Pū Ti´aauraa e Faaineineraa Tōro´a

www.cgf.pf

République française
Polynésie française

# LES CADRES D'EMPLOIS DANS LA FONCTION PUBLIQUE COMMUNALE

## (Mode d'emploi FPC)

## SOMMAIRE


**I – La définition des cadres d'emplois** **p. 2**

**II – L'accès aux cadres d'emplois** **p. 4**

**III – La carrière des agents communaux** **p. 8**

**Les références**


**Version du 24 juin 2014**

**Avertissements**

Sont concernés par cette note :
- Les 48 communes ;
- Les groupements de communes : syndicats intercommunaux, syndicats mixtes, et communautés de communes ;
- Les établissements publics à caractère administratif relevant des communes : le centre de gestion et de formation – CGF ;
- Pour faciliter la lecture, ces différentes catégories d'employeurs seront appelés dans ce mode d'emploi « les communes » ou « le maire » ;
- Le présent mode d'emploi comporte l'essentiel des informations. Pour tous cas particuliers, veuillez prendre contact avec le CGF.


Centre de gestion et de formation - Avenue G.Clémenceau - Immeuble Ia ora na, 3ème étage, Mamao
BP 40 267 - 98713 Papeete - tél. +689 54.78.10 - télécopie : +689 82.71.89 - statut.fpc@cgf.pf

## I – La définition des cadres d'emplois

| | |
|---|---|
| **LA DÉFINITION GÉNÉRALE** | Les fonctionnaires communaux de la Polynésie française sont classés par cadres d'emplois (article 5 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005).<br><br>Ces cadres d'emplois regroupent un ensemble de règles fixées par arrêté du Haut-Commissaire de la République en Polynésie française (arrêté n° 1116 à 1119 DIPAC du 5 juillet 2012).<br><br>Les arrêtés définissent, pour chaque cadre d'emplois, les emplois, les différentes spécialités, les différents grades, les conditions d'accès, les conditions de déroulement de carrières, etc. |
| **LA HIÉRARCHIE ADMINISTRATIVE DES COMMUNES** | Dans la fonction publique des communes de la Polynésie française (FPC), les fonctionnaires sont recrutés dans l'un des 4 cadres d'emplois définis par 4 arrêtés du Haut-Commissaire de la République en Polynésie française (arrêté n° 1116 à 1119 DIPAC du 5 juillet 2012).<br><br>Dans l'ordre hiérarchique décroissant de l'organigramme de la FPC, il y a :<br>- Les fonctionnaires du cadre d'emplois « conception et encadrement » ;<br>- Les fonctionnaires du cadre d'emplois « maîtrise » ;<br>- Les fonctionnaires du cadre d'emplois « application » ;<br>- Les fonctionnaires du cadre d'emplois « exécution ».<br><br>Au sein de cette hiérarchie administrative des communes, tous les agents de ces quatre cadres d'emplois exercent leurs fonctions sous l'autorité soit :<br>- Des directeurs généraux des services ;<br>- Des directeurs d'établissement public ;<br>- Le cas échéant, des directeurs généraux adjoints des communes ;<br>- Le cas échéant, des directeurs adjoints des établissements publics.<br><br>Tous les agents participent à la mise en œuvre des politiques publiques de la commune.<br><br>Le niveau de responsabilité et la nature des missions des fonctionnaires est différent selon le cadre d'emplois (voir en annexe un tableau des missions dévolues dans chaque cadre d'emplois). |

| | |
|---|---|
| **L'ASSIMILATION DES CADRES D'EMPLOIS À DES CATÉGORIES** | Les cadres d'emplois de la FPC s'assimilent tous à des catégories relevant des autres fonctions publiques :<br><br>- Le cadre d'emplois « conception et encadrement » équivaut à la catégorie A de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale métropolitaine, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de la Polynésie française (alinéa 1er de l'article 2 de l'arrêté n° 1116 DIPAC du 5 juillet 2012) ;<br>- Le cadre d'emplois « maîtrise » équivaut à la catégorie B de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale métropolitaine, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de la Polynésie française (alinéa 1er de l'article 2 de l'arrêté n° 1117 DIPAC du 5 juillet 2012) ;<br>- Le cadre d'emplois « application » équivaut à la catégorie C de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale métropolitaine, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de la Polynésie française (alinéa 1er de l'article 2 de l'arrêté n° 1118 DIPAC du 5 juillet 2012) ;<br>- Le cadre d'emplois « exécution » équivaut à la catégorie D de la fonction publique de la Polynésie française (alinéa 1er de l'article 2 de l'arrêté n° 1119 DIPAC du 5 juillet 2012).<br><br>*Nota bene : le cadre d'emplois « exécution » n'équivaut qu'à la catégorie D de la fonction publique de la Polynésie française car cette catégorie D ne figure plus dans les autres fonctions publiques.* |
| **LES SPÉCIALITÉS** | Au sein de chaque cadre d'emplois, les fonctionnaires relèvent d'une des 4 spécialités suivantes :<br><br>- Administrative ;<br>- Sécurité civile (sapeur-pompier professionnel) ;<br>- Sécurité publique (policier municipal) ;<br>- Technique. |
| **LES GRADES** | Les quatre cadres d'emplois comprennent des grades correspondant à la spécialité concernée.<br><br>Dans l'ordre hiérarchique décroissant de l'organigramme de la FPC, les fonctionnaires sont répartis à l'intérieur de chaque cadre d'emplois dans des grades différents de la manière suivante :<br><br>- Grades d'avancement ;<br>- Grade de recrutement.<br><br>Chaque grade comprend un nombre limité d'échelons à gravir selon des conditions minimales et maximales d'ancienneté. |

## II – L'accès aux cadres d'emplois

| | |
|---|---|
| **LE PRINCIPE** | Le principe est que l'accès aux cadres d'emplois s'effectue par voie de concours, de promotion interne ou d'intégration faisant suite à un détachement dans les conditions fixées par les statuts particuliers (dernier alinéa de l'article 6 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005).<br><br><u>La voie du concours</u> est obligatoire pour accéder aux cadres d'emplois suivants :<br><br>- Cadre d'emplois « conception et encadrement » ;<br>- Cadre d'emplois « maîtrise ».<br><br><u>Le concours interne</u> permet aux agents déjà fonctionnaires ainsi qu'aux agents non titulaires justifiant d'au moins quatre années de services publics effectifs de se présenter librement à des concours internes ou à des examens professionnels internes afin de changer de cadre d'emplois :<br><br>- Concours interne d'administrateur communal (III de l'article 6 de l'arrêté n° 1116 DIPAC du 5 juillet 2012) ;<br>- Concours interne pour accéder au cadre d'emplois « conception et encadrement » ;<br>- Concours interne pour accéder au cadre d'emplois « maîtrise ».<br><br>*<u>Nota bene</u> : il n'existe pas d'examens professionnels permettant d'accéder au cadre d'emplois « exécution » puisqu'il figure au plus bas de la hiérarchie administrative des communes.* |

| | |
|---|---|
| **LES DÉROGATIONS AUX CONCOURS** | L'accès aux cadres d'emplois est également possible sans concours (article 42 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) :<br>- Par voie des emplois réservés aux personnes reconnues travailleurs handicapés en application de la réglementation de la Polynésie française (voir mode d'emploi portant sur les travailleurs handicapés) ;<br>- Par voie de recrutement direct de fonctionnaires du niveau du cadre d'emplois « application » et « exécution », le cas échéant, selon les conditions d'aptitude prévues par ce statut particuliers ;<br>- Après avis de la commission administrative paritaire compétente, par simple appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle (article 44 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) ;<br>- Par la voie de l'intégration faisant suite à un détachement comprenant la possibilité pour les fonctionnaires issus d'autres fonctions publiques en position de détachement dans l'un des quatre cadres d'emplois, depuis au moins deux années, d'accéder sur leur demande dans le cadre d'emplois concerné et au sein de la commune d'accueil.<br><br>*Nota bene* : *le recrutement direct est organisé exclusivement par la commune contrairement aux concours qui sont organisés par le centre de gestion et de formation (voir mode d'emploi portant sur le recrutement).* |
| **L'ACCÈS À UN CADRE D'EMPLOIS S'ASSIMILE À L'ACCÈS À UNE CATÉGORIE** | Contrairement aux autres fonctions publiques, l'accès à un cadre d'emplois de la FPC s'assimile à l'accès à une catégorie.<br><br>Par exemple, l'accès au cadre d'emplois « conception et encadrement » s'assimile à l'accès à la catégorie A alors que dans la fonction publique de la Polynésie française, l'accès à la catégorie A correspond à l'accès à divers cadres d'emplois tel que le cadre d'emplois « d'attaché d'administration ».<br><br>Cette particularité n'existe que pour les communes de la Polynésie française. Elle a pour avantage de simplifier l'organisation de la hiérarchie administrative des communes de la Polynésie française en n'affichant que quatre cadres d'emplois s'assimilant à quatre catégories.<br><br>Depuis le 1er août 2012, avec l'entrée en vigueur des arrêtés portant statut particuliers des cadres d'emplois de la FPC, les maires devront ainsi adopter une démarche de recrutement en rapport direct avec la nature des fonctions que doivent exercer chacun des agents relevant de chacun de ces statuts particuliers.<br><br>Par exemple, *les fonctionnaires du cadre d'emplois « conception et encadrement » appartenant à la spécialité « administrative » ont vocation à occuper différents types de postes qui requièrent un* |

| | |
|---|---|
| | *niveau élevé de responsabilité et d'autonomie. Ils participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques décidées dans les domaines administratifs, financier, économique, sanitaire, social, culturel, de l'animation et de l'urbanisme* (II de l'article 3 de l'arrêté n° 1116 DIPAC du 5 juillet 2012). |

## III – La carrière des agents communaux

| | |
|---|---|
| **LA SÉPARATION ENTRE LE GRADE ET LA FONCTION** | La fonction publique des communes de la Polynésie française offre, comme toutes les autres fonctions publiques, un droit à une évolution de carrière au sein du même cadre d'emplois.<br><br>La séparation entre le grade et la fonction est un principe fondamental dans la fonction publique en général (un grade, plusieurs fonctions) : l'agent est titulaire d'un grade et non d'une fonction.<br><br>Cette séparation constitue une garantie pour le fonctionnaire : une fois titulaire de son grade l'agent bénéficie d'une garantie de l'emploi et d'un déroulement de sa carrière.<br><br>Le déroulement de la carrière de l'agent est garanti par :<br>- Un avancement automatique des échelons correspondant à son grade ;<br>- Des formations obligatoires assurées tout au long de sa carrière (arrêté n° 1088 DIPAC du 5 juillet 2012) ;<br>- Des changements de fonctions au sein du même grade ;<br>- L'accès à des grades immédiatement supérieur relevant de sa spécialité ou dans une autre spécialité sous réserve de réussir un examen professionnel.<br><br>*<u>Nota bene</u> : ce principe donne vocation à tout agent communal à occuper un ensemble d'emplois et d'exercer alors un certain nombre de fonction tout au long de sa carrière dans les conditions prévues par les statuts particuliers.*<br><br>Par exemple, un agent du cadre d'emploi « conception et encadrement » pourra au cours de sa carrière occuper différents postes correspondant à son grade.<br><br>Les changements de postes peuvent se succéder au gré des besoins de la commune. Ils peuvent être matérialisés par des notes de services (alinéa 2 de l'article 47 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005).<br><br>Ces notes sont des mesures d'ordre intérieur qui normalement ne font pas griefs, et qui sont donc épargnés de recours devant le tribunal administratif de la Polynésie française. |

| | |
|---|---|
| **LA SÉPARATION ENTRE LE GRADE ET LA FONCTION** | Cependant, la jurisprudence précise que lorsque le changement de poste, ou de résidence administrative, se révèle être une sanction déguisée en terme financier ou de responsabilités, le maire peut être sanctionné par la juridiction administrative (CE, n° 327059, 6 mai 2010, la poste).<br><br>Ainsi, les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés sont soumises à l'avis des commissions administratives paritaires (alinéa 2 de l'article 47 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005).<br><br><u>Exemple :</u> Considérant que par note de service en date du 30 janvier 2001, Mme X, technicien principal territorial, a été nommée auprès du directeur des services techniques de la commune de Cayenne […] ; que, par note de service en date du 21 juillet 1998, la requérante avait été nommée responsable de la division de l'urbanisme et de l'aménagement au sein de la même direction ; qu'il ressort d'un courrier en date du 24 juillet 1998 émanant du cabinet du secrétaire général de la commune qu'à ce titre la requérante était considérée comme faisant partie de « l'équipe d'encadrement » des services techniques de la commune ; qu'il ressort, en revanche, d'un courrier en date du 17 avril 2001 émanant de la direction générale des services de la commune qu'à ses nouvelles fonctions la requérante est considérée comme « assistante de direction » ; <u>que, dans ces conditions, alors même que les nouvelles attributions de Mme X étaient au nombre de celles qui pouvaient être confiées aux agents de son cadre d'emploi et n'ont pas entraîné de conséquences d'ordre pécuniaire, ce changement d'affectation, qui a, notamment, privé la requérante de toute fonction d'encadrement, a modifié de façon significative ses responsabilités et sa situation administrative</u> ; qu'il présentait, donc, le caractère non d'une mesure d'ordre intérieur, mais d'une mutation et constituait, ainsi, une décision susceptible de recours pour excès de pouvoir ;<br><br>Considérant qu'il résulte de ce qui précède que, […], <u>cette mutation devait alors être soumise à l'avis de la commission administrative paritaire compétente ;</u> qu'il est constant que ladite commission n'a pas été saisie de la décision litigieuse ; que, par suite, cette décision est intervenue à la suite d'une procédure irrégulière ; qu'en conséquence, et sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres moyens de la demande, Mme X est fondée à demander l'annulation de la décision attaquée (CAA Bordeaux, n° 03BX00272, 6 juillet 2012). |

| | |
|---|---|
| **L'ACCÈS AU GRADE IMMÉDIATEMENT SUPÉRIEUR RELEVANT DE SA SPÉCIALITÉ OU D'UNE AUTRE SPÉCIALITÉ** | Une fois l'agent titulaire de son grade, il bénéficie d'une large garantie de l'emploi et de mobilité de fonction au sein de son cadre d'emploi.<br><br>Tout agent a ainsi la possibilité d'accéder au grade immédiatement supérieur relevant de sa spécialité ou d'une autre spécialité. Il doit néanmoins réussir un examen professionnel interne dans les conditions prévues par leurs statuts particuliers.<br><br>Les statuts particuliers prévoient qu'il faut justifier d'un minimum de services publics effectifs ou justifier d'un minimum de service dans le grade où l'agent est titularisé pour pouvoir passer cet examen.<br><br>Par exemple, dans le cadre d'emploi « conception et encadrement », *le titulaire du grade de conseiller, de capitaine ou de directeur de police municipale qui justifie d'au moins 5 années de services publics effectifs peut, sous réserve de réussir un examen professionnel interne, accéder au grade immédiatement supérieur dans sa spécialité ou dans une des autres spécialités* (I de l'article 15 de l'arrêté n° 1116 DIPAC du 5 juillet 2012).<br><br>*Le titulaire du grade de conseiller qualifié, de commandant ou de directeur de police municipale qualifié qui justifie d'au moins 3 années de services dans ce grade peut, sous réserve de réussir un examen professionnel interne, accéder au grade immédiatement supérieur dans sa spécialité ou dans une autre spécialité* (II de l'article 15 de l'arrêté n° 1116 DIPAC du 5 juillet 2012).<br><br>*Nota bene : À la différence des concours, les examens professionnels ne mettent pas les candidats en situation de compétition. L'examen professionnel permet seulement de vérifier si l'état de connaissance et des compétences du candidat est suffisant pour autoriser le passage au grade immédiatement supérieur.* |
| **L'ACCÈS AU GRADE ÉQUIVALENT DANS UNE AUTRE SPÉCIALITÉ** | Tout agent a le droit d'accéder à une autre spécialité au grade équivalent.<br><br>Les statuts particuliers prévoient que l'agent doit au préalable réussir un examen professionnel interne organisé pour la promotion au grade équivalent de la spécialité concerné.<br><br>Il est cependant dispensé de plein droit par le centre de gestion et de formation de repasser les épreuves du tronc commun de cet examen. |
| **L'ACCÈS À LA SPÉCIALITÉ « SÉCURITÉ CIVILE »** | Pour l'accès à un grade équivalent ou supérieur dans la spécialité « sécurité civile », il faut :<br>- Remplir les conditions d'aptitude physique et médicale propres à cette spécialité ;<br>- Justifier d'un minimum d'expérience en qualité de sapeur-pompier volontaire ;<br>- Justifier d'une réussite à une formation qualifiante spécifique à cette spécialité. |

| | |
|---|---|
| **L'ACCÈS À LA SPÉCIALITÉ « SÉCURITÉ CIVILE »** | Par exemple, dans le cadre d'emplois « conception et encadrement », *le titulaire du grade de conseiller ou de directeur de police municipale qui souhaite accéder au grade de capitaine dans la spécialité « sécurité civile », doit, en outre, remplir les conditions d'aptitude physique et médicale propres à cette spécialité et justifier d'une expérience d'au moins quatre ans en qualité de sapeur-pompier volontaire dont un an au moins en qualité de lieutenant. Sa titularisation dans la spécialité « sécurité civile » est subordonnée à la réussite d'une formation qualifiante de chef de colonne* (alinéa 2 du I de l'article 16 de l'arrêté n° 1116 DIPAC du 5 juillet 2012). |

**Les références**

| | |
|---|---|
| **LES TEXTES** | - Ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 ;<br>- Arrêté n° 1116 à 1119 DIPAC du 5 juillet 2012. |
| **LA JURISPRUDENCE** | - CE, n° 327059, 6 mai 2010, la poste ;<br>- CAA Bordeaux, n° 03BX00272, 6 juillet 2012. |

# ANNEXE

## LES MISSIONS DES FONCTIONNAIRES ET DES AGENTS SELON LEURS CADRES D'EMPLOIS ET LEURS SPÉCIALITÉS

**CATÉGORIE A : Cadre d'emplois "conception et encadrement " Arrêté n° 1116 DIPAC**

| Spécialité | Administrative | Technique | Sécurité civile | Sécurité publique |
|---|---|---|---|---|
| **Accès** | Par voie de concours externe / Niveau licence ou titre ou diplôme niveau II | | | |
| | Par voie de concours interne/ Minimum 4 années de services publics effectifs | | | |
| **Limite d'âge** | Pas de limite d'âge | | 30 ans au 1er janvier de l'année du concours | |
| **Recrutement** | À la discrétion de l'autorité de nomination parmi les lauréats inscrits sur une liste d'aptitude. | | | Agrément proc.et HCR et assermentation du Pdt du TPI |
| **Grades** | Conseiller (grade de recrutement)<br>Conseiller qualifié (grade d'avancement)<br>Conseiller principal (grade d'avancement) | | Capitaine<br>Commandant<br>Lieutenant-colonel | Directeur de PM<br>Directeur de PM qualifié<br>Directeur de PM principal |
| | Administrateur communal (grade de recrutement et d'avancement) | | Colonel | |
| **Domaine d'activité / Mission** | Administratif, financier, économique, sanitaire, social, culturel, animation, urbanisme | Bâtiment, TP, infrastructures, voiries & réseaux, aménagement de l'espace, entretien des espaces naturels du patrimoine et des espaces verts, mécanique et électromécanique, restauration collective, environnement, propreté et déchets, eau et assainissement, activité funéraire, hygiène publique, transport, hygiène et sécurité au travail, logistique, système d'information et sécurité. | Mission tronc commun: secours à la personne, accident de toute nature, opérations diverses; Mission dites de spécialités: risque chimique, feux de forêts, sauvetage et déblaiement | Assurent la direction fonctionnelle et opérationnelle des services de la PM communale ou intercommunale. Participe à la conception des stratégies d'intervention de la PM et assurent leur mise en œuvre. Exécute sous l'autorité du maire des missions relevant de sa compétence: prévention et surveillance du bon ordre, tranquillité, sécurité et salubrité publique. Assurent l'exécution des arrêtés de police du maire et constatent par procès-verbaux les contraventions à ces arrêtés. Assurent l'encadrement des fonctionnaires de la spécialité "sécurité publique" dont ils coordonnent les activités. |

## CATÉGORIE B : Cadre d'emplois "maîtrise " Arrêté n° 1117 DIPAC

| Spécialité | Administrative | Technique | Sécurité civile | Sécurité publique |
|---|---|---|---|---|
| **Accès** | Par voie de concours externe / Niveau Bac ou titre ou diplôme niveau IV | | | |
| | Par voie de concours interne/ Minimum 4 années de services publics effectifs | | | |
| **Limite d'âge** | Pas de limite d'âge | | 30 ans au 1er janvier de l'année du concours | |
| **Recrutement** | À la discrétion de l'autorité de nomination parmi les lauréats inscrits sur une liste d'aptitude. | | | Agrément proc.et HCR et assermentation du Pdt du TPI |
| **Grades** | Technicien (grade de recrutement) | | Major | Chef de sce de classe normale |
| | Technicien principal (grade d'avancement) | | Lieutenant | Chef de sce de classe exceptionnelle (=tech.principal) |
| **Domaine d'activité / Mission** | affaires générales, état civil, affaires juridiques, comptabilité et finance, formation professionnelle, ressources humaines, accueil et communication, social, sport et culture. | bâtiment, TP, infrastructures, voirie & réseaux divers, entretien des espaces naturels et des espaces verts, mécanique et électromécanique, restauration collective, environnement, propreté et déchets, eau et assainissement, activités funéraires, hygiène publique, transport, hygiène et sécurité au travail, logistique et sécurité. | Mission tronc commun: secours à la personne, accident de toute nature, opérations diverses; Mission dites de spécialités: risque chimique, feux de forêts, sauvetage et déblaiement | Exécute, sous l'autorité du maire, les missions de police administrative et judiciaire relevant de sa compétence en matière de prévention & surveillance du bon ordre, de la tranquilité, de la sécurité et de la salubrité publique. |

**CATÉGORIE C : Cadre d'emplois "application" Arrêté n° 1118 DIPAC**

| Spécialité | Administrative | Technique | Sécurité civile | Sécurité publique |
|---|---|---|---|---|
| **Accès** | Recrutement sans concours/ Titulaires d'un diplôme niveau V type BEP, CAP, DNB | | | |
| | Par voie d'examen professionnel interne/ Minimum 4 années de services publics effectifs | | | |
| **Limite d'âge** | Pas de limite d'âge | | 30 ans au 1er janvier de l'année du recrutement | |
| **Recrutement** | À la discrétion de l'autorité de nomination | | | Agrément proc.et HCR et assermentation du Pdt du TPI |
| **Grades** | Adjoint (grade de recrutement) | | Sergent | Gardien |
| | Adjoint principal (grade d'avancement) | | Adjudant | Brigadier |
| **Domaine d'activité / Mission** | affaires générales, état civil, affaires juridiques, comptabilité et finance, formation professionnelle, ressources humaines, informatique, accueil et communication, social, sport et culture. | bâtiment, TP, infrastructures, voirie & réseaux divers, entretien des espaces naturels et des espaces verts, mécanique et électromécanique, restauration collective, environnement, propreté et déchets, eau et assainissement, activités funéraires, hygiène publique, transport, hygiène et sécurité au travail, logistique et sécurité. | Mission tronc commun: secours à la personne, accident de toute nature, opérations diverses; Mission dites de spécialités: risque chimique, feux de forêts, sauvetage et déblaiement | Exécute, sous l'autorité du maire, les missions de police administrative et judiciaire relevant de sa compétence en matière de prévention & surveillance du bon ordre, de la tranquilité, de la sécurité et de la salubrité publique. |

## CATÉGORIE D : Cadre d'emplois "exécution" Arrêté n° 1119 DIPAC

| Spécialité | Administrative | Technique | Sécurité civile | Sécurité publique |
|---|---|---|---|---|
| **Accès** | Recrutement sans concours, sans conditions de diplôme | | | |
| **Limite d'âge** | Pas de limite d'âge | | 30 ans à la date du recrutement | |
| **Recrutement** | À la discrétion de l'autorité de nomination | | | Agrément proc.et HCR et assermentation du Pdt du TPI |
| **Grades** | Agent (grade de recrutement) | | Sapeur | Agent de sécurité publique |
| | Agent qualifié (grade d'avancement) | | Caporal | Agent de sécurité publique qualifié |
| | Agent principal (grade d'avancement) | | Caporal-chef | Agent de sécurité publique principal |
| **Domaine d'activité / Mission** | affaires générales, état civil, affaires juridiques, comptabilité et finance, formation professionnelle, ressources humaines, accueil et communication, social, sport et culture. | bâtiment, TP, voirie & réseaux divers, espaces naturels et espaces verts, mécanique et électromécanique, restauration collective, environnement et hygiène, transports, logistique et sécurité. | Mission tronc commun: secours à la personne, accident de toute nature, opérations diverses. Mission dites de spécialités: risque chimique, feux de forêts, sauvetage et déblaiement | Exerce les fonctions de surveillant du domaine public dans les limites territoriales et du domaine privé communal, de médiation et d'information. (ces agents n'ont pas la qualité d'agent de police judiciaire adjoint.) |

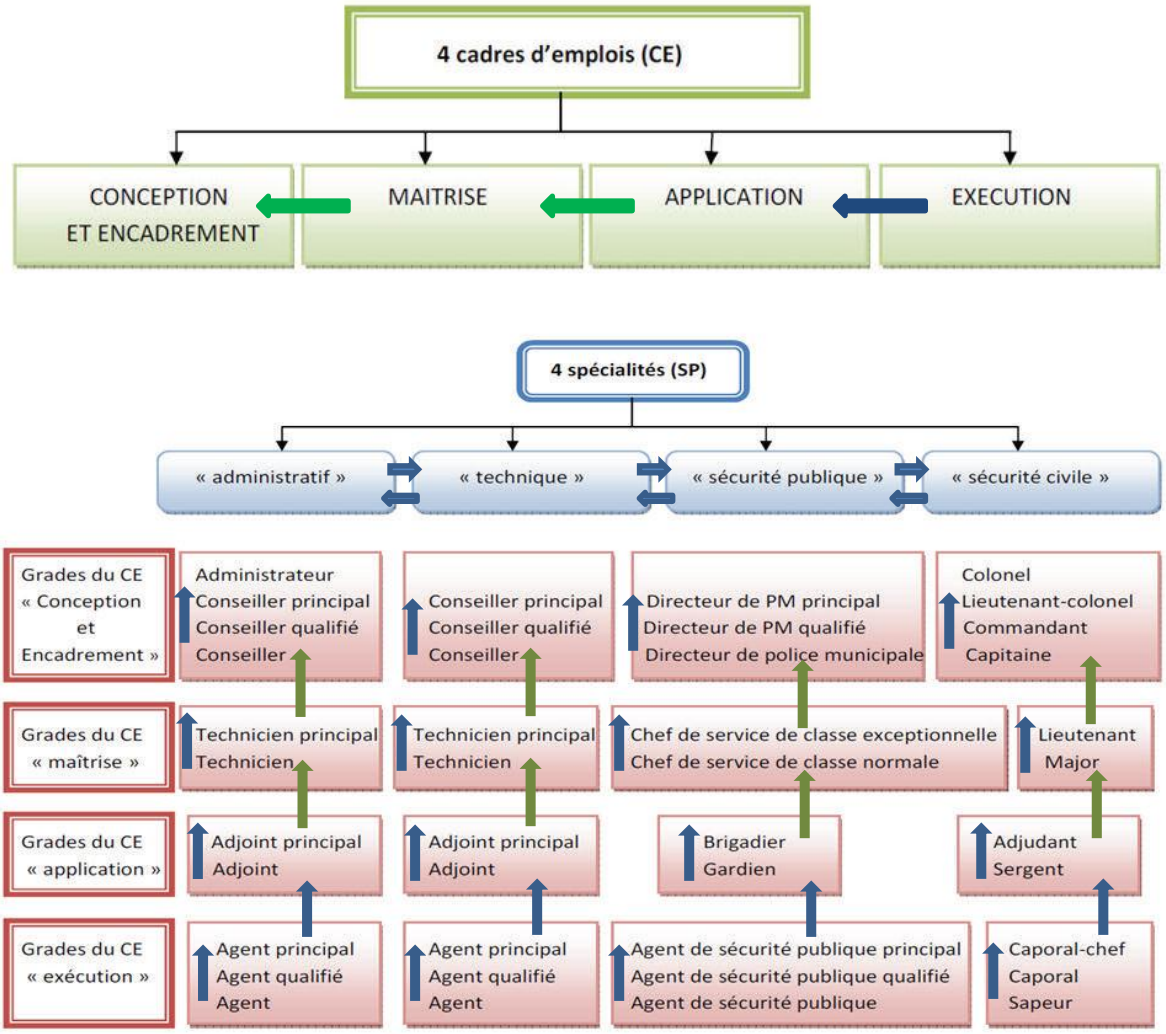
# TABLEAUX SYNTHÉTIQUES

| CARRIÈRE | | |
|---|---|---|
| **Cadre d'emplois** | **Spécialités** | **Grades** |
| **Conception et encadrement (A)** | Administrative | Administrateur<br>Conseiller principal<br>*Grade provisoire de conseiller principal*<br>Conseiller qualifié<br>*Grade provisoire de conseiller qualifié*<br>Conseiller<br>*Grade provisoire de conseiller* |
| | Technique | Administrateur<br>Conseiller principal<br>*Grade provisoire de conseiller principal*<br>Conseiller qualifié<br>*Grade provisoire de conseiller qualifié*<br>Conseiller<br>*Grade provisoire de conseiller* |
| | Sécurité civile | Colonel<br>Lieutenant-colonel<br>*Grade provisoire de lieutenant-colonel*<br>Commandant<br>*Grade provisoire de commandant*<br>Capitaine<br>*Grade provisoire de capitaine* |
| | Sécurité publique | Directeur de police municipale principal<br>*Grade provisoire de directeur de police municipale principal*<br>Directeur de police municipale qualifié<br>*Grade provisoire de police municipale qualifié*<br>Directeur de police municipale<br>*Grade provisoire de directeur de police municipale* |

| CARRIÈRE | | |
|---|---|---|
| **Cadre d'emplois** | **Spécialités** | **Grades** |
| **Maîtrise (B)** | Administrative | Technicien principal<br>*Grade provisoire de technicien principal*<br>Technicien de classe exceptionnelle (grade provisoire)<br>Technicien<br>*Grade provisoire de technicien* |
| | Technique | Technicien principal<br>*Grade provisoire de technicien principal*<br>Technicien de classe exceptionnelle (grade provisoire)<br>Technicien<br>*Grade provisoire de technicien* |
| | Sécurité civile | Lieutenant<br>*Grade provisoire de lieutenant*<br>Major de classe exceptionnelle (grade provisoire)<br>Major<br>*Grade provisoire de major* |
| | Sécurité publique | Chef de service de classe exceptionnelle<br>*Grade provisoire de chef de service de classe exceptionnelle*<br>Chef de service de classe supérieure (grade provisoire)<br>Chef de service de classe normale<br>*Grade provisoire de chef de service de classe normale* |

| CARRIÈRE | | |
|---|---|---|
| **Cadres d'emplois** | **Spécialités** | **Grades** |
| **Application (C)** | Administrative | Adjoint principal<br>*Grade provisoire d'adjoint principal*<br>Adjoint de classe exceptionnelle (grade provisoire)<br>Adjoint<br>*Grade provisoire d'adjoint* |
| | Technique | Adjoint principal<br>*Grade provisoire d'adjoint principal*<br>Adjoint de classe exceptionnelle (grade provisoire)<br>Adjoint<br>*Grade provisoire d'adjoint* |
| | Sécurité civile | Adjudant<br>*Grade provisoire d'adjudant*<br>Sergent de classe exceptionnelle (grade provisoire)<br>Sergent<br>*Grade provisoire de sergent* |
| | Sécurité publique | Brigadier<br>*Grade provisoire de brigadier*<br>Gardien de classe exceptionnelle (grade provisoire)<br>Gardien<br>*Grade provisoire de gardien* |
| **Exécution (D)** | Administrative | Agent principal<br>Agent qualifié<br>Agent |
| | Technique | Agent principal<br>Agent qualifié<br>Agent |
| | Sécurité civile | Caporal-chef<br>Caporal<br>Sapeur |
| | Sécurité publique | Agent de sécurité publique principal<br>Agent de sécurité publique qualifié<br>Agent de sécurité publique |

# L'organisation du statut des fonctionnaires




**Déroulement de carrière**

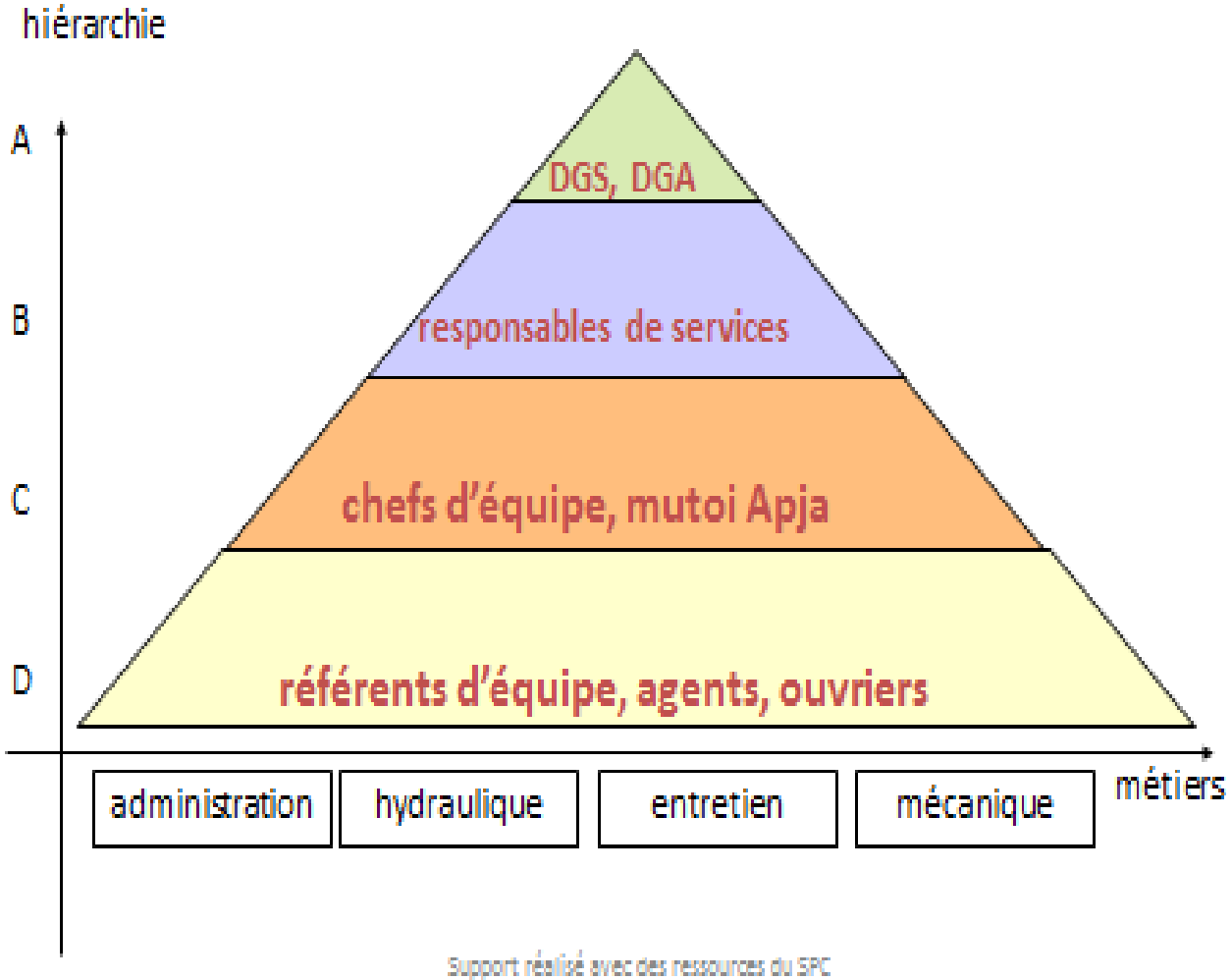
Examens professionnels = changement de grade et passage du cadre d'emplois « exécution » au cadre d'emplois « application » (condition d'ancienneté sur le dernier grade du cadre d'emploi « exécution »)

Examens professionnels = changement de spécialité

Concours <u>interne</u> (condition d'ancienneté) ou <u>externe</u> (condition de diplôme) = changement de cadre d'emplois à partir du cadre d'emplois « application »

# l'organisation du statut des fonctionnaires

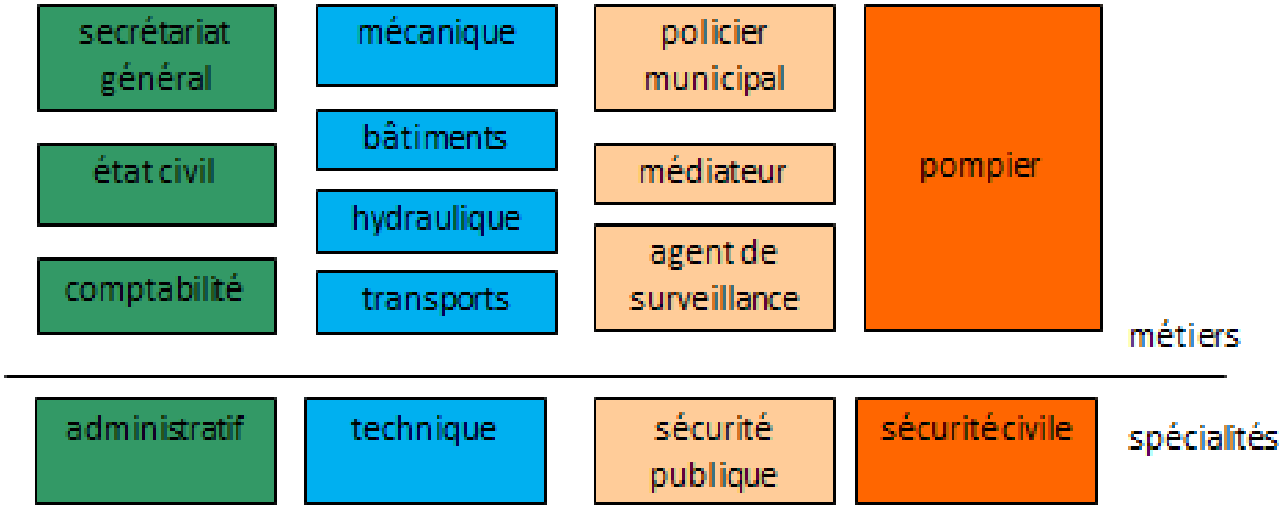
## Hiérarchie et métiers



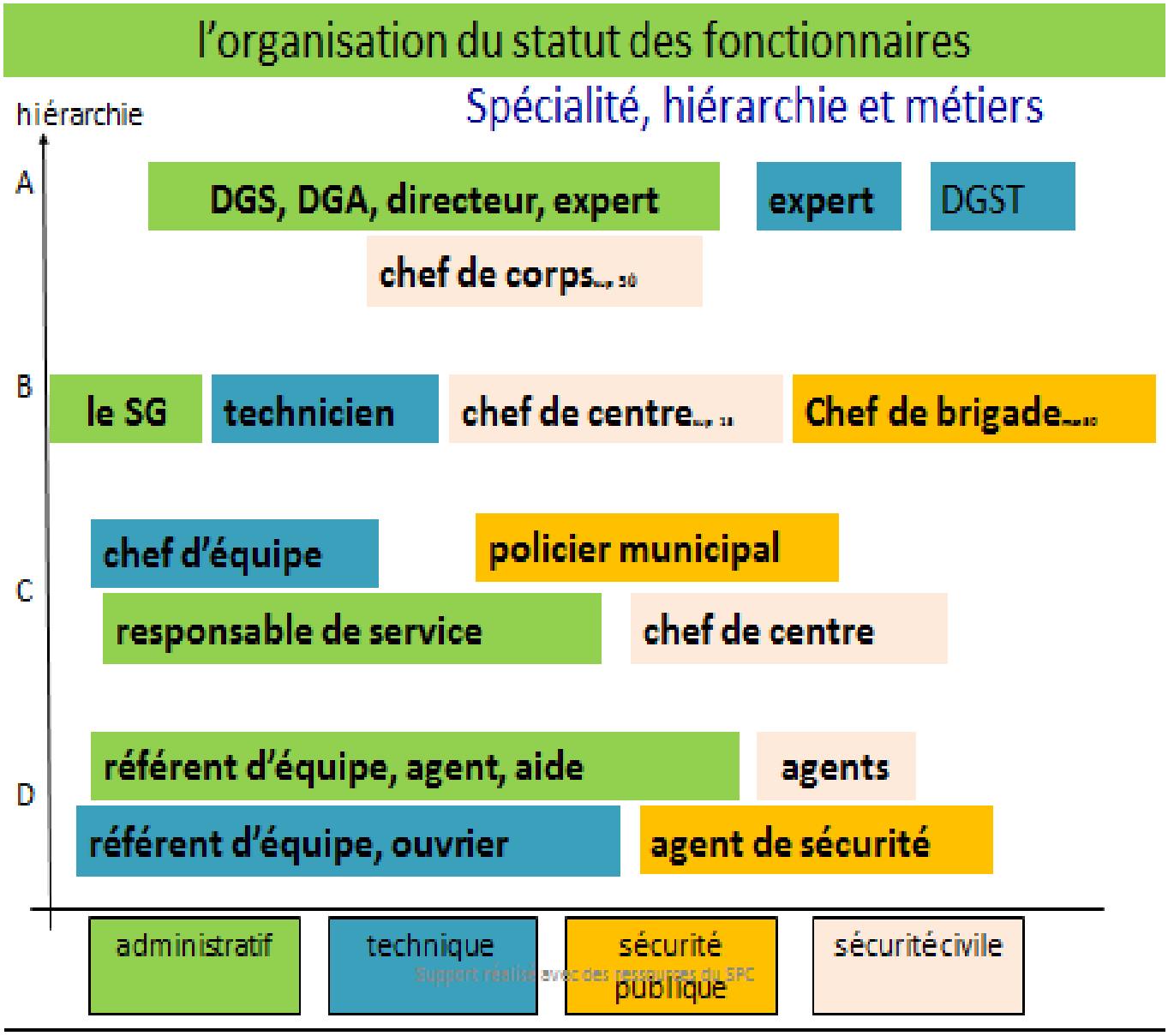

Support réalisé avec des ressources du SPC

# l'organisation du statut des fonctionnaires

Les 4 spécialités dans le statut




Support réalisé avec des ressources du SPC


l'organisation du statut des fonctionnaires
Spécialité, hiérarchie et métiers
hiérarchie
A
DGS, DGA, directeur, expert
expert
DGST
chef de corps...
B
le SG
technicien
chef de centre...
Chef de brigade...
C
chef d'équipe
policier municipal
responsable de service
chef de centre
D
référent d'équipe, agent, aide
agents
référent d'équipe, ouvrier
agent de sécurité
administratif
technique
sécurité publique
sécurité civile

# l'organisation du statut des fonctionnaires

## les 4 catégories hiérarchiques:

A conception - encadrement

B maîtrise

C application

D exécution

Support réalisé avec des ressources du SPC

# l'organisation du statut des fonctionnaires

Les 10 grades

| | |
|---|---|
| A | Administrateur |
| | Conseiller principal |
| | Conseiller qualifié |
| | Conseiller |
| B | Technicien principal |
| | (Grade provisoire) Technicien de classe exceptionnelle |
| | Technicien |
| C | Adjoint principal |
| | (Grade provisoire) Adjoint de classe exceptionnelle |
| | Adjoint |
| D | Agent principal |
| | Agent qualifié |
| | Agent |

Support réalisé avec des représentants du SPC

# l'organisation du statut des fonctionnaires

## les 4 catégories hiérarchiques:

**A** conception et encadrement : accès concours : niveau III - licence
salaire de démarrage : 342 144 xpf brut

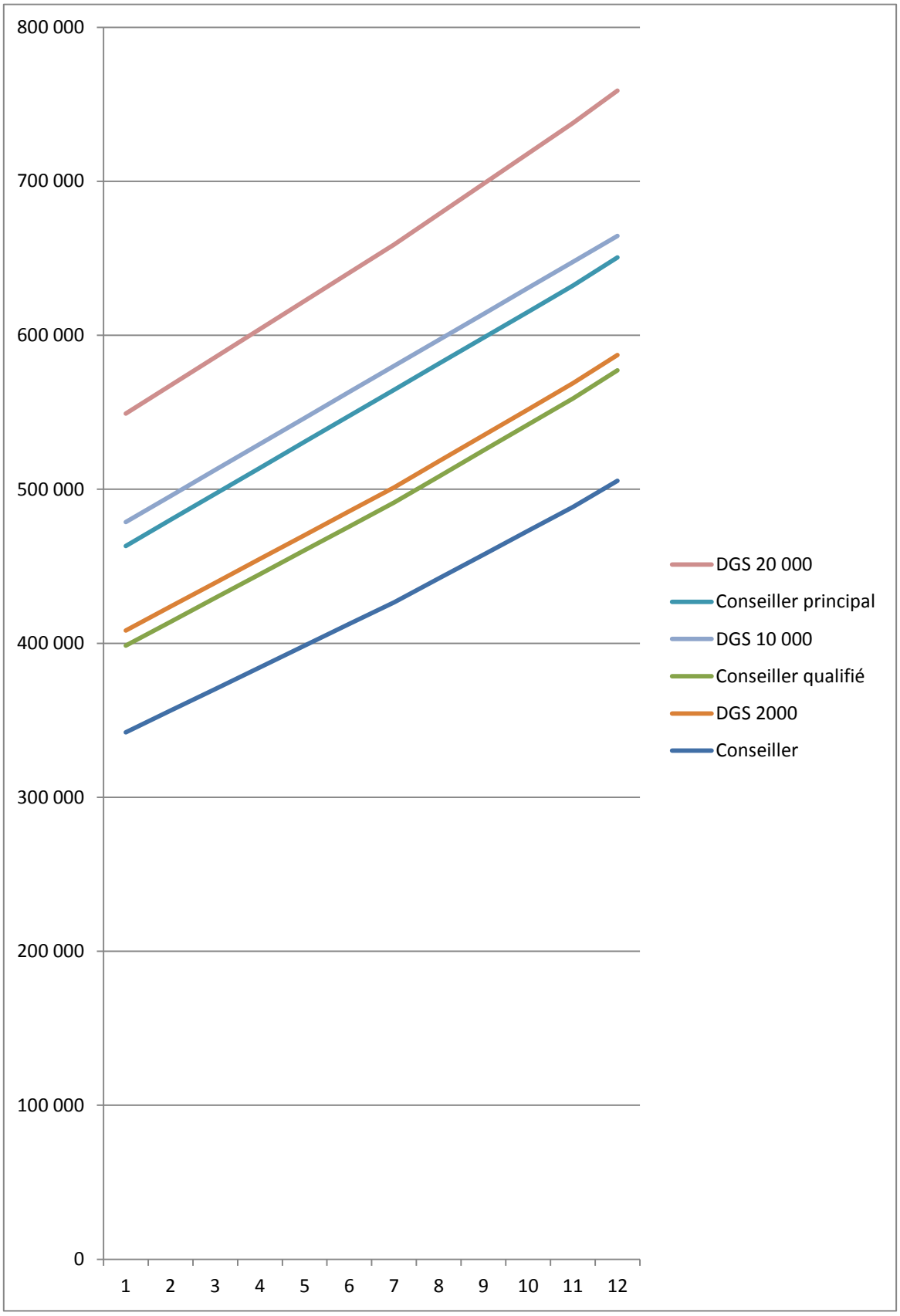
**B** maîtrise : accès concours : bac - niveau IV
salaire de démarrage : 267 520 xpf brut

**C** application : accès direct : niveau V - BEP CAP
Salaire de démarrage : 209 792 xpf brut

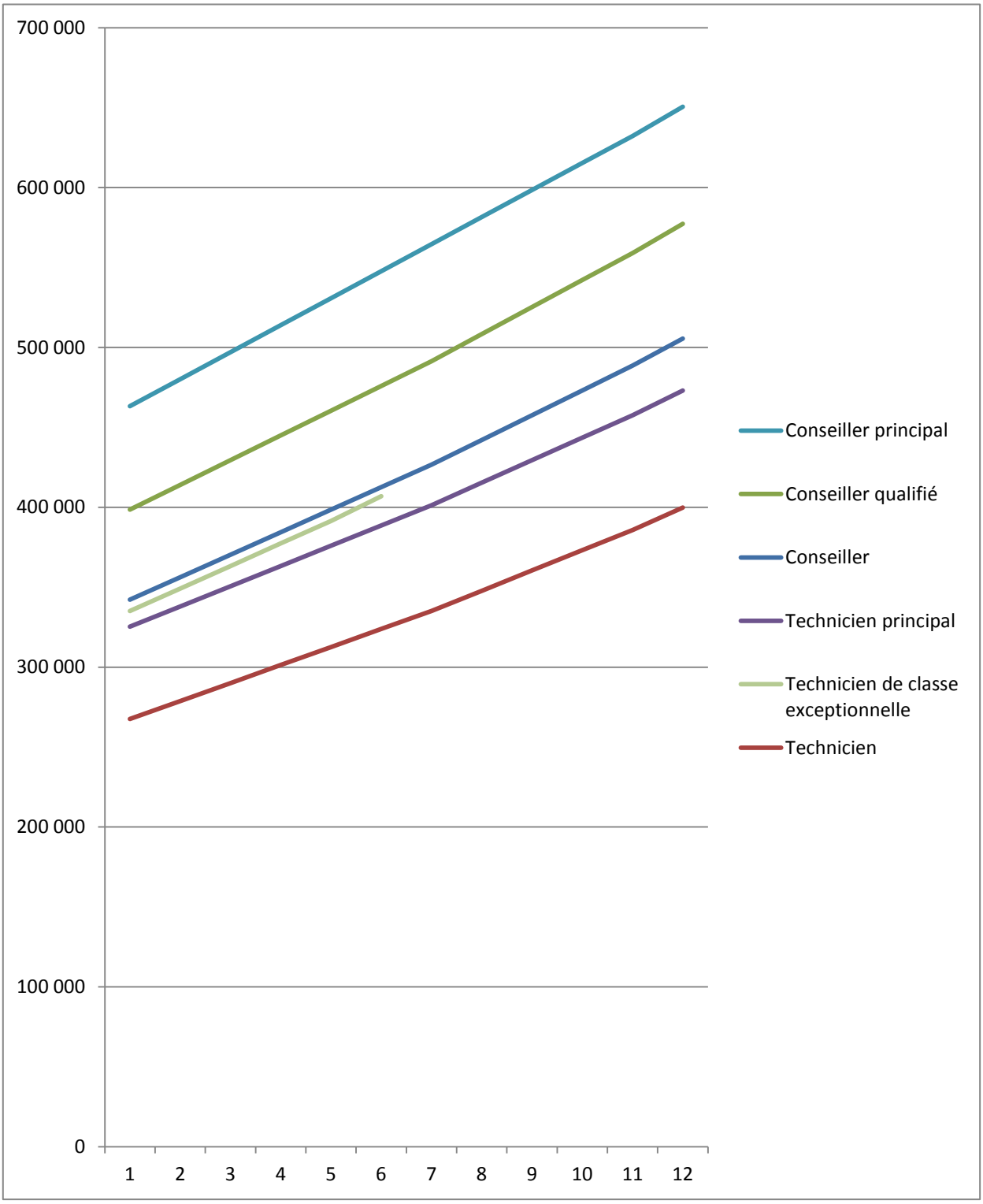
**D** exécution accès direct : sans diplômes
Salaire de démarrage : 150 656 xpf brut

Support réalisé avec des ressources du SPC

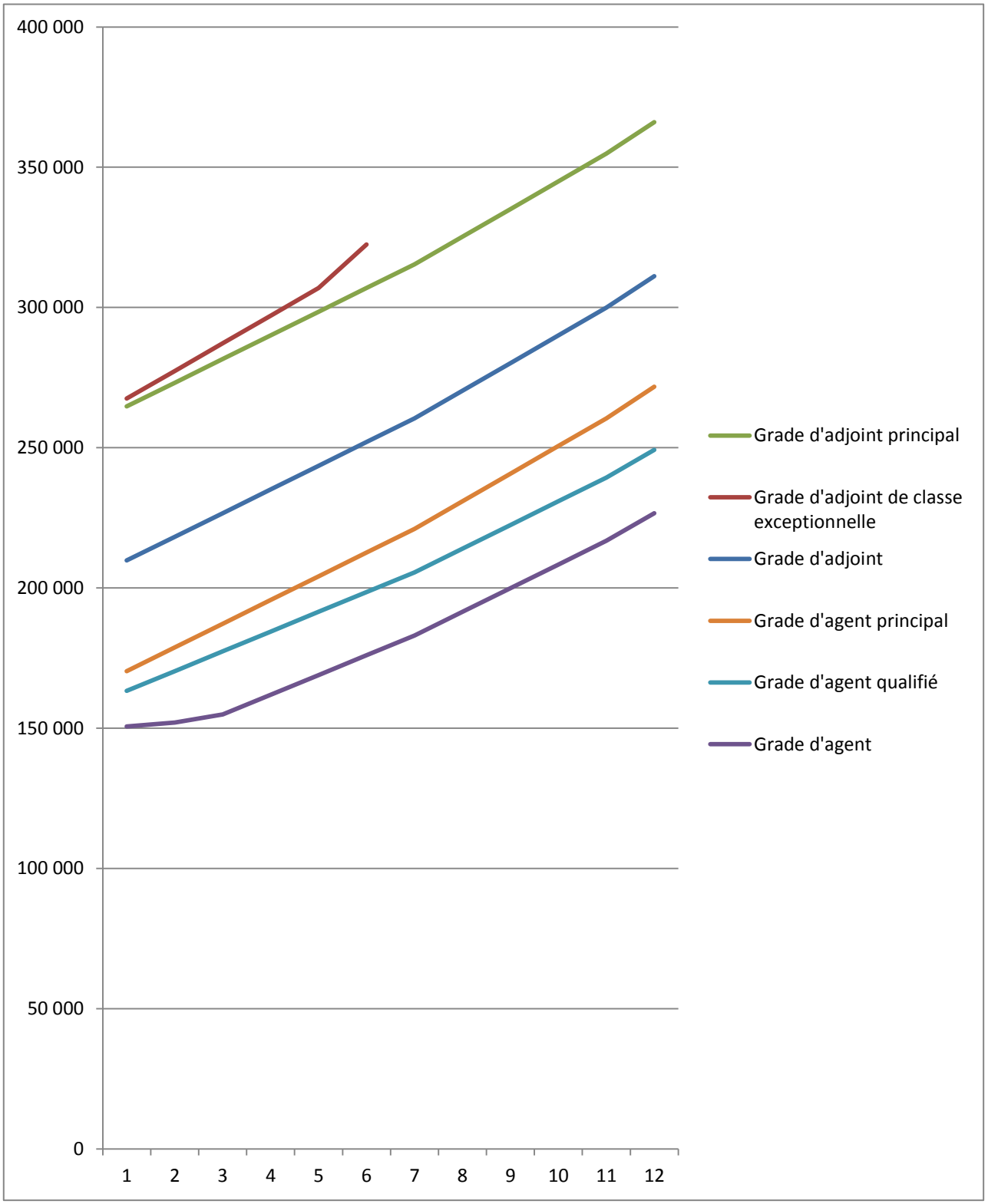
**COMPARAISON D'ÉVOLUTION SALARIALE CONCERNANT LES GRADES DE DGS ET DE LA CATÉGORIE A**



## COMPARAISON D'ÉVOLUTION SALARIALE CONCERNANT LES GRADES DE LA CATÉGORIE A ET B



## COMPARAISON D'ÉVOLUTION SALARIALE CONCERNANT LES GRADES DE LA CATÉGORIE C ET D



# LE DÉTAIL DE LA RÉMUNÈRATION RELATIF AUX GRADES DE DGS

| Grade de DGS 2000 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 408 320 | | 1 an | 1 an |
| 2 | 423 808 | 15 488 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 3 | 439 296 | 15 488 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 4 | 454 784 | 15 488 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 5 | 470 272 | 15 488 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 6 | 485 760 | 15 488 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 7 | 501 248 | 15 488 | 2 ans | 3 ans |
| 8 | 518 144 | 16 896 | 2 ans | 3 ans |
| 9 | 535 040 | 16 896 | 2 ans | 3 ans |
| 10 | 551 936 | 16 896 | 2 ans | 3 ans |
| 11 | 568 832 | 16 896 | 2 ans | 3 ans |
| 12 | 587 136 | 18 304 | | |
| **Grade de DGS 10 000** | | | | |
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 478 720 | | 1 an | 1 an |
| 2 | 495 616 | 16 896 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 3 | 512 512 | 16 896 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 4 | 529 408 | 16 896 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 5 | 546 304 | 16 896 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 6 | 563 200 | 16 896 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 7 | 580 096 | 16 896 | 2 ans | 3 ans |
| 8 | 596 992 | 16 896 | 2 ans | 3 ans |
| 9 | 613 888 | 16 896 | 2 ans | 3 ans |
| 10 | 630 784 | 16 896 | 2 ans | 3 ans |
| 11 | 647 680 | 16 896 | 2 ans | 3 ans |
| 12 | 664 576 | 16 896 | | |
| **Grade de DGS 20 000** | | | | |
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 549 120 | | 1 an | 1 an |
| 2 | 567 424 | 18 304 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 3 | 585 728 | 18 304 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 4 | 604 032 | 18 304 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 5 | 622 336 | 18 304 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 6 | 640 640 | 18 304 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 7 | 658 944 | 18 304 | 2 ans | 3 ans |
| 8 | 678 656 | 19 712 | 2 ans | 3 ans |
| 9 | 698 368 | 19 712 | 2 ans | 3 ans |
| 10 | 718 080 | 19 712 | 2 ans | 3 ans |
| 11 | 737 792 | 19 712 | 2 ans | 3 ans |
| 12 | 758 912 | 21 120 | | |

# LE DÉTAIL DE LA RÉMUNÈRATION RELATIF AUX GRADES DE LA CATÉGORIE A

| ***Grade provisoire de conseiller*** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 263 296 | | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 2 | 305 536 | 42 240 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| **Grade *définitif* de conseiller** | | | | |
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 342 144 | | 1 an | 1 an |
| 2 | 356 224 | 14 080 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 3 | 370 304 | 14 080 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 4 | 384 384 | 14 080 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 5 | 398 464 | 14 080 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 6 | 412 544 | 14 080 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 7 | 426 624 | 14 080 | 2 ans | 3 ans |
| 8 | 442 112 | 15 488 | 2 ans | 3 ans |
| 9 | 457 600 | 15 488 | 2 ans | 3 ans |
| 10 | 473 088 | 15 488 | 2 ans | 3 ans |
| 11 | 488 576 | 15 488 | 2 ans | 3 ans |
| 12 | 505 472 | 16 896 | | |
| ***Grade provisoire de conseiller qualifié*** | | | | |
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 323 840 | | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 2 | 366 080 | 42 240 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| **Grade *définitif* de conseiller qualifié** | | | | |
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 398 464 | | 1 an | 1 an |
| 2 | 413 952 | 15 488 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 3 | 429 440 | 15 488 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 4 | 444 928 | 15 488 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 5 | 460 416 | 15 488 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 6 | 475 904 | 15 488 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 7 | 491 392 | 15 488 | 2 ans | 3 ans |
| 8 | 508 288 | 16 896 | 2 ans | 3 ans |
| 9 | 525 184 | 16 896 | 2 ans | 3 ans |
| 10 | 542 080 | 16 896 | 2 ans | 3 ans |
| 11 | 558 976 | 16 896 | 2 ans | 3 ans |
| 12 | 577 280 | 18 304 | | |
| ***Grade provisoire de conseiller principal*** | | | | |
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 384 384 | | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 2 | 426 624 | 42 240 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| **Grade *définitif* de conseiller principal** | | | | |
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 463 232 | | 1 an | 1 an |
| 2 | 480 128 | 16 896 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 3 | 497 024 | 16 896 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 4 | 513 920 | 16 896 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 5 | 530 816 | 16 896 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 6 | 547 712 | 16 896 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 7 | 564 608 | 16 896 | 2 ans | 3 ans |
| 8 | 581 504 | 16 896 | 2 ans | 3 ans |
| 9 | 598 400 | 16 896 | 2 ans | 3 ans |
| 10 | 615 296 | 16 896 | 2 ans | 3 ans |
| 11 | 632 192 | 16 896 | 2 ans | 3 ans |
| 12 | 650 496 | 18 304 | | |

# LE DÉTAIL DE LA RÉMUNÈRATION RELATIF AUX GRADES DE LA CATÉGORIE B

| ***Grade provisoire de technicien*** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 242 176 | | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| **Grade *définitif* de technicien** | | | | |
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 267 520 | | 1 an | 1 an |
| 2 | 278 784 | 11 264 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 3 | 290 048 | 11 264 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 4 | 301 312 | 11 264 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 5 | 312 576 | 11 264 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 6 | 323 840 | 11 264 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 7 | 335 104 | 11 264 | 2 ans | 3 ans |
| 8 | 347 776 | 12 672 | 2 ans | 3 ans |
| 9 | 360 448 | 12 672 | 2 ans | 3 ans |
| 10 | 373 120 | 12 672 | 2 ans | 3 ans |
| 11 | 385 792 | 12 672 | 2 ans | 3 ans |
| 12 | 399 872 | 14 080 | | |
| ***Grade provisoire de technicien de classe exceptionnelle*** | | | | |
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 335 104 | | 1 an | 1 an |
| 2 | 349 184 | 14 080 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 3 | 363 264 | 14 080 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 4 | 377 344 | 14 080 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 5 | 391 424 | 14 080 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 6 | 406 912 | 15 488 | | |
| ***Grade provisoire de technicien principal*** | | | | |
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 253 440 | | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 2 | 297 088 | 43 648 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| **Grade *définitif* de technicien principal** | | | | |
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 325 248 | | 1 an | 1 an |
| 2 | 337 920 | 12 672 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 3 | 350 592 | 12 672 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 4 | 363 264 | 12 672 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 5 | 375 936 | 12 672 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 6 | 388 608 | 12 672 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 7 | 401 280 | 12 672 | 2 ans | 3 ans |
| 8 | 415 360 | 14 080 | 2 ans | 3 ans |
| 9 | 429 440 | 14 080 | 2 ans | 3 ans |
| 10 | 443 520 | 14 080 | 2 ans | 3 ans |
| 11 | 457 600 | 14 080 | 2 ans | 3 ans |
| 12 | 473 088 | 15 488 | | |

# LE DÉTAIL DE LA RÉMUNÈRATION RELATIF AUX GRADES DE LA CATÉGORIE C

| ***Grade provisoire d'adjoint*** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 190 080 | | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| **Grade *définitif* d'adjoint** | | | | |
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 209 792 | | 1 an | 1 an |
| 2 | 218 240 | 8 448 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 3 | 226 688 | 8 448 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 4 | 235 136 | 8 448 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 5 | 243 584 | 8 448 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 6 | 252 032 | 8 448 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 7 | 260 480 | 8 448 | 2 ans | 3 ans |
| 8 | 270 336 | 9 856 | 2 ans | 3 ans |
| 9 | 280 192 | 9 856 | 2 ans | 3 ans |
| 10 | 290 048 | 9 856 | 2 ans | 3 ans |
| 11 | 299 904 | 9 856 | 2 ans | 3 ans |
| 12 | 311 168 | 11 264 | | |
| ***Grade provisoire d'adjoint de classe exceptionnelle*** | | | | |
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 267 520 | | 1 an | 1 an |
| 2 | 277 376 | 9 856 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 3 | 287 232 | 9 856 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 4 | 297 088 | 9 856 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 5 | 306 944 | 9 856 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 6 | 322 432 | 15 488 | | |
| ***Grade provisoire d'adjoint principal*** | | | | |
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 236 544 | | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| **Grade *définitif* d'adjoint principal** | | | | |
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 264 704 | | 1 an | 1 an |
| 2 | 273 152 | 8 448 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 3 | 281 600 | 8 448 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 4 | 290 048 | 8 448 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 5 | 298 496 | 8 448 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 6 | 306 944 | 8 448 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 7 | 315 392 | 8 448 | 2 ans | 3 ans |
| 8 | 325 248 | 9 856 | 2 ans | 3 ans |
| 9 | 335 104 | 9 856 | 2 ans | 3 ans |
| 10 | 344 960 | 9 856 | 2 ans | 3 ans |
| 11 | 354 816 | 9 856 | 2 ans | 3 ans |
| 12 | 366 080 | 11 264 | | |

# LE DÉTAIL DE LA RÉMUNÈRATION RELATIF AUX GRADES DE LA CATÉGORIE D

| Grade *définitif* d'agent | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 150 656 | | 1 an | 1 an |
| 2 | 152 064 | 1 408 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 3 | 154 880 | 2 816 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 4 | 161 920 | 7 040 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 5 | 168 960 | 7 040 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 6 | 176 000 | 7 040 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 7 | 183 040 | 7 040 | 2 ans | 3 ans |
| 8 | 191 488 | 8 448 | 2 ans | 3 ans |
| 9 | 199 936 | 8 448 | 2 ans | 3 ans |
| 10 | 208 384 | 8 448 | 2 ans | 3 ans |
| 11 | 216 832 | 8 448 | 2 ans | 3 ans |
| 12 | 226 688 | 9 856 | | |
| **Grade *définitif* d'agent qualifié** | | | | |
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 163 328 | | 1 an | 1 an |
| 2 | 170 368 | 7 040 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 3 | 177 408 | 7 040 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 4 | 184 448 | 7 040 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 5 | 191 488 | 7 040 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 6 | 198 528 | 7 040 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 7 | 205 568 | 7 040 | 2 ans | 3 ans |
| 8 | 214 016 | 8 448 | 2 ans | 3 ans |
| 9 | 222 464 | 8 448 | 2 ans | 3 ans |
| 10 | 230 912 | 8 448 | 2 ans | 3 ans |
| 11 | 239 360 | 8 448 | 2 ans | 3 ans |
| 12 | 249 216 | 9 856 | | |
| **Grade *définitif* d'agent principal** | | | | |
| **Échelon** | **Salaire brut** | **Augmentation** | **Ancienneté minimale** | **Ancienneté maximale** |
| 1 | 170 368 | | 1 an | 1 an |
| 2 | 178 816 | 8 448 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 3 | 187 264 | 8 448 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 4 | 195 712 | 8 448 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 5 | 204 160 | 8 448 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 6 | 212 608 | 8 448 | 1 an et 6 mois | 2 ans |
| 7 | 221 056 | 8 448 | 2 ans | 3 ans |
| 8 | 230 912 | 9 856 | 2 ans | 3 ans |
| 9 | 240 768 | 9 856 | 2 ans | 3 ans |
| 10 | 250 624 | 9 856 | 2 ans | 3 ans |
| 11 | 260 480 | 9 856 | 2 ans | 3 ans |
| 12 | 271 744 | 11 264 | | |

## MODALITÉS D'ACCÈS AUX DIFFÉRENTS CADRES D'EMPLOIS

| CADRES D'EMPLOIS | CONCOURS | | PROMOTION INTERNE | SANS CONCOURS | EXAMEN PROFESSIONNEL |
|---|---|---|---|---|---|
| | Externe | Interne | | | |
| **« Conception et encadrement » (A)** | Diplôme de niveau II (Licence) | 4 ans de services publics effectifs | Avis de la CAP (valeur professionnelle) | Travailleurs handicapés avec les mêmes conditions de diplômes | - |
| **« Maîtrise » (B)** | Diplôme de niveau IV (Baccalauréat) | | | | - |
| **« Application » (C)** | - | - | - | Diplôme de niveau V (BEP, CAP, DNB) ou travailleurs handicapés avec les mêmes conditions de diplômes | 3 ans de services effectifs dans le grade d'agent principal relevant du cadre d'emplois « exécution » |
| **« Exécution » (D)** | - | - | - | Sans condition de diplômes ou travailleurs handicapés | - |

## MODALITÉS D'ACCÈS AUX DIFFÉRENTS GRADES

| CADRES D'EMPLOIS | GRADES | EXAMEN PROFESSIONNEL, CONCOURS, PROMOTION INTERNE OU EMPLOIS RÉSERVÉS |
|---|---|---|
| **« Conception et encadrement » (A)** | **Administrateur** | Justifier de 4 ans d'ancienneté en A (concours interne)<br>Justifier de 7 ans d'ancienneté en B (concours interne)<br>10 ans d'ancienneté en C (concours interne)<br>14 ans d'ancienneté en D (concours interne) |
| | **Conseiller principal** | Justifier de 3 ans de service dans le grade de conseiller qualifié |
| | **Conseiller qualifié** | 5 ans de services publics effectifs |
| | **Conseiller** | *Concours externe, interne, promotion interne ou travailleurs handicapés* |
| **« Maîtrise » (B)** | **Technicien principal** | 5 ans de services publics effectifs |
| | **Technicien** | *Concours externe, interne, promotion interne ou travailleurs handicapés* |
| **« Application » (C)** | **Adjoint principal** | 4 ans de services publics effectifs |
| | **Adjoint** | 3 ans de services effectifs dans le grade d'agent principal (examen professionnel) ou *recrutement direct sans concours* |
| **« Exécution » (D)** | **Agent principal** | 2 ans de services publics effectifs dans le grade d'agent qualifié |
| | **Agent qualifié** | 4 ans de services publics effectifs |
| | **Agent** | *Recrutement direct sans concours* |

## CHANGEMENT DE SPÉCIALITÉ VERS LA SPÉCIALITÉ « SÉCURITÉ CIVILE »

| Cadres d'emplois | Administratif / Technique / Sécurité publique | Sécurité civile |
|---|---|---|
| **Conception et encadrement (A)** | Administrateur communal<br>Conseiller principal<br>Directeur de police municipale principal<br>3 ans ↑ Examen<br>Conseiller qualifié<br>Directeur de police municipale qualifié<br>5 ans ↑ Examen<br>Conseiller<br>Directeur de police municipale | Colonel<br>4 ans SPV dont 1 an commandant → Lieutenant-Colonel<br>6 ans SPV dont 3 ans Cdt → Aptitude + Examen + Réussite formation<br>4 ans SPV dont 1 an capitaine → Commandant<br>6 ans SPV dont 5 ans capitaine → Aptitude + Examen + Réussite formation<br>4 ans SPV dont 1 an lieutenant → Capitaine |
| **Maîtrise (B)** | Technicien principal<br>Chef de service de classe exceptionnelle<br>5 ans ↑ Examen<br>Technicien<br>Chef de service de classe | Aptitude + Examen + Réussite formation<br>4 ans SPV dont 1 an major → Lieutenant<br>6 ans SPV dont 5 ans major → Aptitude + Examen + Réussite formation<br>4 ans SPV dont 1 an adjudant → Major<br>Aptitude + Examen + Réussite formation |
| **Application (C)** | Adjoint qualifié<br>Brigadier<br>4 ans ↑ Examen<br>Adjoint<br>Gardien | 4 ans SPV dont 1 an sergent → Adjudant<br>6 ans SPV dont 4 ans sergent → Aptitude + Examen + Réussite formation<br>4 ans SPV dont 1 an caporal-chef → Sergent<br>Aptitude + Examen + Réussite formation |
| **Exécution (D)** | Agent principal<br>Agent de sécurité publique principal<br>Examen<br>2 ans ↑<br>Agent qualifié<br>Agent de sécurité publique qualifié<br>4 ans ↑ Examen<br>Agent<br>Agent de sécurité publique | 4 ans SPV dont 1 an caporal → Caporal-chef<br>6ans SPV dont 2 ans caporal → Aptitude + Examen + Réussite formation<br>4 ans SPV → Caporal<br>4 ans SPV → Aptitude + Examen + Réussite formation<br>Aptitude → Sapeur<br>Aptitude + Réussite formation |

# L'accès à la spécialité « sécurité civile » et le déroulement de carrière

| Entrée externe | | Avancement interne |
|---|---|---|
| Concours + licence ou diplôme de niveau II ou qualification reconnue équivalente | **« Conception et encadrement »**<br>- Lieutenant-colonel<br>- Commandant<br>- Capitaine | 3 ans de services publics<br>+ aptitude physique et médicale<br>+ examen<br><br>5 ans de services publics<br>+ aptitude physique et médicale<br>+ examen |
| Concours + BAC ou diplôme de niveau IV ou qualification équivalente | **« Maîtrise »**<br>- Lieutenant<br>- Major | 5 ans de services publics<br>+ aptitude physique et médicale<br>+ examen |
| Recrutement direct<br>BEP – CAP – DNB<br>ou diplôme de niveau V | **« Application »**<br>- Adjudant<br>- Sergent | 4 ans de services publics<br>+ aptitude physique et médicale<br>+ examen<br><br>3 ans de services publics<br>+ aptitude physique et médicale<br>+ examen |
| Recrutement direct<br>Sans condition de diplôme<br>+ aptitude physique et médicale | **« Exécution »**<br>- Caporal-chef<br>- Caporal<br>- Sapeur | 2 ans de services publics<br>+ aptitude physique et médicale<br>+ examen<br><br>4 ans de services publics effectifs<br>+ aptitude physique et médicale<br>+ examen |

Centre de gestion ... ora na, 3ème
BP 40 267 - 98713 Papeete - tél. +689 54.78.10 - télécopie : +689 82.71.89 - statut.f

# L'accès à la spécialité « sécurité publique » et le déroulement de carrière

**Entrée externe**

**Avancement interne**

Concours + licence ou diplôme de niveau II ou qualification reconnue équivalente et agrément par le procureur et le haut-commissaire et assermentation auprès du président du Tribunal de Première Instance de Papeete

**« Conception et encadrement »**

- Directeur de police municipale principal
- Directeur de police municipale qualifié
- Directeur de police municipal

3 ans de services publics dans le grade + examen professionnel

5 ans de services publics + examen professionnel

Concours + BAC ou diplôme de niveau IV ou qualification équivalente + agrément + assermentation

**« Maîtrise »**

- Chef de service de classe exceptionnelle
- Chef de service de classe normale

5 ans de services publics + examen professionnel

Recrutement direct BEP-CAP-DNB ou diplômes de niveau V + agrément + assermentation

**« Application »**

- Brigadier
- Gardien

4 ans de services publics + examen professionnel

3 ans de services publics + examen professionnel

Recrutement direct Sans condition de diplôme + agrément + assermentation

**« Exécution »**

- Agent de sécurité publique principal
- Agent de sécurité publique qualifié
- Agent de sécurité

2 ans de services publics dans le grade + examen professionnel

4 ans de services publics + examen professionnel

ıtre de gesti
BP 40 267
a na, 3ème é
89 - statut.fp