



République française
Polynésie française

Pū Ti'aauraa e Faaineineraa Tōro'a

www.cgf.pf

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.

I – La définition des cadres d’emplois

<p style="text-align: center;">LA DÉFINITION GÉNÉRALE</p>	<p>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).</p> <p>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).</p> <p>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.</p>
<p style="text-align: center;">LA HIÉRARCHIE ADMINISTRATIVE DES COMMUNES</p>	<p>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).</p> <p>Dans l’ordre hiérarchique décroissant de l’organigramme de la FPC, il y a :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les fonctionnaires du cadre d’emplois « conception et encadrement » ; - Les fonctionnaires du cadre d’emplois « maîtrise » ; - Les fonctionnaires du cadre d’emplois « application » ; - Les fonctionnaires du cadre d’emplois « exécution ». <p>Au sein de cette hiérarchie administrative des communes, tous les agents de ces quatre cadres d’emplois exercent leurs fonctions sous l’autorité soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des directeurs généraux des services ; - Des directeurs d’établissement public ; - Le cas échéant, des directeurs généraux adjoints des communes ; - Le cas échéant, des directeurs adjoints des établissements publics. <p>Tous les agents participent à la mise en œuvre des politiques publiques de la commune.</p> <p>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).</p>

<p style="text-align: center;">L'ASSIMILATION DES CADRES D'EMPLOIS À DES CATÉGORIES</p>	<p>Les cadres d'emplois de la FPC s'assimilent tous à des catégories relevant des autres fonctions publiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 1^{er} de l'article 2 de l'arrêté n° 1116 DIPAC du 5 juillet 2012) ; - 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 1^{er} de l'article 2 de l'arrêté n° 1117 DIPAC du 5 juillet 2012) ; - 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 1^{er} de l'article 2 de l'arrêté n° 1118 DIPAC du 5 juillet 2012) ; - Le cadre d'emplois « exécution » équivaut à la catégorie D de la fonction publique de la Polynésie française (alinéa 1^{er} de l'article 2 de l'arrêté n° 1119 DIPAC du 5 juillet 2012). <p><i>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.</i></p>
<p style="text-align: center;">LES SPÉCIALITÉS</p>	<p>Au sein de chaque cadre d'emplois, les fonctionnaires relèvent d'une des 4 spécialités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Administrative ; - Sécurité civile (sapeur-pompier professionnel) ; - Sécurité publique (policier municipal) ; - Technique.
<p style="text-align: center;">LES GRADES</p>	<p>Les quatre cadres d'emplois comprennent des grades correspondant à la spécialité concernée.</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grades d'avancement ; - Grade de recrutement. <p>Chaque grade comprend un nombre limité d'échelons à gravir selon des conditions minimales et maximales d'ancienneté.</p>

II – L'accès aux cadres d'emplois

<p>LE PRINCIPE</p>	<p>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).</p> <p><u>La voie du concours</u> est obligatoire pour accéder aux cadres d'emplois suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cadre d'emplois « conception et encadrement » ; - Cadre d'emplois « maîtrise ». <p><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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concours interne d'administrateur communal (III de l'article 6 de l'arrêté n° 1116 DIPAC du 5 juillet 2012) ; - Concours interne pour accéder au cadre d'emplois « conception et encadrement » ; - Concours interne pour accéder au cadre d'emplois « maîtrise ». <p><i>Nota bene : 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.</i></p>
---------------------------	--

<p style="text-align: center;">LES DÉROGATIONS AUX CONCOURS</p>	<p>L'accès aux cadres d'emplois est également possible sans concours (article 42 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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) ; - 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 ; - 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) ; - 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. <p><i>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).</i></p>
<p style="text-align: center;">L'ACCÈS À UN CADRE D'EMPLOIS S'ASSIMILE À L'ACCÈS À UNE CATÉGORIE</p>	<p>Contrairement aux autres fonctions publiques, l'accès à un cadre d'emplois de la FPC s'assimile à l'accès à une catégorie.</p> <p>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 ».</p> <p>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.</p> <p>Depuis le 1^{er} 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.</p> <p><i>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</i></p>

	<p><i>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).</i></p>
--	---

III – La carrière des agents communaux

<p>LA SÉPARATION ENTRE LE GRADE ET LA FONCTION</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Le déroulement de la carrière de l'agent est garanti par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un avancement automatique des échelons correspondant à son grade ; - Des formations obligatoires assurées tout au long de sa carrière (arrêté n° 1088 DIPAC du 5 juillet 2012) ; - Des changements de fonctions au sein du même grade ; - L'accès à des grades immédiatement supérieur relevant de sa spécialité ou dans une autre spécialité sous réserve de réussir un examen professionnel. <p><i>Nota bene : 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.</i></p> <p>Par exemple, un agent du cadre d'emploi « conception et encadrement » pourra au cours de sa carrière occuper différents postes correspondant à son grade.</p> <p>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).</p> <p>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.</p>
---	--

**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).

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).

Exemple : 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 » ; 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 ; 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 ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que, [...], cette mutation devait alors être soumise à l'avis de la commission administrative paritaire compétente ; 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).

<p style="text-align: center;">L'ACCÈS AU GRADE IMMÉDIATEMENT SUPÉRIEUR RELEVANT DE SA SPÉCIALITÉ OU D'UNE AUTRE SPÉCIALITÉ</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Par exemple, dans le cadre d'emploi « conception et encadrement », <i>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).</i></p> <p><i>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).</i></p> <p><i>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.</i></p>
<p style="text-align: center;">L'ACCÈS AU GRADE ÉQUIVALENT DANS UNE AUTRE SPÉCIALITÉ</p>	<p>Tout agent a le droit d'accéder à une autre spécialité au grade équivalent.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p style="text-align: center;">L'ACCÈS À LA SPÉCIALITÉ « SÉCURITÉ CIVILE »</p>	<p>Pour l'accès à un grade équivalent ou supérieur dans la spécialité « sécurité civile », il faut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Remplir les conditions d'aptitude physique et médicale propres à cette spécialité ; - Justifier d'un minimum d'expérience en qualité de sapeur-pompier volontaire ; - Justifier d'une réussite à une formation qualifiante spécifique à cette spécialité.

<p style="text-align: center;">L'ACCÈS À LA SPÉCIALITÉ « SÉCURITÉ CIVILE »</p>	<p>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).</p>
---	---

Les références

<p style="text-align: center;">LES TEXTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 ; - Arrêté n° 1116 à 1119 DIPAC du 5 juillet 2012.
<p style="text-align: center;">LA JURISPRUDENCE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - CE, n° 327059, 6 mai 2010, la poste ; - 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) Conseiller qualifié (grade d'avancement) Conseiller principal (grade d'avancement)		Capitaine Commandant Lieutenant-colonel	Directeur de PM Directeur de PM qualifié 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.	<u>Mission tronc commun</u> : secours à la personne, accident de toute nature, opérations diverses; <u>Mission dites de spécialités</u> : 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.	<u>Mission tronc commun:</u> secours à la personne, accident de toute nature, opérations diverses; <u>Mission dites de spécialités:</u> 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 tranquillité, 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.	<u>Mission tronc commun:</u> secours à la personne, accident de toute nature, opérations diverses; <u>Mission dites de spécialités:</u> 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 tranquillité, 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.	<u>Mission tronc commun:</u> secours à la personne, accident de toute nature, opérations diverses. <u>Mission dites de spécialités:</u> 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.)

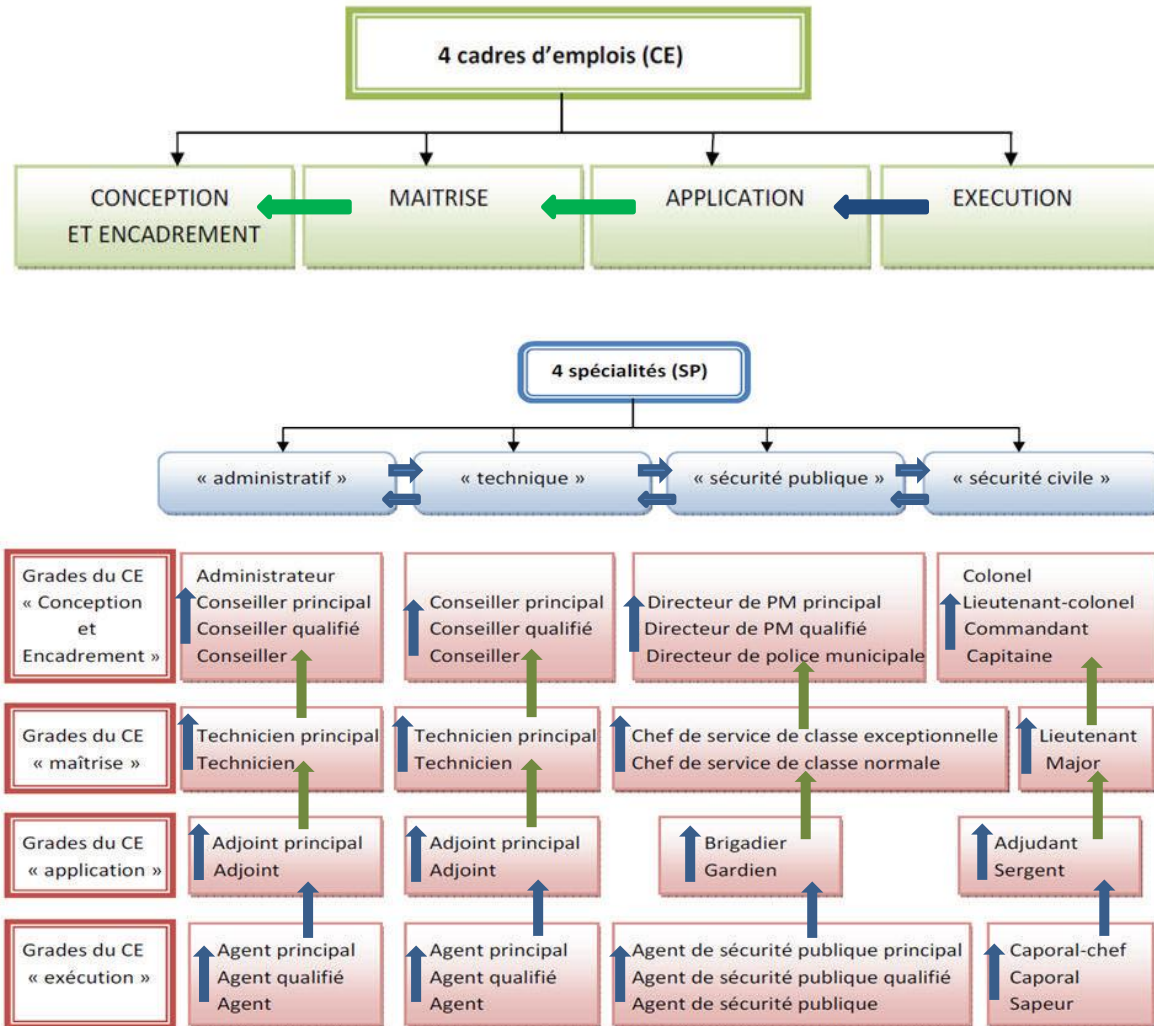
TABLEAUX SYNTHÉTIQUES

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

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

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

L'organisation du statut des fonctionnaires



Déroulement de carrière

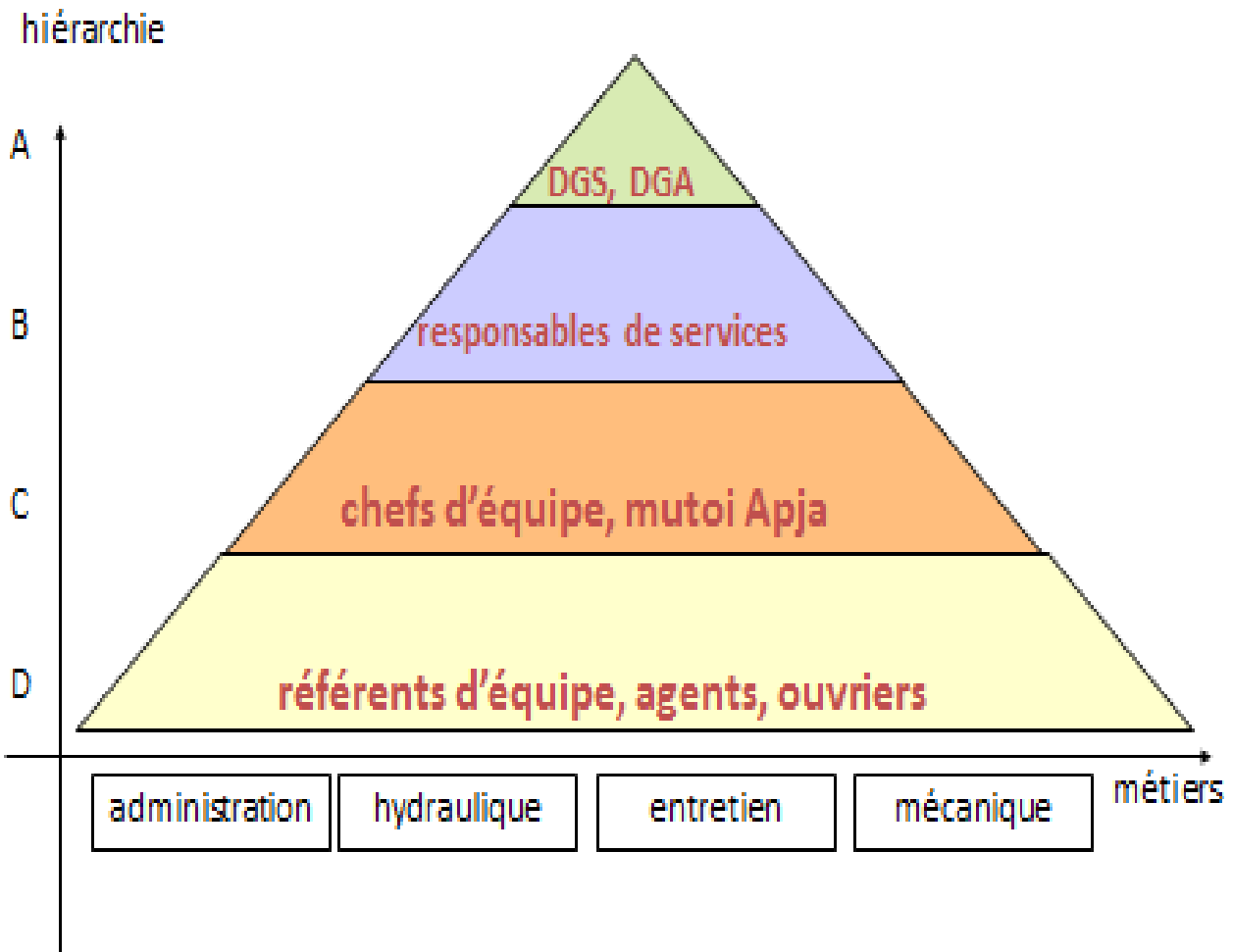
↑ Examens professionnels = changement de grade et passage du cadre d'emplois « exécution » au cadre d'emplois « application » (condition d'ancienneté sur le dernier grade du cadre d'emploi « exécution »)

↔ Examens professionnels = changement de spécialité

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

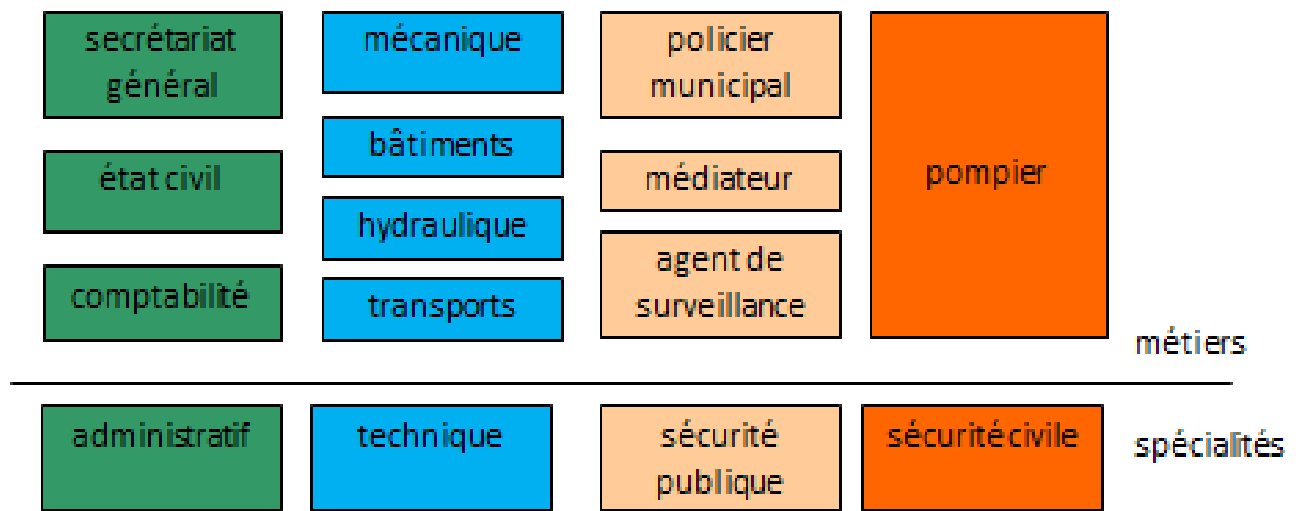
l'organisation du statut des fonctionnaires

Hiérarchie et métiers



l'organisation du statut des fonctionnaires

Les 4 spécialités dans le statut

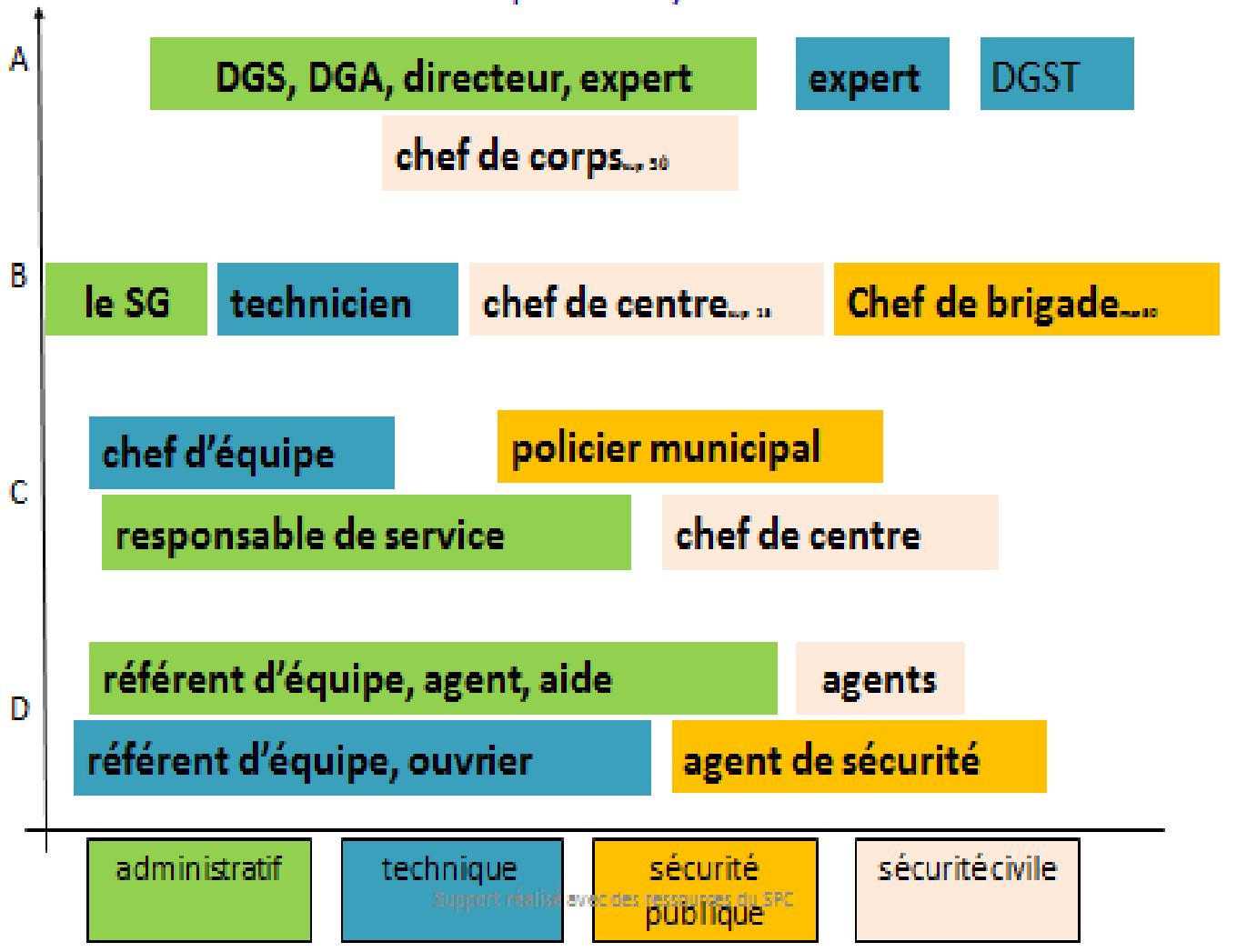


Support réalisé avec des ressources du SPC

l'organisation du statut des fonctionnaires

Spécialité, hiérarchie et métiers

hiérarchie



l'organisation du statut des fonctionnaires

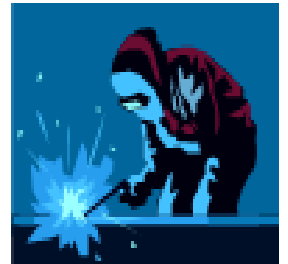
les 4 catégories hiérarchiques:

A conception - encadrement

B maîtrise

C application

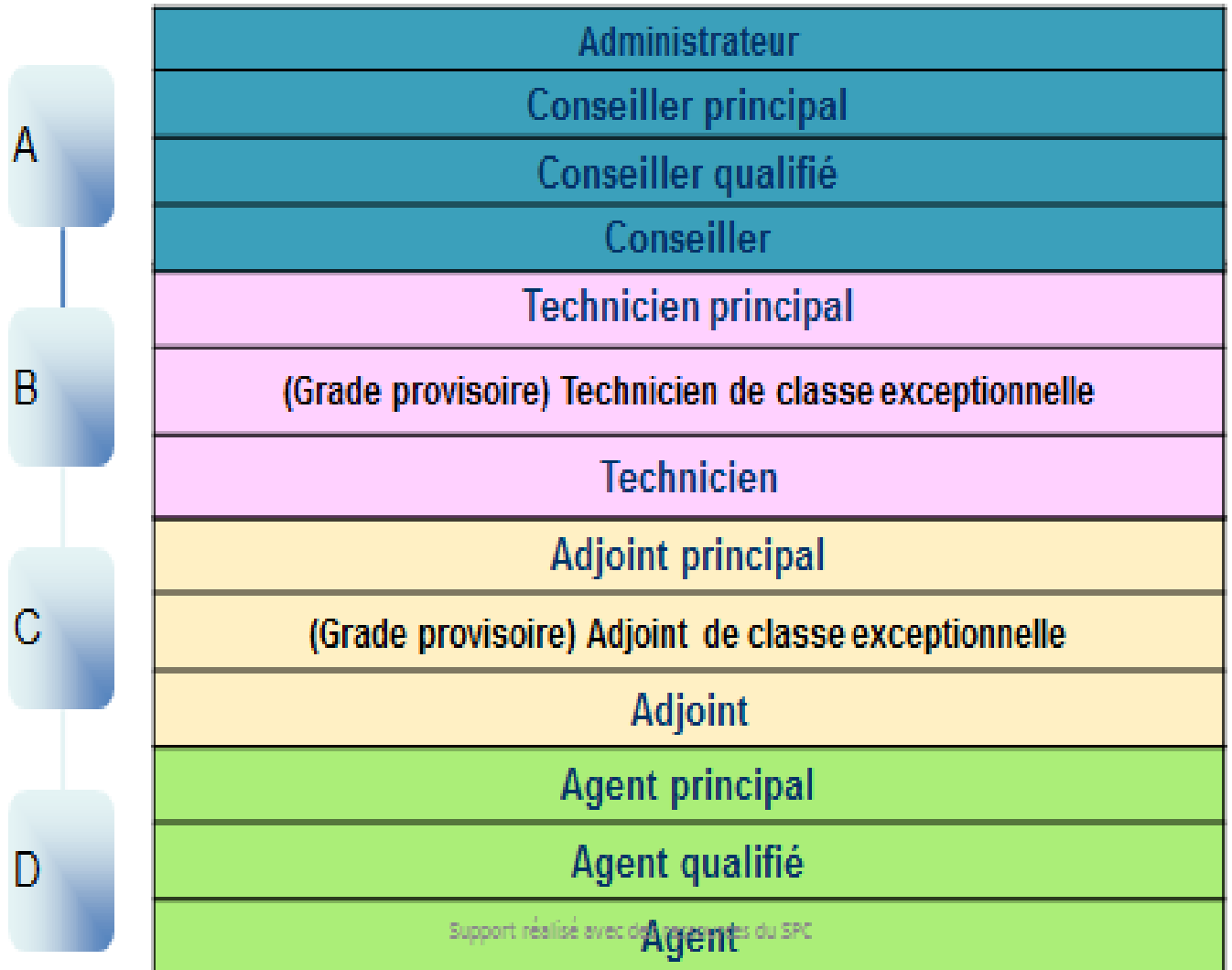
D exécution



Support réalisé avec des ressources du SPC

l'organisation du statut des fonctionnaires

Les 10 grades



l'organisation du statut des fonctionnaires

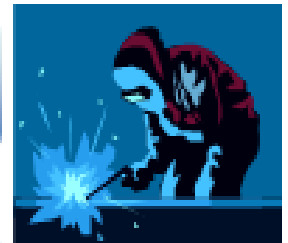
les 4 catégories hiérarchiques:

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

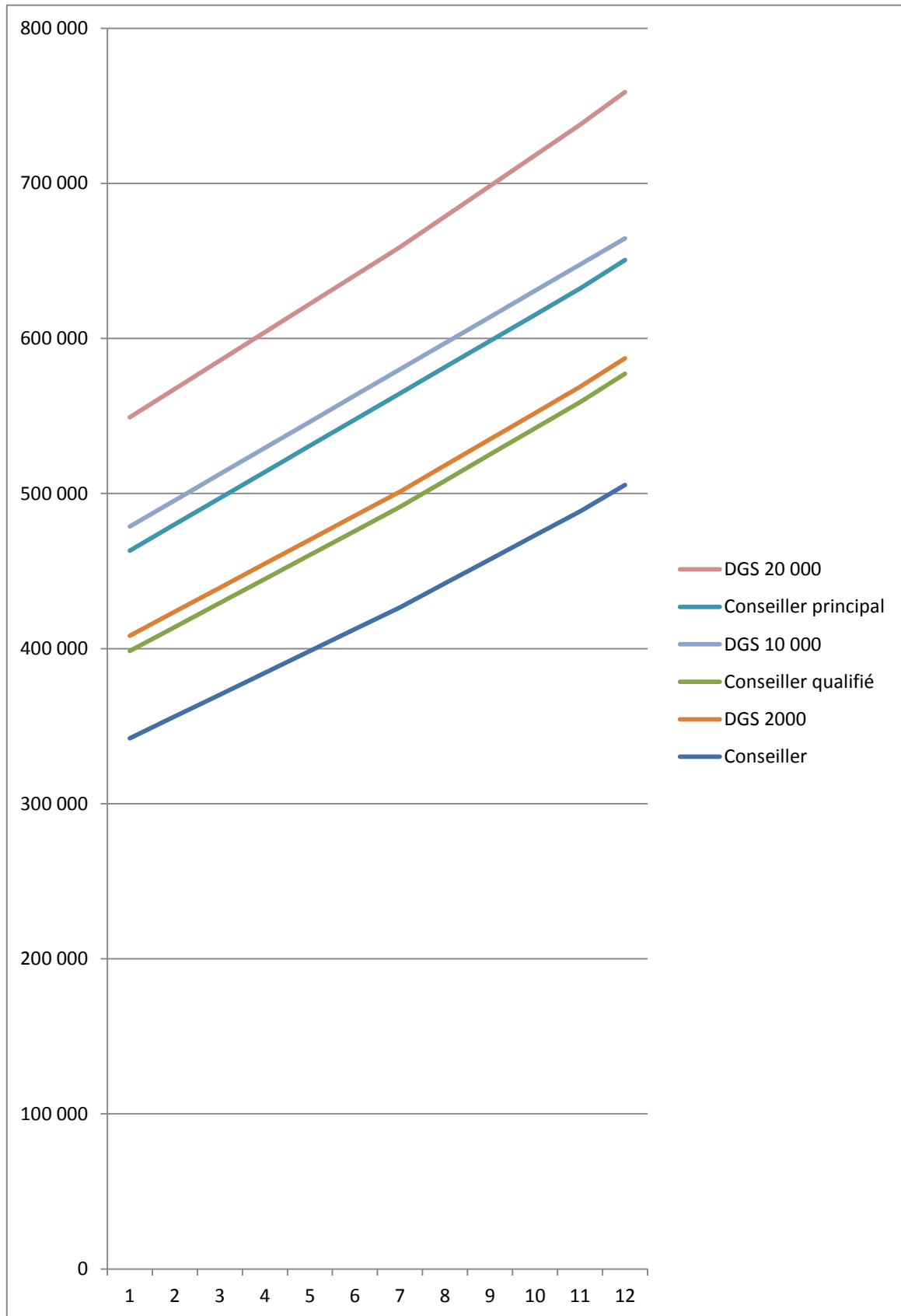
C application : accès direct : niveau V - BEP CAP
 Salaire de démarrage : 209 792 xpf brut

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

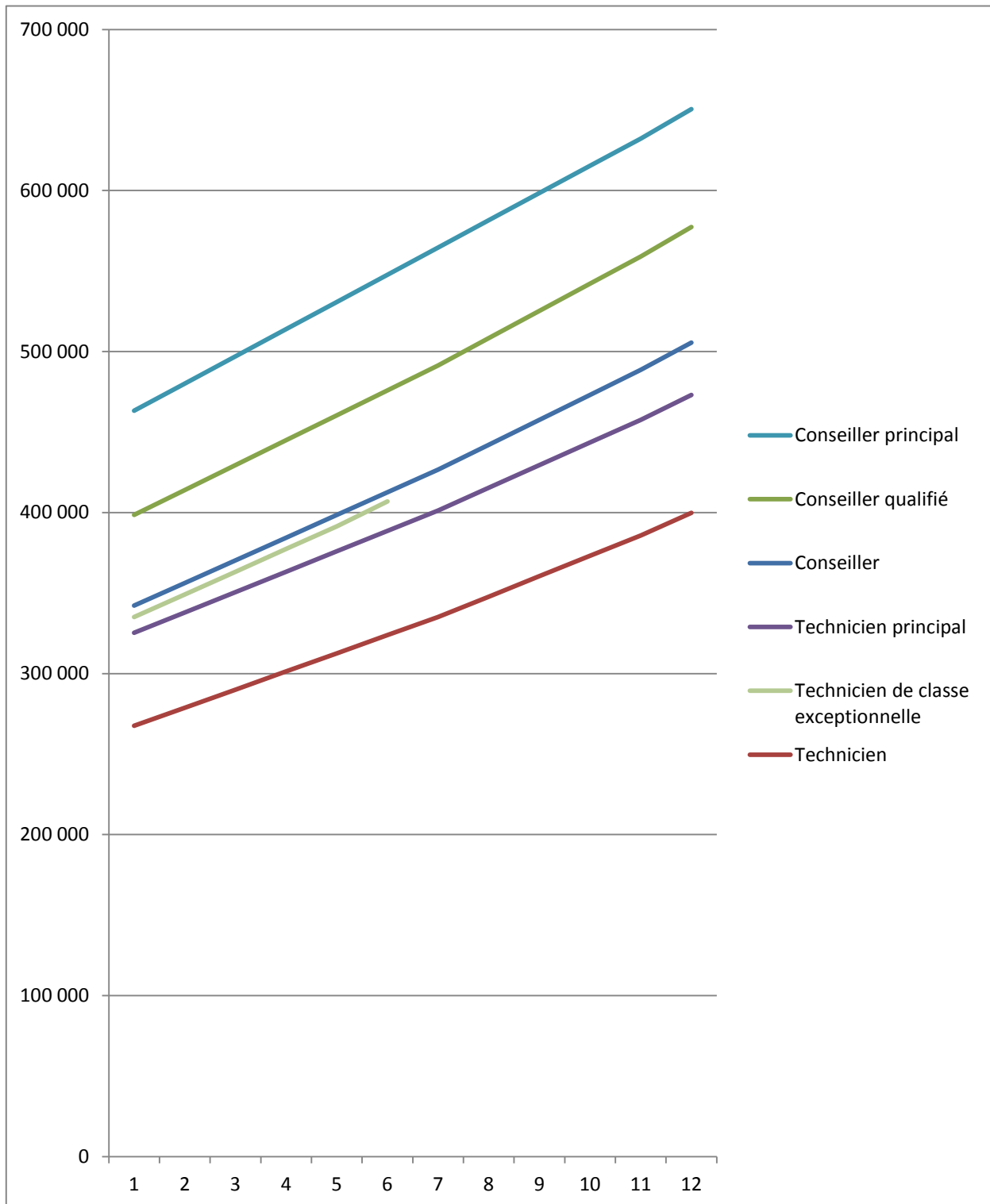


Support réalisé avec des ressources du SPC

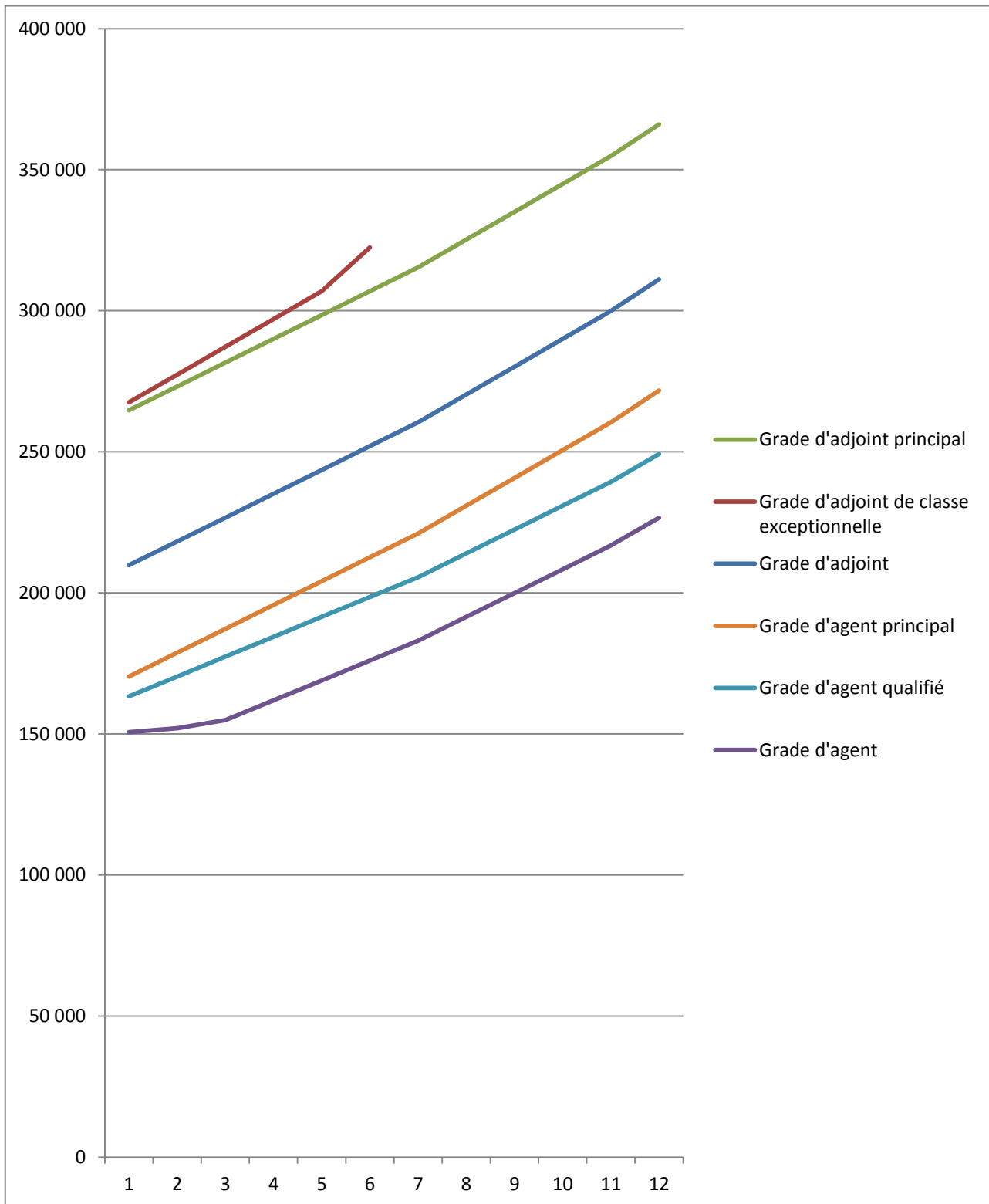
**COMPARAISON D'ÉVOLUTION SALARIALE CONCERNANT LES GRADES DE DGS
ET DE LA CATÉGORIE A**



**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 RÉMUNÉRATION RELATIF AUX GRADES DE DGS

Grade de DGS 2000				
Échelon	Salaires 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	Salaires 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	Salaires 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 RÉMUNÉRATION RELATIF AUX GRADES DE LA CATÉGORIE A

<i>Grade provisoire de conseiller</i>				
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
<i>Grade définitif de conseiller</i>				
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		
<i>Grade provisoire de conseiller qualifié</i>				
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
<i>Grade définitif de conseiller qualifié</i>				
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		
<i>Grade provisoire de conseiller principal</i>				
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
<i>Grade définitif de conseiller principal</i>				
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 RÉMUNÉRATION RELATIF AUX GRADES DE LA CATÉGORIE B

<i>Grade provisoire de technicien</i>				
Échelon	Salaire brut	Augmentation	Ancienneté minimale	Ancienneté maximale
1	242 176		1 an et 6 mois	2 ans
<i>Grade définitif de technicien</i>				
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		
<i>Grade provisoire de technicien de classe exceptionnelle</i>				
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		
<i>Grade provisoire de technicien principal</i>				
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
<i>Grade définitif de technicien principal</i>				
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 RÉMUNÉRATION 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 RÉMUNÉRATION 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		

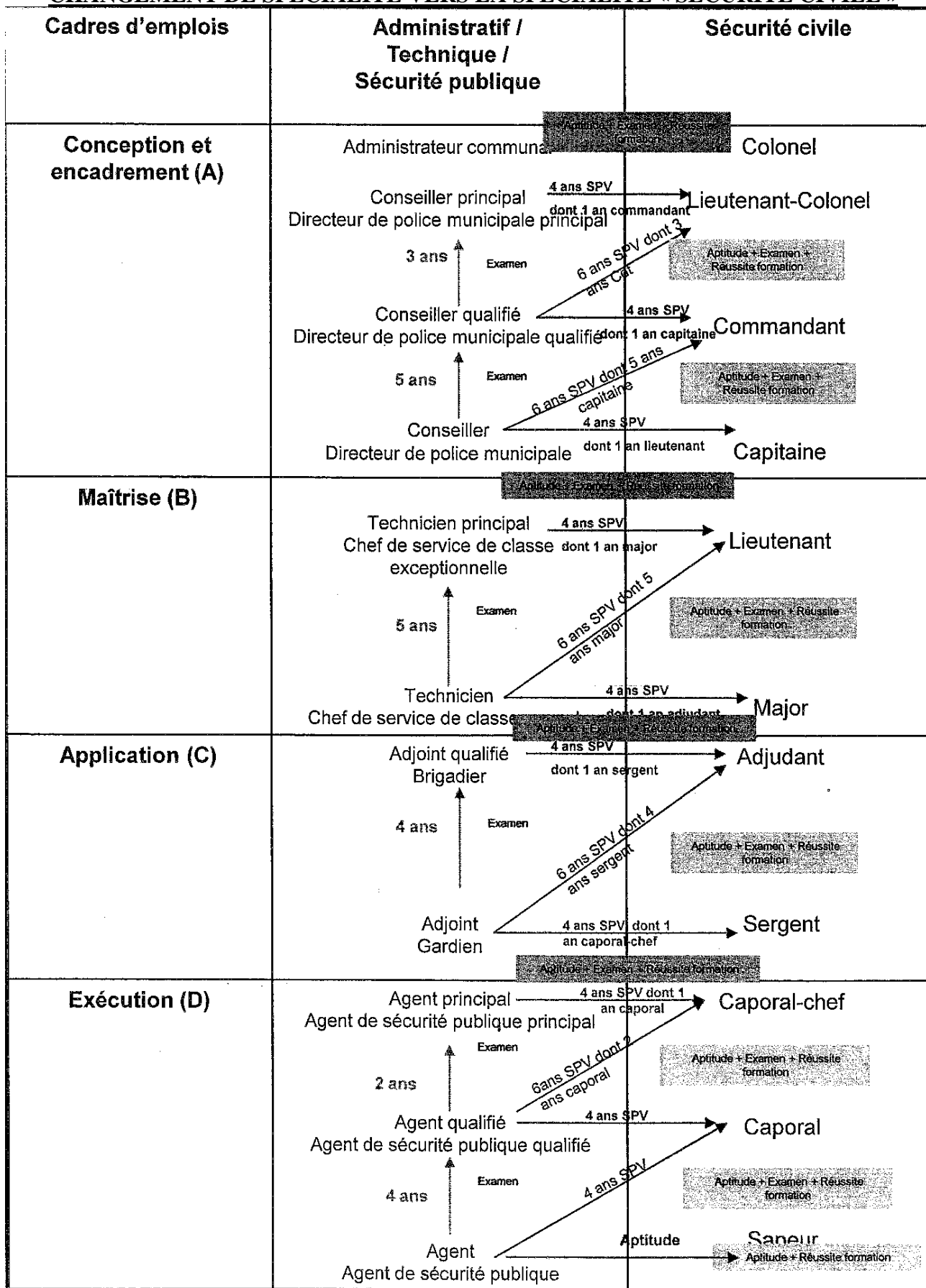
MODALITÉS D'ACCÈS AUX DIFFÉRENTS CADRES D'EMPLOIS

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) <u>ou</u> travailleurs handicapés avec les mêmes conditions de diplômes	3 ans de services effectifs <u>dans le</u> <u>grade d'agent</u> <u>principal relevant du</u> <u>cadre d'emplois</u> <u>« exécution »</u>
« Exécution » (D)	-	-	-	Sans condition de diplômes <u>ou</u> 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) Justifier de 7 ans d'ancienneté en B (concours interne) 10 ans d'ancienneté en C (concours interne) 14 ans d'ancienneté en D (concours interne)
	Conseiller principal	Justifier de 3 ans de service <u>dans le grade de conseiller qualifié</u>
	Conseiller qualifié	5 ans de services publics effectifs
	Conseiller	<i>Concours externe, interne, promotion interne ou travailleurs handicapés</i>
« Maîtrise » (B)	Technicien principal	5 ans de services publics effectifs
	Technicien	<i>Concours externe, interne, promotion interne ou travailleurs handicapés</i>
« Application » (C)	Adjoint principal	4 ans de services publics effectifs
	Adjoint	3 ans de services effectifs <u>dans le grade d'agent principal (examen professionnel)</u> ou <i>recrutement direct sans concours</i>
« Exécution » (D)	Agent principal	2 ans de services publics effectifs <u>dans le grade d'agent qualifié</u>
	Agent qualifié	4 ans de services publics effectifs
	Agent	<i>Recrutement direct sans concours</i>

CHANGEMENT DE SPÉCIALITÉ VERS LA SPÉCIALITÉ « SÉCURITÉ CIVILE »



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 »

- Lieutenant-colonel
- Commandant
- Capitaine

3 ans de services
publics
+ aptitude physique
et médicale
+ examen

5 ans de services
publics
+ aptitude physique
et médicale
+ examen

Concours + BAC ou
diplôme de niveau IV ou
qualification équivalente

« Maîtrise »

- Lieutenant
- Major

5 ans de services
publics
+ aptitude physique
et médicale
+ examen

Recrutement direct
BEP – CAP – DNB
ou diplôme de niveau V

« Application »

- Adjudant
- Sergent

4 ans de services
publics
+ aptitude physique
et médicale
+ examen

3 ans de services
publics
+ aptitude physique
et médicale
+ examen

Recrutement direct
Sans condition de diplôme
+ aptitude
physique et médicale

« Exécution »

- Caporal-chef
- Caporal
- Sapeur

2 ans de services
publics
+ aptitude physique
et médicale
+ examen

4 ans de services
publics effectifs
+ aptitude physique
et médicale
+ examen

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

4 ans de services publics
+ examen professionnel

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

« Application »

- Brigadier
 - Gardien

3 ans de services publics
+ examen professionnel

2 ans de services publics dans le grade
+ examen professionnel

Recrutement direct
Sans condition de diplôme
+ agrément
+ assermentation

« Exécution »

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

4 ans de services publics
+ examen professionnel

titre de gesti
BP 40 267

a na, 3ème é
89 - statut.fp

