tenu de la période du préavis et des droits au congé annuel restant à courir.

### **Article 48**

Sauf lorsque le licenciement intervient, soit pour des motifs disciplinaires, soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai, une indemnité de licenciement est due aux agents :

1° Qui, résultant des dispositions de l'article 75 de l'ordonnance susvisée, ont fait l'objet d'un licenciement ;

2° Qui, engagés à terme fixe, ont été licenciés avant ce terme ;

3° Qui, physiquement aptes et remplissant les conditions requises pour être réemployés, n'ont pas été réaffectés dans leur emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente à l'issue de l'un des congés mentionnés aux articles 13 à 19, 20, 22, 23, 24 ou d'un congé pour formation professionnelle au sens de l'article 61 de l'ordonnance du 4 janvier 2005, ou d'un congé prévu à l'article 27 ;

4° Qui ont été licenciés pour inaptitude physique.

#### **Article 49**

Toutefois, l'indemnité de licenciement n'est pas due aux agents mentionnés à l'article 48 lorsque ceux-ci :

1° Sont fonctionnaires détachés en qualité d'agent non titulaire, en disponibilité ou hors cadre ;

2° Retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans les services de l'Etat, de la Polynésie française, d'une collectivité territoriale, d'un groupement de collectivités territoriales, d'un établissement public administratif relevant des collectivités territoriales ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité locale a une participation majoritaire ;

3° Ont atteint l'âge d'entrée en jouissance d'une pension au taux plein du régime de retraite géré par la caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française ;

4° Sont démissionnaires de leurs fonctions.

#### **Article 50**

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la caisse de la prévoyance sociale de la Polynésie française et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales ni les autres indemnités accessoires.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération définie premier alinéa qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

Lorsque la dernière rémunération de l'agent est réduite de moitié en raison d'un congé de maladie ou de longue maladie, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

#### **Article 51**

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article 50 pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

En cas de rupture avant son terme d'un contrat à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restaient à couvrir jusqu'au terme normal de l'engagement.

Pour les agents qui ont atteint l'âge légal de départ à la retraite mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction selon un taux fixé par arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française par mois de service au-delà de l'âge légal du départ à la retraite.

Pour l'application de cet article, toute fraction de services supérieure ou égale à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de services inférieure à six mois n'est pas prise en compte.

**Article 52**

Ne sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement que les services effectifs ininterrompus accomplis pour le compte de la même commune, du même groupement de communes ou du même établissement public administratif relevant des communes de la Polynésie française.

**Article 53**

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité définie à l'article 51 est décomptée selon les dispositions de l'article 33 à 36, sous réserve que ces services n'aient pas été pris en compte dans le calcul d'une autre indemnité de licenciement ou d'une pension autre que celle de la caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française.

Toutefois, les services pris en compte au titre d'un régime de retraite complémentaire du régime général sont retenus sans que l'indemnité de licenciement allouée en raison de ces services puisse dépasser six mensualités.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail accompli.

**Article 54**

L'indemnité de licenciement est à la charge de la commune, du groupement de communes ou de l'établissement public administratif relevant des communes de la Polynésie française qui a prononcé le licenciement. Elle est versée en une seule fois.

**Section 4 : Exercice d'une activité privée par des agents non titulaires ayant cessé leurs fonctions****Article 55**

I. – Il est interdit aux agents non titulaires de droit public qui sont employés de manière continue depuis plus d'un an par une commune, un groupement de communes ou un établissement public administratif relevant des communes de Polynésie française, et aux collaborateurs de cabinet d'une autorité communale ou d'un établissement, pendant un délai de trois ans à compter de la cessation des fonctions justifiant l'interdiction :

A. – De travailler, de prendre ou de recevoir une participation par conseil ou capitaux dans une entreprise privée, lorsque l'intéressé a été, au cours des trois dernières années précédant la cessation de ses fonctions chargé, à raison même de sa fonction :

1° D'assurer la surveillance et ou le contrôle de cette entreprise ;

2° De conclure des contrats de toute nature avec cette entreprise ou de formuler un avis sur de tels contrats ;

3° De proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par cette entreprise ou de formuler un avis sur de telles décisions.

Les interdictions mentionnées ci-dessus s'appliquent également aux activités exercées dans une entreprise :

a) Qui détient au moins 30 % du capital de l'entreprise susmentionnée, ou dont le capital est, à hauteur de 30 % au moins, détenu soit par l'entreprise susmentionnée, soit par une entreprise détenant aussi 30 % au moins du capital de l'entreprise susmentionnée ;

b) Ou qui a conclu avec l'entreprise susmentionnée un contrat comportant une exclusivité de droit ou de fait.

Ne sont toutefois pas interdites la seule participation au capital de sociétés cotées en bourse ou la participation intervenant par dévolution successorale.



B. – D'exercer une activité lucrative, salariée ou non, dans un organisme ou une entreprise privée et toute activité libérale si, par sa nature ou ses conditions d'exercice et eu égard aux fonctions précédemment exercées par l'intéressé, cette activité porte atteinte à la dignité desdites fonctions ou risquent de compromettre ou mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service.

II. – Pour l'application du présent article est assimilée à une entreprise privée toute entreprise publique exerçant son activité dans un secteur concurrentiel et conformément à la réglementation applicable localement.

#### **Article 56**

L'agent entrant dans l'une des catégories mentionnées à l'article 55 qui, cessant ses fonctions ou demandant le bénéfice d'un congé sans rémunération, se propose d'exercer une activité privée en informe par écrit l'autorité dont il relève au moins un mois au plus tard avant la cessation de ses fonctions ou la mise en congé sans rémunération dans la commune, le groupement de communes ou l'établissement public administratif relevant des communes de la Polynésie française.

Tout changement d'activité, pendant le délai de trois ans à compter de la cessation des fonctions, est porté par l'intéressé à la connaissance de l'administration dans les conditions prévues au premier alinéa.

### **CHAPITRE X : DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 57**

Le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, la ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, le ministre de la fonction publique et la ministre auprès du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, chargée de l'outre-mer, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.