

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL
DES AGENTS NON FONCTIONNAIRES
DE L'ADMINISTRATION
DE LA POLYNÉSIE
FRANÇAISE**

SOMMAIRE

TITRE I :

Article 1	:	Champ d'application et objet
Article 2	:	Avantages acquis
Article 3	:	Durée
Article 4	:	Révision
Article 5	:	Dénonciation
Article 6	:	Commission d'interprétation et de conciliation
Article 7	:	Garanties
Article 8	:	Dépôt de la convention

TITRE II : De l'employeur et des travailleurs

Article 9	:	Droit syndical et liberté d'opinion
Article 10	:	Exercice du droit syndical : autorisation d'absence
Article 11	:	Délégués du personnel
Article 12	:	Engagement
Article 13	:	Services militaires
Article 14	:	Commission paritaire consultative
Article 15	:	Période d'essai (Préavis spécial – Notification du résultat – Libération de l'exécution du préavis spécial – Horaires de travail)
Article 16	:	Classification et salaires
Article 17	:	Heures supplémentaires (Durée du travail)
Article 18	:	Déplacements occasionnels
Article 19	:	Indemnité d'isolement
Article 19 bis nouveau	:	Avances
Article 20 – A)	:	Congés payés
Article 20 – B)	:	Voyages
Article 21	:	
Article 22	:	Permissions exceptionnelles
Article 23	:	Absence injustifiée
Article 24	:	Prime de panier
Article 25	:	Indemnité pour travail de nuit
Article 25 bis	:	Astreintes à domicile
Article 26	:	Indemnité de salissure et d'insalubrité
Article 27	:	Indemnité de risque
Article 28	:	Prime d'outillage
Article 29	:	Prime d'ancienneté
Article 30	:	Congé de maternité (renvoi art. 20 A3)
Article 30 bis nouveau	:	Recyclage

Article 30 ter nouveau	:	Suspension du contrat de travail
Article 31	:	Maladies et accidents
Article 32	:	Préavis
Article 33	:	Indemnité de préavis
Article 34	:	Indemnité de licenciement
Article 34 bis	:	Limite d'âge
Article 35	:	Décès du travailleur
Article 36	:	Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes
Article 37	:	Prestations familiales
Article 38	:	Discipline
Article 39	:	Prise d'effet

* * * * *

ANNEXES

ANNEXE I	:	Classifications professionnelles
ANNEXE II	:	Dispositions spéciales relatives aux agents des 1 ^{re} , 2 ^e , 3 ^e et 4 ^e catégories
ANNEXE III	:	Dispositions spéciales relatives aux agents de la 5 ^e catégorie
ANNEXE IV	:	Conditions particulières applicables aux travailleurs bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article 94, 1 ^{er} alinéa du code du travail d'outre-mer
ANNEXE V	:	A) Règlement pour la commission d'interprétation et de conciliation B) Règlement pour la commission paritaire consultative
ANNEXE VI	:	Accidents du travail et maladies professionnelles
ANNEXE VII	:	Travail à temps partiel
ANNEXE VIII	:	Suspension du contrat de travail dans le cadre de congés de longue durée
ANNEXE IX	:	Cessation d'activité
ANNEXE X	:	Incitations financières au départ volontaire
ANNEXE XI	:	Départ volontaire à la retraite des agents non fonctionnaires de l'administration

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL
DES AGENTS NON FONCTIONNAIRES
DE L'ADMINISTRATION
DE LA POLYNÉSIE
FRANÇAISE**

Convention collective initiale du 10 mai 1968 modifiée ou complétée par :

- l'avenant n° 1 du 24 mars 1971,
- l'avenant n° 2 du 26/02/1978,
- l'avenant n° 3 du 03/03/1978,
- l'avenant n° 4 du 26/02/1982,
- l'avenant n° 5 du 24/06/1983,
- l'avenant du 10/03/1992,
- l'avenant n° 7 du 07/12/1993,
- l'avenant n° 8 du 30/03/1995,
- l'avenant n° 9 du 03/12/1998,
- l'avenant n° 10 du 03/11/2006,
- l'avenant n° 11 du 13/11/2007.

TITRE I

Champ d'application et objet :

Article 1er : La présente convention règle les rapports du travail entre l'administration du territoire représentée par le gouverneur de la Polynésie Française, chef du territoire, et les agents non fonctionnaires des services administratifs représentés par les délégués des syndicats professionnels.

Elle concerne l'ensemble du personnel énuméré à l'annexe I à l'exception des personnes nommées dans un emploi permanent de l'administration ou soumises à un statut législatif réglementaire ou professionnel particulier.

Sont expressément exclus de son champ d'application :

- 1) les marins,
- 2) le personnel suppléant de l'enseignement,
- 3) *(modifié par avenant n° 5 du 24 juin 1983) les travailleurs occasionnels (engagés pour moins d'un mois ou n'accomplissant que 4 mois de travail par an) en raison de la précarité de leur service. Toutefois, ces travailleurs bénéficient des clauses de la convention relatives aux salaires et à l'ancienneté cumulée.*

Les entreprises du secteur privé peuvent y adhérer.

Avantages acquis :

Article 2 : La présente convention remplace les textes existants en ce qui concerne l'employeur et les agents désignés à l'article 1er.

Elle ne peut être la cause de restriction aux avantages individuels acquis par les agents antérieurement à sa date d'application.

Les contrats individuels du travail qui interviendront postérieurement à cette date seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement ; aucune clause restrictive ne pourra donc être insérée valablement dans lesdits contrats individuels.

Tous les engagements en cours seront refaits lors de la mise en application de la présente convention.

Conformément à l'article 80 du code du travail, les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle aux accords particuliers qui peuvent être conclus dans le cadre d'une région, d'une localité ou d'un établissement, postérieurement à sa signature.

Durée :

Article 3 : La durée de la présente convention est indéterminée.

Révision :

Article 4 : La présente convention et ses annexes peuvent être révisées ou modifiées sur l'initiative de l'une ou de l'autre des parties contractantes.

La demande de révision doit être faite par lettre recommandée, adressée par la partie qui en prend l'initiative à toutes les autres.

Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

Pendant toute la durée de la discussion, de la révision ou de la modification suggérée, ainsi que pendant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la procédure légale de conciliation, les parties s'engagent à respecter strictement les obligations réciproques découlant de la présente convention.

Aucune demande de révision ou de modification ne peut être faite avant l'expiration d'un délai d'un an, à compter, soit de la date du dépôt de la convention ou de ses avenants, soit pour une partie nouvelle, à compter de sa date d'adhésion ou de l'arrêté d'extension.

Dénonciation :

Article 5 : Lorsque les pourparlers engagés pour une révision ou une modification n'aboutissent pas à un accord après épuisement des procédures légales de conciliation et d'arbitrage, les parties contractantes ont la faculté de dénoncer la présente convention sous réserve d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation doit être signifiée par lettre recommandée adressée à chacune des parties signataires, par la partie qui renonce à la convention.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit exposer dans sa lettre de préavis le motif précis de la dénonciation et joindre à sa lettre un projet de nouvelle convention.

Les pourparlers devront s'ouvrir dans un délai d'un mois après réception de l'avis.

Commission d'interprétation et de conciliation :

Article 6 : Il est institué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation chargée de rechercher une solution amiable aux différends pouvant naître de l'interprétation et de l'application de la présente convention, de ses annexes et avenants.

Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention.

La composition de la commission est la suivante :

- 4 représentants de l'administration,
- 4 représentants des organisations syndicales cosignataires de la convention.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres parties signataires.

La commission est réunie à la diligence de l'administration dans les plus brefs délais et au plus tard dans le mois qui suit la réception de la demande. L'annexe V fixe son mode de travail.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité de ses membres, le texte de cet avis, signé par chacun des membres, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention. *(modifié par avenant n° 5 du 24 juin 1983) Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du tribunal du travail à la diligence de l'administration dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de sa signature. Il est exécutoire dès ce dépôt.*

Lorsque l'unanimité n'est pas obtenue, et si les parties sont d'accord pour compromettre, le différend est soumis à l'arbitrage de l'inspecteur du travail.

Si les parties ne désirent pas compromettre, la procédure du code du travail d'outre-mer en matière de différend collectif est appliquée.

Garanties :

Article 7 : Les organisations signataires témoignent de leur volonté de rechercher toute possibilité d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution sur le plan de l'entreprise.

Dans ce but, elles estiment que les parties en cause doivent user de tous les moyens en leur pouvoir avant de recourir à la procédure ordinaire en matière de différends du travail.

En conséquence, elles s'engagent à ne procéder à aucune fermeture d'établissement ou cessation de travail avant que les commissions fixées par la convention n'aient fait connaître leurs conclusions.

Dépôt de la convention :

Article 8 : Le texte de la présente convention sera déposé au secrétariat du tribunal du travail de Papeete où les parties font élection de domicile.

TITRE II

De l'employeur et des travailleurs

Droit syndical et liberté d'opinion :

Article 9 : Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du titre II du code du travail d'outre-mer.

En vue de permettre le libre exercice de ce droit, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines du travailleur, pour arrêter les décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, le congédiement ou l'avancement. Dans le même but, les travailleurs s'engagent à ne pas prendre en considération, dans l'exécution du travail, l'appartenance des autres travailleurs ou leur non appartenance à un syndicat déterminé.

Les travailleurs s'engagent à respecter la liberté d'opinion, à n'exercer aucune pression tendant à gêner l'exercice du droit syndical ou celui du droit de propriété au sein de l'entreprise et de la profession.

Les deux parties contractantes considérant que l'entreprise est essentiellement un lieu de travail veilleront à la stricte observation des engagements ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs adhérents à en assurer le respect intégral.

Les contestations qui naîtraient des dispositions ci-dessus seront soumises à l'inspecteur du travail et des lois sociales pour conciliation, sans préjuger pour cela le droit de la partie lésée d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Exercice du droit syndical

Autorisation d'absence :

Article 10 : a) L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et règlements.

Pour faciliter la présence des travailleurs aux congrès statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite et nominative de leur organisation syndicale, présentée une semaine au moins avant la date l'absence prévue.

Les parties contractantes s'emploieront à ce que les autorisations n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

Ces absences ne seront pas rémunérées et seront considérées, dans la limite de trois mois par an, comme période de travail pour le calcul des droits à congés payés.

- b) Les salariés devant participer aux travaux de commissions paritaires dont la date de réunion, le nombre des membres et l'objet auront été arrêtés d'un commun accord par les parties intéressées obtiendront, pour siéger à ces commissions, des autorisations d'absence payées comme temps de travail effectif dans la limite stricte de la durée des travaux.

Quand la date d'une réunion sera fixée, les organisations syndicales feront connaître les noms des participants.

- c) Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires (commissions consultatives du travail, comités techniques consultatifs d'hygiène et de sécurité) ou devant siéger comme assesseurs du tribunal du travail, devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant dès que possible après sa réception.

- d) *(modifié par avenant n° 5 du 24 juin 1983) Des panneaux d'affichage sont, dans chaque établissement, réservés aux communications syndicales. Elles sont portées au préalable à la connaissance de la direction.*

En cas de contestation, le refus d'affichage est soumis à l'arbitrage de l'inspecteur du travail.

Délégués du personnel :

Article 11 : Les élections des délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions seront conformes à la loi et aux règlements.

Chaque délégué continue à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne peut être différent de l'horaire normal correspondant à son emploi, ses heures réglementaires de liberté sont imputées sur cet horaire.

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et comptant plus de 10 travailleurs, il sera élu, conformément aux dispositions de l'arrêté n° 897 IT du 4 juillet 1955, des délégués titulaires et des délégués suppléants.

Lorsque plusieurs établissements de l'administration situés dans une même circonscription ne comportent pas chacun le nombre de travailleurs exigé - à savoir au minimum 11 travailleurs - pour procéder aux élections de délégués de personnel, les effectifs de tous ces établissements seront réunis pour la détermination de ce nombre.

Les mesures spéciales de protection prévues en cas de licenciement d'un délégué par l'article 167 du code du travail, sont étendues aux candidats présentés par les organisations syndicales pour la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date des élections. *(modifié par avenant n° 5 du 24 juin 1983) Lesdites mesures de protection sont maintenues en faveur des délégués élus qu'il n'a pas été possible de renouveler avant l'expiration de leurs fonctions jusqu'au moment où il est procédé à de nouvelles élections, ainsi qu'aux délégués sortants, pendant une période de six mois.*

Les délégués peuvent se faire assister d'un représentant de leurs organisations syndicales.

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération.

Les membres du personnel ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres réclamations à leur chef direct.

Engagement :

Article 12 : Les travailleurs seront engagés individuellement, conformément à la législation et à la réglementation, pour être affectés en tout lieu du territoire suivant les nécessités du service.

Tout embauchage pourra être précédé d'une épreuve professionnelle.

L'engagement sera signé des deux parties et indiquera notamment : le point de départ de la prise de service, la qualification professionnelle, le salaire minimum.

(modifié par avenant n° 5 du 24 juin 1983) Pour les travailleurs des catégories 1,2,3 et 4, l'engagement sera constaté par un contrat dont les dispositions essentielles et minima sont conformes à un des contrats types joints en annexe.

Dans la limite des postes budgétaires ouverts à cet effet, les agents de la 5ème catégorie sont engagés sous contrat spécifique à solde mensuelle, la mensualisation de l'ensemble des personnels permanents de la 5ème catégorie ayant au moins 5 ans d'ancienneté administrative cumulée constituant l'objectif à atteindre.

L'engagement est normalement à durée indéterminée.

Toutefois, à titre exceptionnel, les travailleurs pourront être embauchés pour une durée limitée en vue de remplacer momentanément des agents indisponibles ou pour effectuer des travaux urgents ou temporaires.

Lors de son engagement, le travailleur sera soumis à un examen médical destiné à vérifier son aptitude physique au travail pour lequel il est engagé.

Pour déterminer le niveau de l'engagement, il est tenu compte des diplômes, de la qualification professionnelle et de l'ancienneté retenue dans la profession.

Les services antérieurs exercés dans la même spécialité seront retenus à titre d'ancienneté dans la profession, si le candidat peut en prouver le bien-fondé et quel que soit le lieu où ils ont été effectués selon les modalités suivantes :

- secteur privé : moitié,
- secteur para public (offices, établissements publics) : trois quarts,

- administration proprement dite y compris l'office des poste et télécommunications : totalité.

(modifié par avenant n° 5 du 24 juin 1983) Dans le cas contraire, et notamment en ce qui concerne les services à l'étranger, l'ancienneté est soumise à l'avis de la commission visée à l'article 14.

Services militaires :

Article 13 : Les services militaires sont pris en compte dans les conditions suivantes :

1°) avant l'entrée dans l'administration (détermination du niveau de recrutement) :

- si les services militaires ont conduit à pension proportionnelle ou d'ancienneté, ils ne sont pas pris en considération,

- si les services militaires n'ont pas conduit à pension, ils ne sont pris en considération qu'autant que la spécialité militaire correspond à la spécialité civile, et pour une durée limitée à cette correspondance,

- en tout état de cause, la durée légale du service militaire effectué en temps de paix sera prise en compte pour sa totalité.

2°) après l'entrée dans l'administration (détermination de l'ancienneté) :

- ils ne sont pas pris en compte si l'agent se prévaut des dispositions des articles 47 et 48 du code du travail d'outre mer,

- ils sont pris en compte, dans le cas contraire, dans la limite de la durée légale du service militaire obligatoire.

Commission paritaire consultative :

Article 14 : *(complété et modifié par avenant n° 7 du 7 décembre 1993, annexe 4)*

Il est créé une commission paritaire consultative qui émet un avis sur le niveau de recrutement, l'avancement et le licenciement des agents des catégories 1 à 4, ainsi que sur le changement de groupe, en cours de carrière, des agents de la catégorie 5. Cette commission est composée de 5 représentants de l'administration et d'un représentant de chacune des 5 organisations syndicales cosignataires ou adhérentes à la convention, les plus représentatives au sein de l'administration. Son président est le chef de service du personnel.

Le chef du service intéressé, ou son représentant, devra assister, sans voix délibérative, aux réunions de la commission. En cas de licenciement envisagé, un délégué du personnel ou son représentant, sera obligatoirement entendu par la commission. Dans les autres cas, il pourra être entendu à la demande des membres de la commission.

(modifié par avenant n° 5 du 24 juin 1983) La commission se réunit à la diligence du chef du service du personnel. L'avis de la commission ne peut être donné que sur les affaires inscrites à l'ordre du jour. Celui-ci est communiqué aux membres une semaine à l'avance, toute modification doit leur être notifiée dans les 48 heures précédant la réunion.

Les avis sont pris à la majorité des membres présents. Tous les dossiers ainsi que les pièces annexes soumis à l'appréciation de la commission sont tenus à la disposition de ses membres deux jours francs au moins avant la date de réunion de la commission. En cas de partage des voix, le président n'a pas voix prépondérante.

En matière de différends individuels ne mettant pas en cause le sens et la portée de la convention, elle peut être consultée à la demande d'une des parties.

Période d'essai :

Article 15 : (modifié par avenant n° 5 du 24 juin 1983) Les travailleurs engagés par l'administration sont soumis à une période d'essai. Pendant cette période :

- l'une ou l'autre des parties peut mettre fin au contrat sans préavis, ni indemnité ;
- le taux minimum de salaire de la qualification professionnelle dans laquelle il s'effectue est garanti au travailleur.

Les périodes d'essai peuvent être renouvelées une fois. Ce renouvellement est sans influence sur la période de préavis. En tout état de cause, le renouvellement de la période d'essai intervient dans les conditions et limites prévues aux articles 6 et 7 de l'arrêté n° 1023 IT du 7 juillet 1954.

La durée de la période d'essai est de :

- 1 mois pour les agents de la 5ème catégorie dont la périodicité du paiement du salaire est d'un mois ; 15 jours pour les autres ;
- 2 mois pour les agents des 3ème et 4ème catégories ;
- 3 mois pour les agents de la 2ème catégorie ;
- 3 à 6 mois pour les agents de la 1ère catégorie.

Préavis spécial :

Pour les travailleurs des catégories 1, 2 et 3, pendant l'accomplissement de la période d'essai, les deux parties auront la faculté de rompre leurs engagements réciproques, sous préavis de quinze jours, sans qu'il soit versé d'indemnité de part et d'autre.

Cette durée du préavis spécial est doublée lorsque la période d'essai a été renouvelée.

Notification du résultat :

Quinze jours au moins avant l'achèvement de la période d'essai, l'employeur fera connaître, par écrit, au travailleur s'il désire :

- a) renouveler la période d'essai,
- b) renoncer à ses services.

Libération de l'exécution du préavis spécial :

Lorsque, après avoir reçu notification de son préavis spécial, le travailleur en période d'essai a trouvé un nouvel emploi, toutes les facilités lui seront accordées pour lui permettre de l'occuper. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour l'inobservation du délai de préavis.

Horaires de travail :

(ajouté par avenant n° 5 du 24 juin 1983)

La durée du travail est fixée à 39 heures par semaine à compter du 1er juillet 1983. La réduction de la durée ne doit en aucun cas entraîner de réduction des salaires horaires, hebdomadaires ou mensuels.

Les horaires de travail sont établis par service, chantier ou atelier.

Classification et salaires :

Article 16 : Une classification professionnelle des emplois, ainsi que les barèmes des salaires minima applicables à chacune des catégories prévues, sont annexés à la présente convention.

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur âge, leur sexe et leur statut.

Le classement du travailleur est celui du poste qu'il occupe habituellement au sein de l'administration.

Tout travailleur a le droit de demander à son employeur de faire vérifier si l'emploi qu'il occupe effectivement correspond bien à la définition du poste de travail retenu comme base de classification.

La réclamation est introduite soit directement par l'intéressé, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel et examiné par le chef de service.

S'il y a désaccord, les parties s'adresseront pour conciliation à l'inspecteur du travail.

La conciliation arrêtée devra toujours être motivée, et fixer la date d'effet, en cas de reclassement.

La rémunération à l'heure ou au temps est celle dans laquelle il n'est pas fait référence à une production quantitative déterminée. La rémunération au rendement pur et simple, ou la rémunération mixte feront l'objet d'entente directe entre l'employeur et les travailleurs intéressés.

Dans le cas d'une interruption de travail dont le travailleur n'est pas responsable, le temps pendant lequel le travailleur sera gardé à la disposition du chef de service sera payé au taux habituel.

Mais, si pendant le temps d'arrêt, d'autres travaux sont demandés au travailleur, il est tenu de les exécuter.

Heures supplémentaires :

Article 17 : (modifié par avenant n° 5 du 24 juin 1983) *On entend par heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée normale de 39 heures par semaine. Elles sont majorées comme suit :*

- 25 % du salaire horaire effectif pour les 8 premières,
- 50 % du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la 8ème heure,
- 75 % du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires effectuées de nuit les jours ouvrables,
- 100 % du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires effectuées les dimanches et jours fériés de jour comme de nuit.

Toutefois, les personnels effectuant un travail en continu dans les conditions définies aux articles 12 de l'arrêté n° 1030 IT du 9 juillet 1954 et 3 de l'arrêté n° 1021 du 7 juillet 1954 feront l'objet d'accords particuliers négociés dans chaque établissement ou service.

Durée du travail :

La répartition des heures de travail est établie sur la base de 5 jours consécutifs par semaine.

Toutefois, pour l'application de l'alinéa ci-dessus et pour tenir compte des nécessités de certains services, des négociations devront définir avant le 1er août 1983 les modalités d'application ou les dérogations à apporter à ce principe.

Déplacements occasionnels :

Article 18 : Sera considéré comme déplacement occasionnel tout déplacement pour raison de service d'une durée inférieure à 3 mois.

(remplacé par avenant n° 1 du 24 mars 1971) Lorsqu'il ne sera ni logé, ni nourri pendant le déplacement, le travailleur percevra les indemnités suivantes dans le territoire et en métropole :

- par repas principal pris hors de la localité où le travailleur exerce normalement son activité (minimum de 10 km hors de la limite extérieure de la commune ou du district) :
- 3 heures de SMIG pour les agents de 4e et 5e catégories, 1 heure 1/2 du salaire de base (1er échelon) pour les agents des autres catégories ;

- par nuit, en cas de déplacement justifié par motifs de service :
3 heures de salaire de base (1er échelon) pour les agents des 1re, 2e et 3e catégories. Les agents des 4e et 5e catégories sont, en ce qui concerne le calcul de l'indemnité de nuit, assimilés à ceux de 3e catégorie.

*(ajouté par avenant n° 1 du 24 mars 1971) A l'étranger et dans les DOM ou autres territoires :
1 fois 1/2 les indemnités précédentes.*

Indemnités d'isolement :

Article 19 : Lorsque l'agent travaillera d'une façon permanente en dehors des îles de Tahiti et Moorea, il percevra une indemnité mensuelle d'isolement de :

Modifications suivant procès-verbal du 27 août 1971 de la commission paritaire :

- 30 % du SMIG mensuel pour les îles Sous-le-Vent (sauf Bora-Bora, Raiatea et Mopelia) ;
- 50 % du SMIG mensuel pour les îles Australes (sauf Rapa), Gambier, Marquises et Tuamotu-Ouest ;
- 75 % du SMIG mensuel pour les îles Hereheretue, Maiao, Rapa, Mopelia et Tuamotu-Est.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux agents des 4e et 5e catégories.

Si l'activité de l'agent est essentiellement itinérante (géomètre du cadastre, etc..) celui-ci bénéficiera sans limite de temps de l'indemnité prévue à l'article 18, sous réserve d'un abattement de 25 % au-delà de 3 mois.

Article 19 bis nouveau – Avances (ajouté par avenant n° 1 du 24 mars 1971) :

- **Sur salaire :** lorsqu'un agent sera affecté dans une île autre que Tahiti, Moorea et Raiatea, il pourra lui être accordé une avance égale à 2 fois le salaire mensuel. Cette avance sera remboursée par précompte dans les conditions réglementaires (actuellement décret n° 55-972 du 16 juillet 1955).

- **Sur indemnités :** lorsqu'un agent sera envoyé en mission ou en tournée dans une île autre que Tahiti, Moorea et Raiatea, il pourra lui être accordé une avance sur les indemnités de déplacement prévues à l'article 18 et au dernier paragraphe de l'article 19, calculée selon les barèmes applicables à chaque catégorie et dans la limite de 2 mois. Cette avance sera remboursée sur le montant des indemnités de déplacement liquidées en fin de mission ou de tournée. Lorsque, pour une cause quelconque, les indemnités acquises au cours du déplacement ne couvriront pas le montant de l'avance consentie, le solde en sera précompté sur les sommes dues à l'agent, à quelque titre que ce soit, dans les conditions réglementaires (actuellement décret n° 55-972 du 16 juillet 1955).

Congés payés :

Article 20 : (modifié par avenant n° 5 du 24 juin 1983) Les congés sont attribués dans les conditions suivantes :

1) Travailleurs engagés localement ou ayant leur résidence habituelle dans le groupe 3 défini à l'arrêté ministériel du 15 juin 1955 ;

A 1) Durée des congés :

Les congés annuels des agents de la 1ère à la 5ème catégorie sont attribués dans les conditions suivantes :

- 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée. Ce mode de calcul conduit à faire bénéficier les agents de congés annuels égaux à cinq fois les obligations hebdomadaires de service appréciées en nombre de jours effectivement ouvrés ;

- la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables ;

- le chômage des jours fériés est payé à tous les employés quel que soit leur mode de rémunération.

A 2) Fractionnement des congés :

Le congé pourra être fractionné à condition qu'une fraction comporte au moins 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

A 3) Congé de maternité :

La durée du congé est fixée à 16 semaines à savoir : 6 semaines avant et 10 semaines après la date présumée de l'accouchement.

Les intéressées ayant 1 an d'ancienneté percevront un demi-salaire à la charge de l'employeur qui s'ajoutera au demi-salaire versé par la Caisse de Prévoyance Sociale.

A 4) Congé supplémentaire des mères de famille :

Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 31 décembre de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant de moins de 16 ans à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les mères de famille salariées ont droit à 1 jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant de moins de 16 ans à charge et 2 jours pour chaque enfant handicapé sans condition d'âge.

A 5) Indemnité de congé :

L'indemnité afférente au congé annuel est égale au dixième de la rémunération perçue par l'agent au cours de la période de référence.

A 6) Voyages au titre du congé annuel :

Les voyages effectués au titre du congé annuel sont à la charge du travailleur.

A 7) Maladie pendant les congés :

Les jours de maladie ne peuvent être déduits des congés payés que sous réserve d'une période de carence de 3 jours et dans la mesure où ils ont été constatés par certificat médical confirmé par le conseil de santé.

A 8) Congés pour ancienneté :

La durée des congés pour les agents de la 1ère à la 5ème catégorie est augmentée en considération de l'ancienneté des travailleurs dans l'administration :

- 20 ans : 1 jour
- 25 ans : 2 jours
- 30 ans : 3 jours

Voyages :**Article 20 :****B 1) Droit au voyage en métropole ou en Nouvelle Calédonie :**

Par dérogation aux dispositions de l'article 20 (congés),

A.- Les agents des 1ère et 2ème catégories ont droit à passer leur congé en métropole ou en Nouvelle-Calédonie lors de la 3ème année de service effectif à condition d'avoir cumulé au titre des 3 années précédentes un minimum de 48 jours ouvrables de congé.

Chaque année, les intéressés bénéficient d'un congé annuel égal au moins à 6 jours ouvrables consécutifs.

B.- Les agents des 3ème et 4ème catégories ayant au moins 5 ans d'ancienneté cumulée dans l'administration se verront ouvrir le droit à passer leur congé en métropole ou en Nouvelle Calédonie dans les conditions suivantes et à compter du 1er janvier 1984 :

- réunir 3 ans de service effectif et avoir cumulé pendant cette période 72 jours ouvrables de congé. Les intéressés doivent bénéficier d'un congé annuel égal à 6 jours consécutifs.

Les personnels ayant bénéficié d'un voyage dans le cadre des alinéas précédents pourront prétendre à un nouveau congé administratif au plus tôt 10 ans après la prise effective de ces congés. Cette période courra à compter du départ en congé de l'agent.

B 2) Délai de mise en route :

La durée du voyage aller-retour par avion ne sera pas comptée dans la durée du congé.

Elle est fixée forfaitairement à :

- 2 jours pour la métropole,
- 1 jour pour la Nouvelle-Calédonie.

B 3) Délai supplémentaire de route :

Un délai éventuel de transport du travailleur peut être accordé jusqu'à 15 jours aller et retour au maximum à la suite d'entente entre l'employeur et le travailleur.

Ces jours de congé supplémentaire ne sont pas payés et n'ont pas d'incidence sur les congés et avancements.

B 4) Droit de jouissance au congé :

Le droit de jouissance au congé est calculé selon le même mode que l'ancienneté (article 29). Les dates de congé sont fixées par l'employeur qui s'efforcera, dans la mesure du possible, de tenir compte des préférences manifestées par le personnel.

La date du congé peut être avancée ou reculée de 3 mois suivant les nécessités du service.

B 5) Agents rejoignant leur poste avant l'expiration normale de leur congé :

Quel que soit leur mode de recrutement, les agents qui rejoignent leur poste avant l'expiration normale de leur congé, à la demande de l'employeur ou à la demande de l'employé après accord du chef du territoire, cumuleront le reliquat de congé avec le congé suivant.

B 6) Congé :

Les agents dont la résidence habituelle est dans le territoire peuvent passer leur congé accordé pour la métropole partie en métropole et partie dans le territoire.

Pour les travailleurs engagés hors du territoire et ayant leur résidence habituelle hors du groupe 3, l'annexe IV de la présente convention fixe les conditions particulières applicables à ces travailleurs.

Toutefois, ils peuvent, sur leur demande, prendre des congés sur le territoire à raison de 15 jours par an non cumulables et déductibles du congé de fin de séjour.

Article 21 : Dans le cas de travailleurs recrutés à l'extérieur du territoire et de travailleurs locaux bénéficiant du congé en métropole ou en Nouvelle-Calédonie au titre de l'article précédent les frais de voyage visés à l'article 125 du code du travail sont à la charge de l'employeur et les conditions d'application de l'article 127 du code du travail d'outre-mer sont fixées suivant le tableau I ci-après :

TABLEAU I

	Classe de passage			Bagages voie maritime (1)	Bagages voie aérienne
1 ^{re} catégorie	voie ferrée voie maritime voie aérienne	première première économique	agent <i>conjoint</i> * ¹ enfant * ²	600 kgs (2) 350 kgs (2) 150 kgs	30 kgs 25 kgs 20 kgs (enfant de + de 2 ans)
2 ^e catégorie	voie ferrée voie maritime voie aérienne	seconde touriste économique	agent <i>conjoint</i> * ¹ enfant * ²	450 kgs (2) 300 kgs (2) 150 kgs	30 kgs 25 kgs 20 kgs (enfant de + de 2 ans)

*¹ le terme « époux » est remplacé par « conjoint » (procès-verbal de la commission d'interprétation et de conciliation du 4 mai 1993)

*² enfant à charge au sens de la réglementation sur les prestations familiales en vigueur dans le territoire

(1) Y compris la franchise de la compagnie de transport

(2) Le poids est limité à 200 kgs lorsque le déplacement a lieu en Nouvelle-Calédonie

(complété par avenant n° 5 du 24 juin 1983) Les agents de la 1ère à la 4ème catégorie ont droit à 10 kg de bagages supplémentaires par voie aérienne, le poids total des bagages transportés ne pouvant, au titre de la gratuité totale - franchise compagnie et franchise administrative, excéder 40 kg.

Les agents des 3e et 4e catégories à qui a été reconnu à titre personnel le droit à congé en métropole ou en Nouvelle-Calédonie continueront à bénéficier des conditions de voyages qui étaient les leurs au moment de la signature de la convention.

Le poids des bagages emportés par avion vient en déduction du poids des bagages empruntant la voie maritime.

Pendant les délais de route, l'agent perçoit sa rémunération habituelle à l'exclusion de l'indemnité de sujétions spéciales prévue à l'article 94, 1er alinéa du code du travail d'outre-mer.

Les voyages et transports sont effectués au choix de l'employeur.

Toutefois, le travailleur pourra être autorisé à rejoindre sa résidence de congé par ses propres moyens. En ce cas, aucune avance ne lui sera accordée, et le remboursement de son voyage aura lieu sur pièces justificatives dans la limite du prix du passage le plus économique, compte tenu des réductions consenties par les compagnies de transport à l'administration.

A l'intérieur du territoire, les agents déplacés avec changement de résidence sont soumis aux dispositions du tableau II ci-après :

TABLEAU II

	Classe de passage			Bagages voie maritime	Bagages voie aérienne
1ère et 2 ^e catégories	mêmes indications que tableau I			mêmes indications que tableau I	mêmes indications que tableau I
autres catégories	voie maritime voie aérienne	seconde économique	agent <i>conjoint</i> * ¹ enfant * ²	300 kgs 200 kgs 150 kgs	30 kgs 25 kgs 20 kgs

*¹ le terme « époux » est remplacé par « conjoint » (procès-verbal de la commission d'interprétation et de conciliation du 4 mai 1993)

*² enfant à charge au sens de la réglementation sur les prestations familiales en vigueur dans le territoire

Les voyages effectués au titre du congé annuel sont à la charge du travailleur.

Permissions exceptionnelles :

Article 22 : (modifié par avenant n° 5 du 24 juin 1983)

a) Des permissions exceptionnelles sont payées (durée du voyage non comprise) sur justifications dans les circonstances et selon les conditions suivantes aux travailleurs ayant au moins 6 mois d'ancienneté :

- mariage du travailleur 5 jours ouvrables
- décès du conjoint 3 jours ouvrables
- accouchement de l'épouse du travailleur
et adoption d'un enfant 3 jours ouvrables
- baptême de l'enfant 1 jour ouvrable
- décès du père, de la mère, des enfants,
des beaux-parents, frère,
soeur et grands-parents 3 jours ouvrables
- mariage d'un frère ou d'une soeur
ou d'un enfant 1 jour ouvrable

b) Permissions exceptionnelles non payées

- maladie d'un membre de la famille : 1 jour ouvrable

Ces permissions exceptionnelles ne sont pas déductibles du congé annuel.

Absence injustifiée :

Article 23 : Toute absence non justifiée au delà de 48 heures, sauf le cas de force majeure, donne le droit à l'employeur de constater la rupture de l'engagement du fait du travailleur qui est considéré comme démissionnaire.

Prime de panier :

Article 24 : Une indemnité dite "prime de panier" sera allouée aux travailleurs des 4e et 5e catégories qui se trouveraient dans l'impossibilité, pour des raisons de service, de rejoindre leur domicile, soit pour le déjeuner, soit pour le dîner, le travail exigeant leur maintien en service au moment du repas de midi ou du soir.

Le montant de cette indemnité est égal à deux heures de SMIG.

Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité de déplacement.

Indemnité pour travail de nuit :

Article 25 : Une indemnité égale à celle de l'article 24 est accordée aux salariés de toute catégorie travaillant en séance de nuit (minimum 6 heures consécutives) dans la limite de la durée légale du travail.

Astreintes à domicile :

(ajouté par avenant n° 5 du 24 juin 1983)

Article 25 bis : Pour les astreintes à domicile : accords particuliers

Indemnités de salissure et d'insalubrité :

Article 26 : (modifié par avenant n° 5 du 24 juin 1983) Pour les travaux concernant notamment les fosses d'aisances, les égouts, bassins et décanteurs, l'eau contenant des produits chimiques, la vase, les hydrocarbures et dérivés, les poussières de concasseurs, les ordures ménagères, ainsi que pour les travaux de peinture au pistolet, de manutention de ciment et de chaux, les agents de toutes catégories perçoivent une indemnité horaire de 10 % du salaire de base de leur catégorie professionnelle.

Indemnité de risque :

Article 27 :

a) (modifié par avenant n° 5 du 24 juin 1983) **Profondeur/Hauteur**

Qu'il s'agisse de travaux effectués en hauteur ou en profondeur et quelle que soit la catégorie, le montant de l'indemnité de risque est fixé comme suit :

- 5 à 10 mètres : 10 %
- 10 à 50 mètres : 15 %
- au-delà de 50 mètres : 20 %

b) **Travaux de plongée en mer et rivière :** Accords particuliers

c) **Artificiers occasionnels**

Les artificiers occasionnels percevront en plus de leur salaire une prime de risque correspondant à 10 % du salaire de base de leur catégorie professionnelle.

Prime d'outillage :

Article 28 : Un avenant au contrat fixera, s'il y a lieu, le montant des primes d'outillage à allouer à certains ouvriers, en dédommagement des outils personnels qu'ils doivent normalement utiliser et, à cet effet, entretenir en bon état.

Une liste de ces outils sera établie par les parties.

Prime d'ancienneté :

Article 29 : (modifié par avenant n° 5 du 24 juin 1983) On entend par ancienneté, le temps pendant lequel le travailleur a été occupé dans les différents services de l'administration.

En cas de suspension de contrat, l'ancienneté est calculée en additionnant les périodes passées dans le service avant et après la suspension de contrat.

Le temps d'ancienneté est pris en compte en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite de 6 mois.

Une prime d'ancienneté est allouée au travailleur de la 5ème catégorie après 3 années de service. Elle est fixée à 7,5 % de son salaire réel de base calculé sur la durée du travail.

Elle est augmentée de 2,5 % par an. Elle tient lieu d'avancement. Pour les agents des 1ère, 2ème, 3ème et 4ème catégories, l'avancement d'échelon tient lieu dans tous les cas de prime d'ancienneté.

Article 30 : Renvoi à l'article 20 A3 (congé de maternité)

Article 30 bis (nouveau) – Recyclage : (ajouté par avenant n° 1 du 24 mars 1971) Sur proposition des chefs de service, certains agents pourront être autorisés à suivre des cours de recyclage ou de perfectionnement professionnel, à condition de s'engager à servir l'administration pendant une durée de 5 ans, à compter de la fin des cours, dans l'emploi correspondant à la formation reçue.

L'administration assurera le transport gratuit des stagiaires jusqu'au lieu de recyclage ainsi que leur retour à l'issue des cours, à l'exclusion du transport de la famille, quelle que soit la durée du stage. Le temps de recyclage comptera comme temps de travail donnant droit à congé. Le salaire sera maintenu à l'exclusion de l'indemnité spéciale de 20 % si le recyclage a lieu en métropole.

(complété par avenant n° 7 du 7 décembre 1993, annexe 6) En cas d'interruption de la formation à l'initiative de l'agent bénéficiaire ou pour des raisons tenant à la discipline ou à l'insuffisance des résultats obtenus, celui-ci sera tenu de rembourser au Territoire la moitié des frais engagés au titre de sa formation (y compris des frais de transport) et des salaires versés durant la période de recyclage ou de perfectionnement. Il sera tenu à la même obligation de remboursement en cas de non-respect de son engagement à servir l'administration du Territoire pendant une durée de cinq ans à l'issue de la formation reçue.

Article 30 ter (nouveau) - Suspension du contrat de travail : (ajouté par avenant n° 1 du 24 mars 1971) *Le contrat pourra être suspendu pendant 1 an au maximum pour motifs graves laissés à l'appréciation de l'administration.*

Maladies et accidents :

Article 31 : Les accidents du travail et les maladies professionnelles relèvent des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles en vigueur.

Les absences résultant de maladie ou d'accident et justifiées par l'intéressé dans les 2 jours, sauf cas de force majeure, ne constituent pas pendant six mois une rupture du contrat de travail. Le délai de six mois au-delà duquel l'employeur peut prendre acte de la rupture du contrat résultant de l'absence est porté à un an lorsque cette absence est justifiée par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

En cas de contrat à durée déterminée ne comportant pas de préavis, l'employeur sera tenu de verser l'indemnité prévue à l'article 48 du code du travail d'outre-mer pendant une durée égale à celle du préavis fixée, selon les catégories, par les articles 15 et 32 de la présente convention.

L'agent non fonctionnaire de l'administration a droit, tant qu'il est en service, ou en congés payés passés dans le territoire, pour lui et sa famille (épouse et enfants mineurs à charge) aux soins assurés par les formations médicales du territoire dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.

En cas d'hospitalisation, une retenue sur son salaire sera opérée selon le tableau ci-après :

Catégories de la convention collective	Catégories d'hospitalisation	Retenue journalière
1re	1re A	130 Frs
2e	1re B	100 Frs
3e	2e	70 Frs
4e	2e	70 Frs
5e	3e	50 Frs

(chiffres susceptibles de variation selon la réglementation)

Le délai de préavis expiré, l'agent qui n'est pas hospitalisé est présenté devant le médecin de l'administration qui se prononcera sur son aptitude. S'il est reconnu inapte, l'engagement est suspendu et le droit au salaire cesse.

Le délai de préavis expiré, l'agent hospitalisé cesse également d'être rémunéré. Toutefois, il continuera à bénéficier de l'hospitalisation, pendant une période de 3 mois, en versant une somme égale à la retenue qui lui était faite.

Préavis :

Article 32 : L'engagement de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. En cas de rupture de l'engagement, et sauf les cas de faute lourde ou de contrat individuel prévoyant un délai plus long, la durée du préavis réciproque est égale à la période d'essai fixée par l'article 15. *(modifié par avenant n° 5 du 24 juin 1983) Toutefois, le préavis est d'un mois pour les manoeuvres ordinaires et les manoeuvres spécialisés de la 5ème catégorie dont la périodicité du paiement du salaire est d'un mois ainsi que pour les agents des 3ème au 6ème groupe de la 5ème catégorie.*

La durée du préavis est augmentée de 2 mois pour le personnel bénéficiaire de l'indemnité de sujétions spéciales prévue à l'article 94, 1er alinéa, du code du travail d'outre-mer. Ce délai peut être abrégé d'accord parties.

La partie qui prend l'initiative de rompre l'engagement doit être en mesure de prouver que le préavis a été notifié par écrit quel que soit le mode de cette notification.

Pendant la durée du préavis, le travailleur bénéficiera d'un jour de liberté par semaine payé à plein salaire, pris à son choix. Le travailleur sera tenu d'informer au préalable son employeur de ses absences, suffisamment à temps pour ne pas gêner la marche du travail.

Si le travailleur, au moment de la dénonciation de son contrat, est responsable d'un service, d'une caisse, d'un stock, il ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu ses comptes ou d'avoir terminé son travail en cours.

En cas de compression de personnel, il sera tenu compte à la fois de la valeur professionnelle, de la situation de famille et de l'ancienneté dans le service.

Indemnité de préavis :

Article 33 : Hors le cas de faute lourde, chacune des parties a le droit de se libérer de l'accomplissement de la période de préavis en versant à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis.

Indemnité de licenciement :

Article 34 : En cas de licenciement non prononcé pour faute lourde, l'agent aura droit, après expiration de 5 années d'ancienneté dans l'administration, à une indemnité spéciale de licenciement suivant les modalités suivantes :

1) *(modifié par avenant n° 1 du 24 mars 1971) En principe, l'indemnité est fixée à 50 % de rémunération mensuelle par année complète de service, les fractions d'année n'étant pas prises en compte.*

2) *(abrogé par avenant n° 7 du 7 décembre 1993, annexe 3)*

3) *(abrogé par avenant n° 7 du 7 décembre 1993, annexe 3)*

4) *(abrogé par avenant du 10 mars 1992, annexe 9)*

5) L'indemnité n'est pas due en cas de démission, ou d'intégration dans la fonction publique.

6) *(modifié par avenant n° 5 du 24 juin 1983) La valeur de la rémunération mensuelle sera calculée sur le salaire de base du dernier mois d'activité.*

7) Ces dispositions abrogent expressément celles de l'article 8 de l'arrêté n° 620 IT du 29 mai 1950 portant fixation des conditions de travail des ouvriers du service local des travaux publics. Elles ne sont maintenues que pour les travailleurs qui, engagés antérieurement à la présente convention, pouvaient prétendre en bénéficier. Les dispositions anciennes et nouvelles ne donnant pas lieu à cumul, ces travailleurs auront la faculté d'exercer leur choix.

Article 34 bis - Limite d'âge : (inséré par avenant n° 7 du 7 décembre 1993, annexe 3) *Le contrat de travail prend fin de plein droit, en exécution de la survenance du terme, lorsque le salarié atteint l'âge de soixante (60) ans. L'expiration du contrat de travail à cette date ne peut être considérée comme résultant d'un licenciement. L'employeur s'oblige néanmoins à respecter un délai minimal de prévenance de trois (3) mois.*

L'employeur prend à sa charge le coût total du rachat des cotisations dues à la Caisse de Prévoyance Sociale (C.P.S) pour les périodes d'activité salariée antérieures à 1968 accomplies tant dans le secteur privé qu'au sein de l'administration et rembourse au salarié les sommes qu'il a, le cas échéant, directement versées à ce titre à la Caisse de Prévoyance Sociale.

Décès du travailleur :

Article 35 : (modifié par avenant n° 1 du 24 mars 1971) *En cas de décès du travailleur, les salaires et autres indemnités accessoires sont dus par l'administration jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel le décès est survenu et sont attribués de plein droit aux héritiers.*

Il sera alloué aux ayants-droit une indemnité égale à 12 fois la rémunération mensuelle payée au travailleur au moment du décès. Le partage de cette indemnité se fera de la manière suivante :

1°) *le conjoint survivant, non séparé de corps, ni divorcé, reçoit le 1/3 de l'indemnité de décès ;*

2°) *les enfants légitimes ou naturels reconnus, ou adoptés civilement, à charge ou ayant été à charge au sens de la réglementation sur les prestations familiales de la Caisse de Prévoyance sociale, mineurs de 21 ans, ou infirmes à charge sans limitation d'âge, nés et vivants au jour du décès reçoivent les 2/3 de l'indemnité de décès, à répartir en parts égales ;*

3°) *à défaut du conjoint, la totalité de l'indemnité revient aux enfants ;*

4°) *à défaut d'enfant, le conjoint reçoit la totalité de l'indemnité ;*

5°) *à défaut de conjoint et d'enfant, l'indemnité est attribuée dans sa totalité aux ascendants âgés de 60 ans au moins, se trouvant au jour du décès à la charge du travailleur ; s'il n'existe qu'un ascendant remplissant ces conditions, il perçoit cependant la totalité de l'indemnité.*

(complété par avenant n° 5 du 24 juin 1983) S'il s'agit d'une veuve non remariée, d'une mère séparée de corps, divorcée ou célibataire, la limite d'âge est abaissée à 55 ans.

6°) *à défaut d'ayant droit ainsi défini, l'indemnité de décès n'est pas attribuée.*

Si l'agent a été déplacé du fait de l'employeur, celui-ci assumera les frais afférents au transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle, à condition que les héritiers en formulent la demande dans le délai maximum d'un an après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

Il en sera de même en cas de décès d'un membre de la famille de l'agent déplacé au frais de l'employeur, si ce décès survient après l'engagement du travailleur.

Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes :

Article 36 : Les conditions d'application du principe « à travail égal, salaire égal » pour les femmes et les jeunes sont fixées par la réglementation en vigueur.

Prestations familiales :

Article 37 : Sauf dispositions individuelles plus favorables, les agents non fonctionnaires de l'administration sont soumis au régime de la Caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française.

Discipline :

Article 38 : L'agent doit toute son activité professionnelle à l'employeur.

Il lui est interdit en dehors de son travail toute activité à caractère professionnel, sauf autorisation du chef de service. Il lui est interdit de divulguer ou d'utiliser à son profit ou au profit d'un tiers des renseignements acquis au cours de ses fonctions.

Les sanctions pour fautes de service sont les suivantes :

- avertissement,
- blâme,
- mise à pied dans la limite de 8 jours avec retenue partielle ou totale de salaire,
- licenciement avec préavis en cas de faute grave, sans préavis en cas de faute lourde.

En ce qui concerne les catégories 1 à 4, les sanctions suivantes :

- mise à pied de 8 jours avec retenue totale de salaire et licenciement, sont soumises pour avis à la commission paritaire consultative.

Les sanctions sont toujours notifiées par écrit à l'intéressé qui émarge un exemplaire de la décision et peut adresser, par la voie hiérarchique, une réclamation à l'autorité compétente.

Sont normalement considérés comme faute lourde, sans que l'énumération ait un caractère limitatif et sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente :

- la négligence professionnelle caractérisée,
- le travail pour le compte d'un tiers, sauf autorisation expressément accordée,
- le refus de rejoindre un poste désigné, sauf cas de force majeure,
- le refus d'exécuter les ordres se rattachant à l'exercice de la profession,
- les activités commerciales professionnelles,
- les condamnations susceptibles de porter atteinte à la réputation de l'agent,
- les actes de fraude, vol, abus de confiance,
- le fait d'avoir reçu deux blâmes ou trois avertissements dans un délai d'un an.

La décision constatant la résiliation de plein droit, prendra effet le lendemain du jour de la notification à l'intéressé.

Prise d'effet :

Article 39 : La présente convention prendra effet le 1er du mois suivant son dépôt au secrétariat du tribunal du travail de Papeete.

Fait à Papeete, le 10 mai 1968

Pour l'administration :
Le gouverneur, Chef du Territoire
J. SICURANI.

Pour la Fédération des syndicats de la Polynésie Française,
C. TAUFA.

Pour le Syndicat autonome des travailleurs polynésiens,
M. LEHARTEL.

Pour le Syndicat des fonctionnaires métropolitains en Polynésie Française,
J. FAMELART.

CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

ANNEXE I

Les agents non fonctionnaires de l'administration sont classés dans les catégories 1, 2, 3, 4 et 5 détaillées ci-dessous.

Les emplois énumérés dans ces diverses catégories constituent des emplois-types. Ceux qui n'y figurent pas seront classés en se référant à ces emplois-types.

Lors de la mise en vigueur de la présente convention, le service du personnel procèdera au reclassement des agents, sur proposition des chefs de service intéressés, compte tenu de la catégorie détenue et des salaires perçus. En cas de non-concordance, l'échelon supérieur sera accordé, sans diminution de l'ancienneté de service.

Aucun licenciement ayant trait au reclassement ne pourra avoir lieu avant le nouvel engagement.

1ère CATÉGORIE

Niveau de recrutement : agents titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur tel que :

- agrégation, doctorat, licence complète,
- titre d'ingénieur reconnu par l'Etat.

Travaux publics et mines - Architecture :

- Ingénieur (École nationale des ponts et chaussées, mines, centrale des arts et manufactures, École spéciale des travaux publics du bâtiment et de l'industrie, École supérieure des travaux publics, École d'ingénieurs des travaux publics dont le niveau d'études est équivalent à celui de l'École spéciale des travaux publics),
- Ingénieur chimiste,
- Géologue,
- capitaine de port,
- architecte urbaniste-architecte DPLG et DSA.

Agriculture :

- ingénieur agronome, ingénieur d'agriculture, ingénieur des eaux et forêts, ingénieur du génie rural, ingénieur des travaux agricoles, ingénieur des travaux eaux et forêts, ingénieur hydraulique,
- vétérinaire,
- diplômé de l'enseignement supérieur comportant des études en biologie animale et spécialisé dans la pêche, la culture marine ou l'océanographie ou diplôme similaire.

Cadastre :

- ingénieur géomètre

Météorologie :

- ingénieur météorologiste

Santé :

- médecin,
- pharmacien,
- chirurgien-dentiste,
- diplômés de l'École du service de santé militaire, ou de l'École militaire d'administration.

Marine marchande :

- capitaine au long cours

2ème CATÉGORIE

(remplacé par avenant n° 1 du 24 mars 1971) **Niveau de recrutement** : agents titulaires du baccalauréat de l'enseignement secondaire ou diplôme équivalent (dont capacité en droit) ou diplôme permettant l'accès en faculté.

Travaux publics et mines - Architecture :

- ingénieur ne remplissant pas les conditions de la première catégorie,
- adjoint technique des travaux publics : (anciens élèves des écoles d'ingénieurs des travaux publics n'ayant pas obtenu le diplôme de sortie, en fin d'études ; élèves diplômés de l'école spéciale des travaux publics de Paris ; élèves diplômés des écoles de travaux publics de province (section adjoint technique des travaux publics).
- chef d'atelier confirmé des travaux publics possédant des qualifications professionnelles justificatives,
- géomètre des travaux publics,
- métreur diplômé,
- dessinateur d'études (projeteur ou compositeur),
- capitaine au grand cabotage (pont),
- officier mécanicien 2e classe,

Agriculture :

- conducteur d'agriculture et d'élevage.

Cadastré :

- géomètre

Imprimerie :

- prote local

Aviation civile :

- adjoint technique de la navigation aérienne

Service social :

- assistante sociale diplômée,
- (ajouté par avenant n°1 du 24 mars 1971) assistante sociale diplômée d'État bachelière : 3e échelon

Service judiciaire :

- greffier,
- secrétaire des greffes et parquets : (1er échelon pour les candidats titulaires du baccalauréat de l'enseignement secondaire ou de la capacité en droit, 5ème échelon pour les candidats titulaires de la licence en droit).

Météorologie :

- adjoint technique de la météorologie

Santé : (modifié suivant procès-verbal du 27/08/1971 de la commission paritaire)

- 1er échelon : infirmier DE non spécialisé,
- 2e échelon : infirmier DE spécialisé,
 - sage-femme DE,
 - puéricultrice DE,
 - manipulateur d'électroradiologie DE,
 - préparateur en pharmacie DE,
 - masseur-kinésithérapeute DE,
 - pédicure DE,
 - laborantin d'analyses DE,
 - aide-anesthésiste DE,
 - titulaire d'un brevet technique supérieur,
- 3e échelon : diététicienne DE,
- inspecteur d'hygiène diplômé

(complété par avenant n° 7 du 7 décembre 1993, annexe 5) Les sages-femmes diplômées d'Etat exerçant en cette qualité bénéficieront, pour compter du 1er janvier 1994, d'une indemnité forfaitaire mensuelle de 30 817 F CFP à l'instar des infirmiers spécialisés en anesthésie-réanimation.

Administration générale et tous services :

- Secrétaire d'administration.

3ème CATÉGORIE

Niveau de recrutement : agents titulaires du BE, BEPC, BEI ou diplôme équivalent ou niveau d'études du 2e cycle des lycées et collèges.

Travaux publics et mines - architecture :

- conducteurs des travaux publics : chargé de mener ou de contrôler un ou plusieurs chantiers de travaux publics,
- chef d'équipe, contremaître, chef de chantiers, commis de chantiers,
- agent technique mécanicien des travaux publics,
- dessinateur d'exécution,
- aide-géologue,
- aide-chimiste,

Agriculture :

- agent d'agriculture et d'élevage,
- pêche : syndic des gens de mer, garde maritime et fluvial.

Cadastré :

- géomètre-adjoint.

Imprimerie :

- linotypiste,
- conducteur offsettiste,
- conducteur et compositeur typographe,
- typographe
- relieur.

Aviation civile :

- agent de la navigation aérienne.

Service social :

- aide-assistante sociale.

Service judiciaire :

- greffier-adjoint.

Météorologie :

- agent de la météo.

Santé :

- adjoint de soins.

Service pénitentiaire :

- surveillant chef de prison.

Administration générale et tous services :

- adjoint administratif,
- comptable traduisant en comptabilité, sous la direction d'un chef comptable toutes opérations, tenue du journal général et du grand livre général, établissement de toutes balances,
- sténo-dactylographe (90 mots/minute sténo, plus de 35 mots/minute machine) avec présentation parfaite,
- sténotypiste (150 mots/minute, traduction machine plus de 30 mots/minute).

Trésor :

- agent de recouvrement.

4ème CATÉGORIE

Niveau de recrutement : agents titulaire du CEP, CAP, diplômé d'un centre de formation professionnelle des adultes après 1 an de pratique professionnelle ou diplôme équivalent et connaissances permettant de tenir l'emploi considéré.

(ajouté par avenant n°1 du 24 mars 1971) Les titulaires du CAP bénéficieront d'une majoration mensuelle égale à 1/3 du SMIG mensuel.

Travaux publics et mines :

- surveillant des travaux publics : ouvrier apte à diriger, ayant sous ses ordres une équipe de 10 travailleurs de corps de métiers différents et réalisant des travaux d'après les plans ou des indications générales fournies sous le contrôle périodique d'un chef de chantier,
 - calqueur des travaux publics : avec formation professionnelle de dessinateur,
 - mécanicien confirmé,
 - ouvriers qualifiés des travaux publics et du bâtiment : ouvrier exécutant avec une habileté reconnue des travaux nécessitant une connaissance complète de la profession et une formation théorique et pratique approfondie.

Exemple :

a) personnel routier :

- conducteur d'engin de type "d" et "e" assurant la conduite, l'entretien, le dépannage (1),
- ouvrier sachant travailler sur plans (profils en long et en travers)

b) gros œuvre :

- coffreur sachant tracer son épure et coffrer toutes sortes d'escaliers,
- coffreur d'après plans de béton,
- maçon d'appareil capable de faire un parement en opus incertum.

c) menuiserie :

- menuisier capable de réaliser d'après plans tous travaux de sa profession,
- charpentier exécutant le taillage et le levage des charpentes,
- traceur pouvant établir tout plan sur règle,
- escalierneur,
- affûteur connaissant tout le matériel de menuiserie et de serrurerie,

d) carrelage :

- travailleur capable d'exécuter des travaux de carrelage, mosaïque, faïence et granito à l'aide de plans et de schémas, de prévoir les approvisionnements nécessaires et de diriger plusieurs ouvriers,
- mosaïste-figuriste, mosaïste-ornementiste.

e) étanchéité :

- ouvrier capable d'exécuter tous les travaux de préparation de l'étanchéité et tous les travaux d'isolation, d'après un plan sommaire.

f) électricité :

- ouvrier capable de lire un plan et tracer un chantier seul, lire les appareils de contrôle, monter les lignes aériennes et les régler, détecter une panne dans un câblage souterrain, capable de faire les boîtes souterraines, la préparation des câbles et déterminer les sections correspondant à la puissance installée.

g) plomberie :

- ouvrier capable d'exécuter une installation sanitaire complète d'après un plan. Sait tracer l'emplacement de la canalisation et d'appareils en fonction du plan,
- ouvrier capable d'effectuer la pose d'un réseau de distribution d'eau, de gaz ou d'égout sans nivellement à l'appareil optique.

(1) Voir note à la 5^e catégorie.

h) peinture

- ouvrier sachant préparer ses teintes, connaître les réactions pouvant se produire entre différentes peintures et couleurs, lire un plan, peindre une enseigne ou des lettres non tracées.

i) carrières

- ouvrier possédant des connaissances professionnelles très étendues et capable de diriger et coordonner le travail de plusieurs ouvriers.

Agriculture :

- moniteur d'agriculture et d'élevage,
- surveillant de plantation,
- surveillant de station d'élevage.

Pêche :

- surveillant de la plongée et de la culture nacrée.

Cadastré :

- aide-géomètre.

Enseignement :

- monitrice de couture.

Imprimerie :

- ouvrier qualifié.

Aviation civile :

- opérateur de la navigation aérienne,
- ouvrier qualifié de la navigation aérienne.

Météorologie :

- aide-météorologiste.

Santé :

- aide-soignant(e),
- maîtresse lingère : ouvrière capable de diriger tous travaux de couture (confection et réparation) et de tenir la comptabilité des mouvements de linge d'un hôpital d'au moins 200 lits,
- chef-cuisinier : ouvrier ayant des connaissances approfondies en matière culinaire pouvant surveiller, sous l'autorité du chef de service de la dépense, le service de la cuisine d'un hôpital d'au moins 200 lits, sachant établir un menu, lire, exécuter les indications du tableau des rationnaires.

Service pénitentiaire :

- surveillant de prison.

Administration générale et tous services :

- employé d'administration,
- aide-comptable (deniers et matières),
- sténo-dactylographe (80 mots/minute sténo, 30 mots/minute machine),
- sténotypiste (100 mots/minute, traduction machine 25 mots/minute),
- mécanographe ayant de bonnes notions de comptabilité,
- chauffeur de véhicule pour le transport en commun assurant l'entretien et le dépannage courants,
- chauffeur ambulancier assurant l'entretien et le dépannage courants.

5ème CATEGORIE

Travailleurs ne justifiant pas des diplômes et des connaissances professionnelles exigées en 4^e catégorie

Classification « OUVRIERS »

Travaux publics :

Note : les engins mécaniques sont classés dans les titres suivants :

- a) bétonnières jusqu'à 750 litres, concasseurs - compresseur - pompe - saute-relle - machine à vibrer et matériel analogue,
- b) grue - portique - rouleau compresseur - locomotive - locomobile et matériel analogue,
- c) pilonneuse, dameuse, vibreuse, fondeur, spreader (épandeur), malaxeur, bitumeuse, gravillonneuse, pelleuse enrobeuse de moins de 20 t. heure, bétonnière de plus de 750 litres et matériel analogue,
- d) pelle mécanique jusqu'à 1m³, bulldozer, scraper shovel, loader (chargeuse), ditcher (pelle pour tranchée), motor-grader (niveleuse), excavator (excavatrice), elevating, grader, central d'enrobage de 20 à 50 t., motorpaver, travelplant, finisher (lisseuse), grue hydrocrane, station de concassage,
- e) pelle mécanique de plus de 1m³ - centrale d'enrobage de plus de 50 t.

1^{er} groupe : Manoeuvre sans spécialité : travailleur à qui sont confiées des besognes élémentaires ne nécessitant ni connaissance professionnelle, ni aptitude particulière :

- balayeur - gardien - manoeuvre affecté à des manutentions de matériel - manoeuvre affecté à des travaux de débroussaillage - terrassier (les manoeuvres de force seront payés comme les manoeuvres après 3 mois).

2^{ème} groupe : Manoeuvre spécialisé : travailleur à qui sont confiés des travaux n'exigeant que des connaissances réduites ou une initiation professionnelle acquise après une formation de courte durée :

- a) personnel routier :
 - pelleleur,
 - régaleur,
 - sableur,
 - gravillonneur,
 - conducteur des engins de catégorie A n'assurant que la conduite.
- b) gros oeuvre :
 - manoeuvre sachant préparer le mortier suivant les dosages qui lui sont indiqués,
 - monteur d'agglomérés,
 - conducteur d'engins mécaniques fixes n'assurant que la conduite.
- c) menuiserie : travailleurs occupés à des emplois autres que ceux de manoeuvre ordinaire sous la direction d'un aide-ouvrier ou d'un ouvrier.
- d) carrelage : travailleurs occupés à des emplois autres que ceux de manoeuvre ordinaire sous la direction d'un aide-ouvrier ou d'un ouvrier.
- e) étanchéité : travailleurs occupés à des emplois autres que ceux de manoeuvre ordinaire sous la direction d'un aide-ouvrier ou d'un ouvrier.
- f) électricité :
 - personnel chargé du déroulage et de la pose des câbles, de l'appareillage, du montage des douilles, de la lustrerie, sans connexion.
- g) plomberie :
 - travailleur exécutant des percements de saignées, de murs,
 - à l'atelier, graisseur, laveur, démonteur de pneus.
- h) peinture :
 - travailleur sachant brosser et appliquer les premières couches de chaux.

- i) carrières :
 - débiteur à la masse
 - casseur
 - perforateur
 - chargeur de concasseur
 - abatteur de pierre
 - teneur de marteau
 - conducteur d'engins mécaniques fixes n'assurant que la conduite.

3^{ème} groupe : aide-ouvrier : travailleur connaissant une partie seulement d'un métier nécessitant une formation préalable acquise par l'apprentissage ou la pratique du métier, mais ne possédant pas l'habileté ou le rendement exigé d'un ouvrier : diplômé de centre de formation professionnelle pour adultes (avant un an de pratique professionnelle) :

- a) personnel routier :
 - tous conducteurs d'engins de catégorie A assurant la conduite et l'entretien,
 - tous conducteurs d'engins de catégorie B et C n'assurant que la conduite,
 - aide-conducteur d'engins de catégorie D,
 - aide-ouvrier tel que dresseur, enduiseur, opérateur d'émulsion ou produits spéciaux, bitumier.
- b) gros œuvre :
 - ferrailleur façonnant le fer à béton,
 - aide-coffreur, aide-maçon,
 - conducteur d'engins mécaniques fixes assurant la conduite et l'entretien.
- c) menuiserie :
 - aide-charpentier,
 - aide-menuisier,
 - aide-vernisser,
 - aide-machiniste.
- d) carrelage :
 - aide-carreleur.
- e) étanchéité :
 - travailleur ne connaissant qu'une partie des travaux de la profession : applicateur ne connaissant qu'un seul procédé.
- f) électricité :
 - travailleur capable d'installer une prise de courant, une lampe en va-et-vient.
- g) plomberie :
 - travailleur capable d'exécuter des installations sanitaires simples sous la surveillance d'un ouvrier.
- h) peinture :
 - travailleur sachant laver les carrelages à l'acide, préparer les badigeons de chaux, badigeonner 3 couches, poncer les murs et les peintures industrielles de carrosserie.
- i) carrières :
 - chef casseur
 - conducteur de pelleteuse
 - conducteur d'engins mécaniques assurant la conduite et l'entretien.

4^{ème} groupe - ouvrier : travailleur d'habileté et de rendement courants exécutant des travaux qui exigent des connaissances professionnelles certaines. Est capable de travailler seul, a une part de responsabilité et d'initiative.

- a) personnel routier :
 - conducteurs d'engins de catégories B, C, assurant la conduite, l'entretien et le dépannage courant.
 - conducteurs d'engins de catégories D et E n'assurant que la conduite.
 - surfaceur, metteur en forme, bitumier particulier, poseur de bordures, épinceur.

- b) gros œuvre :
- coffreur, maçon-cimentier, briqueteur,
 - serrurier, forgeron de chantier,
 - mécanicien courant de chantier ou de garage,
 - conducteur d'engins mécaniques mobiles assurant la conduite et l'entretien,
 - charpentier capable d'établir des fermes courantes,
 - couvreur.
- c) menuiserie :
- machiniste capable de donner un rendement suffisant et assurant l'entretien et le réglage de sa machine,
 - mortaiseur, dégauchisseur, raboteur, perceur, monteur, teinteur, vernisseur, encadreur, patineur, finisseur, toupilleur,
 - menuisier courant capable d'exécuter des travaux simples d'après plan.
- d) carrelage :
- travailleur capable d'exécuter des travaux de carrelage, faïence, mosaïque, granito et carrelage plastique dans les délais normaux.
- e) étanchéité :
- applicateur exécutant personnellement tous les travaux d'étanchéité correspondant à un ou plusieurs procédés.
- f) électricité :
- ouvrier capable d'installer une minuterie, de brancher des disjoncteurs, des interrupteurs étoile triangle, les compteurs, les moteurs ; doit pouvoir monter 2 lampes et 3 prises par jour.
 - ouvrier capable d'exécuter les travaux d'installation force et lumière et les travaux d'installation de lignes aériennes basse tension.
- g) plomberie :
- ouvrier capable d'exécuter le raccordement de chauffe-eau, eau, le réglage de tuyaux de fonte dans une tranchée, la confection de joints plomb parfaits sur conduite fonte standard, le montage de fonte express, de vannes, de poteaux et bouches d'incendie.
 - à l'atelier : forgeron, soudeur, mécanicien capable de faire des révisions et des réglages simples et de procéder à des dépannages courants.
- h) peinture :
- travailleur sachant rechercher une teinte à l'huile en partant de pigments préparés, mastiquer et enduire ou finition (enduit à la règle) des murs et meubles bois et métal, appliquer au pistolet des peintures d'impression et toutes peintures bâtiment sur les chantiers, tracer ses plinthes et filets, peindre des lettres après traçage.
- i) carrières :
- mineur-boiseur, mineur artificier,
 - forgeron de carrière assurant le forgeage de l'outillage de carrière,
 - conducteur d'engins mécaniques mobiles assurant la conduite et l'entretien,
 - mécanicien capable de procéder à des dépannages courants.

(complété par avenant n° 3 du 03 mars 1978, art. 1^{er}) **5^{ème} groupe : Ouvrier qualifié**

Travailleur qualifié, chargé habituellement de la conception et de l'exécution de son travail, faisant preuve d'initiative et d'un grande habileté ou qui exécute des travaux difficiles ou pouvant assurer de façon parfaite plusieurs fonctions.

6^{ème} groupe :

Chef d'équipe : *Ouvrier qualifié ayant le commandement et la responsabilité d'une équipe comprenant au moins 3 ouvriers avec lesquels il travaille effectivement*

Chef de chantier : Assure seul l'organisation et la direction d'un chantier d'ouvrages courants de moyenne importance ; sait exécuter les implantations courantes ; prévoit rationnellement l'organisation de son chantier en main d'œuvre, matériaux et matériel ; a la responsabilité de la bonne exécution des ouvrages ; établit les rapports journaliers.

Agriculture

1^{er} groupe - Manoeuvre ordinaire :

- travailleur chargé des travaux de débroussaillage, terrassement, désouchage, ébranchage, découpage des arbres abattus,
- gardien de troupeaux.

2^{ème} groupe - Manoeuvre spécialisé :

- vacher sachant traire à la main,
- bûcheron,
- travailleur agricole pouvant exécuter les travaux suivants : sarclage, binage, arrosage, confection de clôture, transplantation à racines nues.

3^{ème} groupe - Aide-ouvrier :

- vacher-palefrenier capable de s'acquitter des soins aux animaux et d'appliquer les traitements ixodiques,
- travailleur agricole pouvant exécuter les travaux suivants : marcottage, palissage, greffe par approche, taille simple des arbres,
- surveillant de troupeaux sachant utiliser et entretenir le matériel de traite électrique.

4^{ème} groupe – Ouvrier :

- ouvrier agricole capable d'expertiser les produits agricoles en vue de leur conditionnement,
- ouvrier connaissant tous procédés de greffage et taille des arbres, capable d'un bon rendement.

(complété par avenant n° 3 du 03 mars 1978, art. 1^{er}) **5^{ème} groupe : Ouvrier qualifié**

Travailleur qualifié, chargé habituellement de la conception et de l'exécution de son travail, faisant preuve d'initiative et d'un grande habileté ou qui exécute des travaux difficiles ou pouvant assurer de façon parfaite plusieurs fonctions.

6^{ème} groupe :

Chef d'équipe : Ouvrier qualifié ayant le commandement et la responsabilité d'une équipe comprenant au moins 3 ouvriers avec lesquels il travaille effectivement

Chef de chantier : Assure seul l'organisation et la direction d'un chantier d'ouvrages courants de moyenne importance ; sait exécuter les implantations courantes ; prévoit rationnellement l'organisation de son chantier en main d'œuvre, matériaux et matériel ; a la responsabilité de la bonne exécution des ouvrages ; établit les rapports journaliers.

Pêche :

- matelot de pêche, plongeur scaphandrier.

Administration générale et tous services :

- classement par référence à celui des travaux publics :

1^{er} groupe - Manoeuvre Ordinaire

2^{ème} groupe - Manoeuvre Spécialisé

3^{ème} groupe - Aide-ouvrier :

- chauffeur de véhicule assurant l'entretien courant (vérification essence, huile, eau, batterie, pneus et nettoyage général).

4^{ème} groupe – Ouvrier :

- chauffeur de véhicule, possédant permis tourisme et poids lourds, assurant l'entretien et le dépannage courants.

(complété par avenant n° 3 du 03 mars 1978, art. 1^{er}) **5^{ème} groupe : Ouvrier qualifié**
Travailleur qualifié, chargé habituellement de la conception et de l'exécution de son travail, faisant preuve d'initiative et d'un grande habileté ou qui exécute des travaux difficiles ou pouvant assurer de façon parfaite plusieurs fonctions.

6^{ème} groupe :

Chef d'équipe : *Ouvrier qualifié ayant le commandement et la responsabilité d'une équipe comprenant au moins 3 ouvriers avec lesquels il travaille effectivement*

Chef de chantier : *Assure seul l'organisation et la direction d'un chantier d'ouvrages courants de moyenne importance ; sait exécuter les implantations courantes ; prévoit rationnellement l'organisation de son chantier en main d'œuvre, matériaux et matériel ; a la responsabilité de la bonne exécution des ouvrages ; établit les rapports journaliers.*

5ème CATEGORIE

Classification « EMPLOYES »

TOUS SERVICES

1^{er} groupe : personnel subalterne, effectuant des travaux très simples :

- veilleur de nuit avec ronde,
- personnel de nettoyage.

2^{ème} groupe : personnel subalterne, sachant lire et écrire le français, exécutant des travaux simples, après mise au courant sommaire :

- planton de liaison, commissionnaire,
- garçon de bureau,
- manutentionnaire chargé du colisage, à l'exclusion de toute tenue de fiches,
- photocopieur, employé au courrier, tireur de plans,
- pompiste,
- opératrice débutante de central téléphonique,
- concierge.

3^{ème} groupe : personnel sachant lire, écrire et compter, tenant l'un des emplois ci-dessous ou un emploi analogue :

- employé aux écritures n'effectuant aucun travail comptable, utilisé à des travaux de copie, de classement, de transcription,
- dactylographe (moins de 25 mots/minute),
- garçon de laboratoire spécialisé, capable d'effectuer des pesées,
- opératrice confirmée de central téléphonique,
- tireur de plans tenant également le registre et classant des calques,
- aide-magasinier,
- pointeur de chantier.

4^{ème} groupe : personnel effectuant des travaux nécessitant une technique et une pratique prolongée. Doit être du niveau CEP ou CAP. Doit justifier de son aptitude à tenir l'emploi considéré :

- employé de bureau effectuant des travaux demandant de l'initiative, de l'ordre et une bonne présentation, tels que établissement de feuilles et bulletins de paie, factures, quittances, capable de calculer à la machine, de transcrire les 4 opérations, responsable du classement des documents de service.
- dactylographe capable de taper à 25 mots/minute avec une orthographe et une présentation parfaites
- sténo-dactylographe débutante, ayant en dactylographie les capacités du groupe précédent
- magasinier connaissant bien la terminologie des marchandises, capable de les réceptionner et les cataloguer, de tenir les états de stocks
- teneur de livres dont la formation comptable est suffisante pour tenir les journaux auxiliaires de forme classique sur le vu des pièces de base ; capable d'effectuer des reports sur les grands livres auxiliaires, d'établir les balances auxiliaires, des prix de revient et de tenir une petite comptabilité matière
- assistant de laboratoire capable d'effectuer des essais courants.

(inséré par commission d'interprétation et de conciliation du 3 juillet 1980) **5^{ème} groupe** : personnel qualifié, chargé habituellement de la conception et de l'exécution de son travail, faisant preuve d'initiative et d'une grande habileté ou qui exécute des travaux difficiles ou pouvant assurer de façon parfaite plusieurs fonctions.

6^{ème} groupe : agent assurant l'encadrement et la responsabilité d'un groupe comprenant au moins 3 personnes avec lesquelles il travaille effectivement.

ANNEXE II

Dispositions spéciales relatives aux agents de 1^{ère}, 2^e, 3^e et 4^e catégories

1) Avancement

Chacune des 1^{ère}, 2^e, 3^e et 4^e catégories est divisée en 11 échelons.

L'avancement d'échelon tient compte de l'ancienneté de l'agent et de sa manière de servir.

L'avancement normal a lieu tous les 2 ans et 1/2. Sur proposition du chef de service et selon la notation de l'agent, ce délai pourra être réduit, sans toutefois être inférieur à 2 ans ; il ne pourra excéder 3 ans. Toutefois, l'avancement du 1^{er} au 2^{ème} échelon est fixé à un an sans possibilité de réduction.

Un contingent de mois de bonifications égal au produit de 6 mois par la moitié du personnel susceptible de bénéficier effectivement d'un avancement pourra être utilisé par chaque chef de service qui en proposera la répartition à l'occasion de la notation.

N'entreront pas dans la détermination du personnel ci-dessus les agents qui, au premier ou au dernier échelon, ne peuvent bénéficier de réductions.

2) Promotion

Le changement de catégorie ne peut être prononcé que lorsqu'il correspond à la promotion à un emploi supérieur, classé à une catégorie plus élevée. En aucun cas, il ne peut résulter de l'ancienneté. Chaque changement de catégorie doit être subordonné à l'acquisition d'un diplôme ou à la réussite d'un concours professionnel correspondant à la nouvelle catégorie.

L'agent est reclassé à un échelon de sa nouvelle catégorie correspondant à un indice de salaire égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son ancienne catégorie.

(complété par avenant n° 1 du 24 mars 1971) Il conserve dans le nouvel échelon l'ancienneté acquise.

Le salaire mensuel est égal au produit du SMIG mensuel par l'indice correspondant à la classification de l'agent. Le SMIG mensuel est égal au SMIG horaire du secteur général multiplié par 173h33 et arrondi au franc supérieur. Il suit en conséquence les variations de la valeur du SMIG.

La classification est conforme au tableau suivant :

	1 ^{ère} catégorie	2 ^e catégorie	3 ^e catégorie	4 ^e catégorie
1 ^{er} échelon	6,5	4,7	4	3,5
2 ^e échelon	7,5	5,3	4,3	3,7
3 ^e échelon	8,4	6	4,7	3,9
4 ^e échelon	9,4	6,6	5	4,2
5 ^e échelon	10,3	7,2	5,3	4,4
6 ^e échelon	11,3	7,9	5,7	4,6
7 ^e échelon	12,2	8,5	6	4,8
8 ^e échelon	13,2	9,1	6,3	5
9 ^e échelon	14,1	9,7	6,6	5,3
10 ^e échelon	15,1	10,4	7	5,5
11 ^e échelon	16	11	7,3	5,7

Bénéficieront d'une majoration mensuelle égale à 2 fois le SMIG mensuel les titulaires de diplômes suivants, sous réserve qu'ils accomplissent les fonctions correspondant à ces titres :

- diplômés de docteur ès-sciences, en médecine, de vétérinaire, pharmacien, chirurgien-dentiste,

- diplômés de sortie des écoles suivantes : École polytechnique, École normale supérieure, Institut national agronomique, École nationale d'administration, Hautes études commerciales, École nationale des Ponts et chaussées, École des mines, École nationale supérieure de l'aéronautique, École supérieure d'électricité, École nationale des eaux et forêts, École centrale des arts et manufactures, École nationale supérieure des télécommunications, École nationale supérieure du génie maritime, École nationale du génie rural, École nationale supérieure des Beaux-arts de Paris.

ANNEXE III

Dispositions spéciales relatives aux agents de la 5^e catégorie

1) Avancement

La 5^e catégorie est divisée en 4 groupes :

« ouvriers »	« employés »
1) manoeuvre	1er groupe
2) manoeuvre spécialisé	2e groupe
3) aide-ouvrier	3e groupe
4) ouvrier	4e groupe

L'avancement de groupe est fonction de l'aptitude à occuper un poste de qualification supérieure.

2) Promotion

La promotion en 4^e catégorie est subordonnée à la possession d'un diplôme correspondant ou à un examen professionnel.

3) *Salaires* (abrogé par avenant n° 3 du 3 mars 1978, art. 3)

ANNEXE IV

Conditions particulières applicables aux travailleurs bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94, 1er alinéa du code du travail d'Outre-mer

1) Indemnité de sujétions spéciales

Elle est fixée conformément à l'arrêté ministériel du 13 juin 1955. Elle est cumulable avec l'indemnité d'isolement prévue à l'article 19.

2) Logement

Tout travailleur déplacé perçoit une indemnité dite de remboursement de frais de logement, versée mensuellement sur présentation de pièces justificatives et égale au maximum à 2 fois le SMIG mensuel. Elle est majorée de 10 % par enfant à charge vivant avec le chef de famille. Elle n'est pas versée en congé sauf dans le cas du congé pour prolongation de séjour, à passer dans le territoire et prévu à l'article 3 ci-dessous.

3) Congés

Le travailleur acquiert droit à congé à raison de 5 jours par mois de service effectif.

Le droit de jouissance au congé acquis est subordonné à l'exécution d'une durée de trente six mois de service effectif.

Cette période pourra être portée, après avis médical, jusqu'à quarante huit mois sous réserve de l'octroi d'un congé d'une semaine par semestre supplémentaire, à prendre sur place entre le trentième et le quarantième mois de service. Toutefois, l'agent aura la faculté de renoncer à ce congé.

Le seul mode de transport autorisé étant l'avion en classe économique, l'agent, dont la résidence habituelle est en France, percevra sa rémunération de base, à l'exclusion de l'indemnité de l'article 94 CT, pendant un délai forfaitaire de 3 jours, soit à l'aller, soit au retour.

Pour la Nouvelle-Calédonie, le délai est fixé à 1 jour. L'agent utilisant un moyen plus coûteux ou plus long que celui qui lui a été désigné n'est défrayé qu'à concurrence des frais que l'administration aurait eu à supporter et les délais de route supplémentaires seront imputés sur la durée des congés.

(ajouté par avenant n° 1 du 24 mars 1971) Le travailleur, s'il le désire, pourra prendre chaque année 1 mois de congé à passer dans un pays de climat européen (transport à ses frais). Ce congé viendra en déduction de celui autorisé à passer en métropole après un séjour de 3 ans.

4) Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement prévue à l'article 34 sera due en cas de démission lorsque l'agent comptera au minimum 10 ans d'ancienneté sous réserve de cotiser à une caisse de retraite hors de la Polynésie Française, à laquelle ne participe pas l'employeur.

ANNEXE V

A) Règlement pour la commission d'interprétation et de conciliation**Article 1er : Présidence**

Le président de la commission, lors de la première session, sera désigné par tirage au sort parmi tous les noms des membres de la commission.

Il assurera la présidence pendant toute la session.

Lors de la dernière réunion d'une session, après clôture des travaux, les membres de la commission n'appartenant pas au groupe du président choisiront parmi eux le président de la session suivante, afin que la présidence soit assurée alternativement par un représentant de chacun des deux groupes. A défaut d'accord amiable, la désignation aura lieu par tirage au sort. Mention de la nouvelle présidence sera portée au dernier procès-verbal des travaux.

Article 2 : Secrétariat

Le président fait assurer le secrétariat par une personne de son choix.

Article 3 : Convocation

Le président est tenu de convoquer les membres de la commission et les parties dans les délais fixés à l'article 6 de la convention collective et au moins 6 jours avant la date de la réunion.

La convocation doit indiquer le lieu, la date et l'heure de la réunion, ainsi que son objet.

Article 4 : Séances

Pour siéger valablement, la commission doit comprendre la totalité de ses membres.

Les séances ne sont pas publiques.

Les parties peuvent se faire assister par une ou plusieurs personnes de leur choix.

Le président dirige les débats, entend toutes personnes dont la commission juge les dépositions utiles au règlement du différend.

Le vote est secret.

Les débats clos, un procès-verbal est consigné sur un registre coté et paraphé par l'inspection du travail. Une copie du procès-verbal est adressée à l'inspection du travail et aux parties intéressées.

En cas d'échec, un procès-verbal de non-conciliation est dressé.

Lorsque le différend sera soumis à l'arbitrage de l'inspection du travail, dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective, le compromis indiquera le délai dans lequel la sentence devra être prononcée. Les parties pourront remettre à l'arbitre un mémoire et toutes observations qu'elles jugeront utiles.

Article 5 : Attestation de présence

A la fin de chaque réunion, le président délivrera aux membres de la commission une attestation justifiant l'autorisation d'absence prévue à l'article 10 de la convention.

Dans le cas de session comportant plusieurs réunions, la date de la prochaine réunion sera portée sur l'attestation et prendra valeur de convocation.

B) Règlement pour la commission paritaire consultative

Article 1er : Présidence

La présidence est assurée de droit par le chef du service du Personnel du Territoire.

Article 2 : Secrétariat

Le président fait assurer le secrétariat par une personne de son choix.

Article 3 : Convocation

Le président est tenu de convoquer les membres de la commission et les parties au moins 2 jours avant la date de la réunion. La convocation indique le lieu, la date, l'heure et l'objet de la réunion.

Article 4 : Séances

Pour siéger valablement, la commission doit comprendre la moitié plus un de ses membres.

Les séances ne sont pas publiques.

La commission donne son avis notamment :

- en matière de recrutement, après étude des dossiers de candidats qui lui sont soumis,
- en matière d'avancement après examen chaque année des fiches de notation des agents et des propositions des chefs de service.

Lorsqu'un différend individuel lui est soumis par les parties, la commission dans sa composition peut se voir appliquer les règles définies à l'article 196 du code du travail.

Les membres récusés doivent être remplacés, si la récusation est reconnue fondée par les membres non récusés.

Un procès-verbal est établi à la fin de chaque séance.

Article 5 : Attestation de présence

A la fin de chaque réunion, le président délivrera aux membres de la commission une attestation justifiant l'autorisation d'absence prévue à l'article 10 de la convention.

Dans le cas de session comportant plusieurs réunions, la date de la prochaine réunion sera portée sur l'attestation et prendra valeur de convocation.

ANNEXE VI

Accidents du travail et maladies professionnelles

Les accidents du travail et les maladies professionnelles relèvent des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Les principaux textes sont :

- le décret n° 57-245 du 24 février 1957 sur la réparation et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les territoires d'outre-mer ;
- la délibération n°61-124 du 24 octobre 1961 fixant les modalités d'application du décret modifié n° 57-245 du 24 février 1957 ;
- la délibération n° 59-58 du 9 octobre 1959 relative à la revalorisation des rentes d'accidents du travail ;
- l'arrêté n° 30 IT du 9 janvier 1959 énumérant les manifestations morbides comme maladies professionnelles en Polynésie française.

Les prestations dues par la CPS aux accidentés du travail sont :

- la prise en charge des frais médicaux, pharmaceutiques, etc... nécessités par l'état de la victime ;
- une indemnité journalière durant toute la période d'incapacité, égale à la moitié du salaire journalier pendant les 28 premiers jours, et aux deux-tiers de ce salaire à partir du 29^e jour. Toutefois, l'indemnité journalière est égale au salaire journalier réel pendant une période égale au préavis. Le salaire journalier est plafonné comme ci-dessous.

- une rente annuelle, en cas d'incapacité partielle permanente, égale au salaire annuel multiplié par le taux d'incapacité réduit de moitié pour la partie de ce taux qui ne dépasse pas 50 % et augmenté de moitié pour la partie dépassant 50 %. Les rentes dues pour la réparation d'un accident ou entraînant une réduction d'incapacité au moins égale à 10 % ne peuvent être calculées sur un salaire inférieur au SMIG annuel multiplié par le coefficient 1,40. Si le salaire réel est supérieur au SMIG x 1,40, ce salaire n'entre intégralement en compte que s'il ne dépasse pas 3 fois ce seuil. S'il le dépasse, l'excédent n'est compté que pour un tiers. Il n'est pas tenu compte de la fraction dépassant 9 fois ce minimum. Si l'incapacité est totale et oblige la victime à recourir à l'assistance d'une tierce personne, la rente calculée selon les bases ci-dessus est majorée de 40 %.

- une rente, en cas de décès, versée aux ayants-droit de la victime selon les modalités suivantes :
 - 30 % du salaire annuel utile de la victime au conjoint survivant non divorcé ni séparé de corps, à condition que le mariage ait été contracté antérieurement à l'accident. Toutefois, le conjoint divorcé ou séparé de corps peut prétendre à une rente s'il a obtenu une pension alimentaire.
 - 15 % du salaire annuel utile de la victime s'il n'y a qu'un enfant à charge, 30 % s'il y en a deux, 40 % s'il y en a trois, et ainsi de suite, la rente étant majorée de 10 % par enfant à charge (la notion juridique d'enfant à charge est celle retenue par la réglementation en vigueur dans le territoire sur les prestations familiales).
 - 10 % du salaire annuel utile de la victime à chacun des descendants qui, au moment, de l'accident étaient à la charge de la victime et en mesure d'en rapporter la preuve.

En aucun cas, l'ensemble des rentes à la charge de la CPS allouées aux différents ayants-droit de la victime ne peut dépasser 85 % du montant du salaire annuel d'après lequel elles ont été établies.

Les rentes sont révisables en cas d'aggravation ou d'atténuation de l'infirmité. Dans certaines conditions, elles peuvent être rachetées après expiration d'un délai de 5 ans. Lorsqu'il s'agit de rentes d'accidents du travail ayant entraîné la mort ou une incapacité permanente au moins égale à 10 %, elles sont revalorisées à chaque augmentation du SMIG dans le même pourcentage que ce dernier. Mais ne bénéficient de cette revalorisation que les rentes encore dues ou leur partie non rachetée ni convertie en capital déjà versé :

- la fourniture, la réparation, le renouvellement d'appareils de prothèse, sous le contrôle d'une commission d'appareillage ;
- les frais funéraires de la victime, dans la limite de 2 fois le SMIG mensuel et dans certaines conditions, les frais de transport du corps au lieu de sépulture.

Les maladies professionnelles ouvrent droit à des prestations semblables. On distingue 26 groupes d'affections ayant la qualité de maladies professionnelles. Le délai de prise en charge est variable.

Ces diverses prestations sont financées par les cotisations des employeurs à la CPS de la Polynésie Française.

ANNEXE VII

(ajouté par avenant du 10 mars 1992)

Travail à temps partiel

La mise en place d'horaires de travail à temps partiel est décidée par l'employeur après avis des délégués du personnel, dans les conditions énoncées aux articles 27 à 30 de la délibération n° 91-07 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre II du titre II du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à la durée du travail.

La liste des emplois correspondants est portée à la connaissance des agents.

1) – Dispositions générales

1.1) Attribution préférentielle :

Les agents qui exercent à temps complet ont, sur leur demande et par ordre d'ancienneté dans l'administration, priorité pour l'attribution des emplois à temps partiel ressortissant à leur catégorie professionnelle.

1.2) Mise en œuvre :

L'agent intéressé doit formuler une demande écrite, par la voie hiérarchique.

La position de l'employeur, prise en fonction et sous réserve des nécessités de service, est notifiée au demandeur.

L'instauration du travail à temps partiel est formalisée par un avenant au contrat de travail.

Les droits à congés annuels acquis au titre de l'emploi à temps complet devront, au préalable, être épuisés en totalité.

1.3) Durée de l'avenant :

L'avenant au contrat de travail instaurant le travail à temps partiel est conclu pour une période de six (6) mois ou d'un (1) an, renouvelable dans les conditions figurant au § 2 ci-après.

1.4) Horaires :

La durée mensuelle de travail à temps partiel des agents contractuels, qui relèvent normalement du régime de protection sociale de la CPS, ne pourra être inférieure à quatre-vingt (80) heures, sauf demande expresse des intéressés.

Le contrat ou l'avenant portant instauration du temps partiel doit mentionner la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, entre les semaines du mois, ainsi que la limite dans laquelle des heures complémentaires, rémunérées au taux des heures normales, pourront être exigées du salarié conformément aux dispositions de l'article 28 de la délibération n° 91-7 AT du 17 janvier 1991.

1.5) Rémunération :

La rémunération de l'agent employé à temps partiel est proportionnelle à celle perçue par un agent employé à temps complet, de mêmes catégorie et ancienneté.

1.6) Autres droits et avantages :

L'agent employé à temps partiel bénéficie, en matière d'ancienneté et de durée des congés annuels, des mêmes droits qu'un agent employé à temps complet.

Le calcul des avantages autres que l'ancienneté et la durée des congés s'effectue au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence.

2) Renouvellement

Toute demande de renouvellement du travail à temps partiel doit être formulée, par la voie hiérarchique et par écrit au minimum deux (2) mois avant la date présumée de reprise du travail à temps complet. Cette demande est instruite dans les mêmes formes et conditions que la demande initiale.

3) Réintégration dans un emploi à temps complet

L'agent, initialement engagé à temps complet, attributaire d'un emploi à temps partiel dans le cadre des présentes dispositions bénéficie, à l'issue de la période de travail à temps partiel prévue à l'avenant à son contrat, d'une réintégration de plein droit dans un emploi à temps complet de l'administration ressortissant à sa catégorie professionnelle.

4) Bilan

Il est établi, chaque année, un bilan relatif aux postes de travail à temps partiel qui est communiqué, pour avis, aux délégués du personnel. Ceux-ci formulent également un avis sur le projet de programme de travail à temps partiel portant sur l'exercice suivant.

ANNEXE VIII

(ajouté par avenant du 10 mars 1992)

Suspension du contrat de travail dans le cadre de congés de longue durée

Nonobstant les dispositions de l'article 30 ter de la convention collective et sous réserve des nécessités de service, le contrat de travail peut être suspendu pour des congés de longue durée dans les conditions ci-après définies.

1) DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1) Conditions d'ancienneté de service :

L'agent intéressé doit justifier d'une ancienneté de cinq (5) années de service effectif au moins dans l'administration.

1.2) Mise en oeuvre :

L'agent doit formuler une demande écrite, par la voie hiérarchique, au minimum deux (2) mois avant la date présumée de prise d'effet de la suspension du contrat.

La décision d'attribution, précisant la nature et la durée du congé autorisé conformément aux dispositions du § 2 ci-après, est établie par l'employeur et notifiée à l'agent bénéficiaire.

Les droits à congés annuels de l'agent doivent être épuisés en totalité avant la date d'effet de la suspension du contrat.

1.3) Renouvellement :

Toute demande de renouvellement de la suspension au terme de sa durée initiale est instruite dans les mêmes formes et conditions que la demande de suspension initiale.

L'agent peut bénéficier successivement des types de congés énumérés ci-après, dans la limite maximale de neuf années consécutives de suspension de contrat.

1.4) Réintégration :

A l'issue de la suspension de son contrat et sauf renouvellement dans les conditions ci-avant définies, l'agent retrouve son précédent emploi ou tout autre emploi équivalent dans l'administration, au besoin en surnombre. L'agent qui refuse successivement trois (3) postes d'affectation peut être licencié après consultation de la commission paritaire consultative.

1.5) Procédure :

Deux mois avant la date présumée de reprise de fonctions, l'agent doit notifier, par la voie hiérarchique et sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception, soit son intention de réintégrer l'administration, soit sa demande de renouvellement de suspension. A défaut, il sera considéré comme démissionnaire.

Si l'agent opte, au terme de la suspension, pour la rupture de son contrat, il est libéré du préavis de démission.

2) MOTIVATIONS

2.1) Le congé parental d'éducation :

2.1.1) Objectif : permettre à l'agent de se consacrer à l'éducation d'un ou de plusieurs enfants.

2.1.2) Durée : douze mois, renouvelable trois fois, pour prendre fin, en tout état de cause et dans cette limite, au quatrième (4e) anniversaire du plus jeune enfant.

2.1.3) Forme : suspension totale d'activité.

2.1.4) Modalités d'application :

- Le père et la mère peuvent bénéficier du congé ensemble ou alternativement.
- Le congé peut être pris dans le cadre de l'adoption ; dans ce cas, il n'est accordé que pour les enfants adoptés âgés de moins de trois (3) ans au jour de l'arrivée au foyer.
- L'agent ne peut, pendant ce congé, exercer une autre activité professionnelle.
- Possibilité de réintégration anticipée dans l'emploi en cas de force majeure, tel que décès de l'enfant ou diminution substantielle justifiée des ressources du ménage.

2.2) Le congé sabbatique ou de formation personnelle :

2.2.1) Objectif : permettre à l'agent d'entreprendre ou de poursuivre des études ou recherches, ou encore d'exercer une activité salariée à condition de respecter ses droits de réserve et de loyauté à l'égard de l'administration.

2.2.2) Durée : douze (12) mois, renouvelable deux (2) fois.

2.2.3) Forme : suspension totale d'activité.

2.3) Le congé pour création d'entreprise :

2.3.1) Objectif : permettre à l'agent de créer ou de reprendre une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, en nom propre ou en société, à condition de respecter ses droits de réserve et de loyauté à l'égard de l'administration.

2.3.2) Durée : douze (12) mois, renouvelable deux (2) fois.

2.3.3) Forme : suspension totale d'activité.

ANNEXE IX

(ajouté par avenant du 10 mars 1992)

Cessation d'activité

1) CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ

Nonobstant les dispositions de l'annexe VII de la présente convention collective et jusqu'au 31 décembre 1994, les agents âgés de cinquante-cinq (55) ans au moins, qui ne réunissent pas les conditions requises pour obtenir une pension de retraite à taux plein et à jouissance immédiate, peuvent être admis sur leur demande et sous réserve de l'intérêt du service, à exercer des fonctions à mi-temps conformément aux dispositions des articles 27 à 30 de la délibération n° 91-7 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre II du titre II du livre 7 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative à la durée du travail et dans les conditions suivantes.

1.1) Condition d'ancienneté de service :

Peut prétendre au bénéfice des présentes dispositions, l'agent qui justifie de dix (10) années au minimum d'ancienneté dans l'administration.

1.2) Mise en oeuvre :

L'agent intéressé doit formuler une demande écrite, par la voie hiérarchique, au minimum deux mois avant la date présumée d'effet de la mesure.

L'instauration du travail à mi-temps est formalisée par un avenant au contrat de travail.

Les droits à congés annuels acquis devront, au préalable, être épuisés en totalité.

1.3) Modalités :

1.3.1) Rémunération :

L'intéressé perçoit, en plus de la rémunération correspondant au travail à temps partiel, une indemnité mensuelle égale à trente pour cent (30%) du salaire de base prévu pour les mêmes fonctions exercées à mi-temps.

1.3.2) Cotisations sociales :

Les salaires versés à l'agent admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité sont soumis à cotisations d'assurance maladie et de retraite dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Le territoire s'engage à négocier, avec la Caisse de Prévoyance Sociale, la possibilité de prise en charge, par les agents bénéficiaires du présent régime, sous forme d'un versement direct à l'organisme de retraite, du montant différentiel des cotisations permettant de bénéficier, à terme, d'une pension de retraite complète.

Lorsque le niveau du salaire est inférieur au plafond du régime retraite fixé par la Caisse de Prévoyance Sociale, le territoire et l'agent s'engagent à maintenir leurs quote-parts respectives, dans la limite du plafond imposé.

1.4) Dispositions diverses :

La décision de cessation progressive d'activité est irrévocable.

L'agent bénéficiaire de ce régime n'est pas autorisé à exercer une activité salariée parallèle.

Il est placé en situation de retraite à l'âge de soixante (60) ans, sans possibilité de prorogation d'activité au-delà de cette limite.

2) CESSATION TOTALE D'ACTIVITÉ

2.1) Principe :

Jusqu'au 31 décembre 1994, les agents qui justifient de dix (10) années au moins de service effectif dans l'administration peuvent, sur leur demande et sous réserve de l'intérêt du service, cesser leur activité avant l'âge réglementaire leur permettant normalement de prétendre au bénéfice d'une pension de retraite dans les conditions prévues par la délibération n° 87-11 AT du 29 janvier 1987 portant institution d'un régime de retraite des travailleurs salariés de la Polynésie française.

2.2) Mise en œuvre :

L'agent intéressé doit formuler une demande écrite, par la voie hiérarchique, au minimum deux (2) mois avant la date présumée d'effet de la mesure.

Celle-ci est formalisée par un accord contractuel.

Les droits à congés annuels acquis devront, au préalable, être épuisés en totalité.

2.3) Cotisations sociales :

L'agent candidat à une cessation d'activité qui a exercé une activité salariée antérieure à avril 1968, bénéficie d'un rachat de cotisations dans les formes et conditions requises par la Caisse de Prévoyance Sociale (CPS). Le Territoire prend à sa charge le coût total du rachat des cotisations couvrant cette période antérieure. Ces dispositions sont également applicables aux agents ayant atteint la limite d'âge fixée à soixante (60) ans.

ANNEXE X

*(ajouté par avenant du 10 mars 1992,
complété par avenant n° 7 du 7 décembre 1993, annexe 2)
modifié par avenant n° 9 du 3/12/1998, article 2-3))*

Incitations financières au départ volontaire

Il est institué, au bénéfice des agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée qui désireraient rompre définitivement leurs liens contractuels avec l'administration, des aides à la conversion ou à la réinsertion professionnelle dans les conditions ci-après définies.

(complété par avenant n° 7 du 7 décembre 1993, annexe 2) Sont concernés par les présentes mesures, applicables jusqu'au 31 décembre 1994, les agents de l'administration et ceux des établissements publics territoriaux ayant adhéré à la convention collective.

1) DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1) Conditions :

L'agent intéressé doit justifier d'une ancienneté de cinq (5) années de service effectif au moins dans l'administration.

(complété par avenant n° 7 du 7 décembre 1993, annexe 2) Sont également prises en considération dans le calcul de cette ancienneté, les périodes d'activités exercées au sein d'un établissement public territorial ou d'un cabinet ministériel dans le cadre d'une suspension du contrat d'agent non fonctionnaire de l'administration.

Sont également prises en considération dans le calcul de cette ancienneté, les périodes d'activité accomplies, pour le compte de l'employeur précédent, par les agents ayant été intégrés dans l'administration en application des dispositions de l'article 10 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986.

L'ancienneté ainsi définie sert de base au calcul des indemnités prévues au paragraphe 2 intitulé « Aide accordée ».

1.2) Mise en œuvre :

L'agent doit formuler une demande écrite, par la voie hiérarchique, dans les délais de préavis prévus à son contrat de travail.

L'accord de l'employeur lui est, sous réserve des nécessités de service, notifié dans les mêmes formes.

2) AIDE ACCORDÉE

Celle-ci prend la forme, au choix de l'agent, soit d'actions de soutien, rémunérées, à la conversion ou à la réinsertion professionnelle, soit d'une indemnité de départ sans action de soutien.

2.1) Actions de soutien :

2.1.1) Modalités :

L'adhésion à une action de conversion est formalisée par une convention rémunérée avec l'agent intéressé.

L'agent bénéficiaire d'une convention de conversion suit un stage dans les conditions et formes stipulées par la délibération n° 91-26 AT du 18 janvier 1991 relative à la formation professionnelle continue.

L'adhésion à cette convention de conversion entraîne la rupture, d'un commun accord, du contrat de travail.

L'agent est suivi, dans son action de conversion, par une cellule de conversion chargée notamment :

- de l'information et de l'orientation professionnelle de l'intéressé,
- de l'évaluation du projet de réinsertion ;
- de l'aide à la réalisation du projet d'insertion.

Cette cellule de conversion, placée auprès du Service du Personnel et de la Fonction Publique, est composée comme suit :

- le ministre chargé de la fonction publique ou son représentant, président ;
- le chef du service du personnel et de la fonction publique ou son représentant ;
- le chef du service des finances et de la comptabilité ou son représentant ;
- le chef du service auquel appartient l'intéressé ;
- des responsables d'organismes de formation, désignés par le ministre chargé de la fonction publique ;
- toute personne dont les compétences seraient de nature à éclairer les travaux de la cellule, désignée par le ministre chargé de la fonction publique.

2.1.2) Rémunération :

Il est versé, au bénéficiaire, une indemnité mensuelle de conversion égale au salaire de base antérieurement perçu.

Cette indemnité couvre la durée totale de la formation, dans la limite de douze (12) mois.

2.1.3) Indemnité de départ et réinsertion professionnelle (complété par avenant n° 7 du 7 décembre 1993, annexe 2)

A l'issue du stage de conversion, l'agent bénéficie du versement global d'une seconde indemnité, dite « de départ et réinsertion professionnelle » fixée, sous réserve des limites instituées aux paragraphes 3.1 et 3.2 ci-après, comme suit :

- 1/12^e de la rémunération totale perçue (primes et indemnités incluses) au cours des douze (12) derniers mois de service effectif dans l'administration, par année d'ancienneté (« année d'ancienneté » s'entendant : fractions d'ancienneté inférieures à six mois et durée du stage de conversion non comprises)

2.2) Indemnité de départ sans action de soutien

(remplacé par avenant n° 7 du 07 décembre 1993, annexe 2) L'agent candidat au départ volontaire bénéficie, dès rupture de son contrat, du versement global d'une indemnité de départ fixée, sous réserve des limites instituées aux paragraphes 3.1 et 3.2 ci-après, comme suit :

- 1/12^e de la rémunération totale perçue (primes et indemnités incluses) au cours des douze (12) derniers mois de service effectif dans l'administration, par année d'ancienneté (« année d'ancienneté » s'entendant : fractions d'ancienneté inférieures à six (6) mois non comprises).

(modifié par avenant n° 9 du 3 décembre 1998, article 2- 2)) Les agents des catégories 2,3 et 4, candidats au départ volontaire, bénéficient, dès la rupture de leur contrat de travail, du versement global d'une indemnité de départ fixée, sous réserve des limites instituées au 3°) du présent article, comme suit :

- *1/24^e de la rémunération totale perçue (primes et indemnités incluses) au cours des douze derniers mois de services effectifs dans l'administration, par année d'ancienneté (« année d'ancienneté » s'entendant : fractions d'ancienneté inférieures à six (6) mois non comprises), jusqu'à 24 années de services effectifs au sein de l'administration ;*
- *au-delà de 24 années de services effectifs dans l'administration, il est alloué aux agents des catégories 2,3 et 4 un complément de 1/48^e du montant de la rémunération totale perçue (primes et indemnités incluses) au cours des douze derniers mois de services effectifs dans l'administration, par année d'ancienneté («année d'ancienneté» s'entendant : fractions d'ancienneté inférieures à six (6) mois non comprises).*

3) LIMITES MINIMALES ET MAXIMALES DES INDEMNITÉS DE DÉPART (complété par avenant n° 7 du 7 décembre 1993, annexe 2 et modifié par avenant n° 9 du 3 décembre 1998, article 2-3))

3.1) Dispositions particulières applicables aux agents âgés de moins de 50 ans à la date du dépôt de la demande de départ volontaire (complété par avenant n° 7 du 7 décembre 1993, annexe 2) : le montant de l'indemnité est égal au moins à six (6) fois et au plus à vingt-quatre (24) fois la rémunération moyenne mensuelle perçue au cours des douze (12) derniers mois de service effectif dans l'administration.

3.2) Dispositions particulières applicables aux agents de 50 ans et plus à la date du dépôt de la demande de départ volontaire (modifié par avenant n° 9 du 3 décembre 1998, article 2-3))

Le montant de l'indemnité de départ est égal au plus à vingt-quatre (24) fois l'indemnité de base fixée au 1°) du présent article pour les agents de catégorie 5 et au 2°) du présent article pour les agents des catégories 2,3 et 4.

Toutefois, le nombre de mois de rémunération moyenne correspondant au montant de l'indemnité ne peut être supérieure au nombre de mois d'activité que le salarié aurait accompli s'il avait travaillé jusqu'à 60 ans.

Le versement de l'indemnité de départ ne fait pas obstacle à l'application des dispositions de l'article 2.3 intitulé « cotisations sociales » de l'annexe IX de l'avenant du 10 mars 1992, relatives au rachat des cotisations dues à la Caisse de prévoyance sociale pour les périodes d'activité salariée antérieures à 1968, accomplies tant dans le secteur privé qu'au sein de l'administration, étant entendu que l'employeur rembourse, dans tous les cas, à l'intéressé, les sommes qu'il a, le cas échéant, directement versées à ce titre à la Caisse de prévoyance sociale.

ANNEXE XI

(ajouté par avenant n° 10 du 3 novembre 2006)

Sont adoptées les dispositions ci-annexées, intitulées annexe XI : Départ volontaire à la retraite.

Départ volontaire à la retraite des agents non fonctionnaires de l'administration

Aux termes de l'article 3 (Indemnités de départ volontaire à la retraite) de la délibération n° 2003-21 APF du 6 février 2003 organisant le départ et la mise à la retraite du travailleur salarié, tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, a droit sous réserve des dispositions plus favorables d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou du contrat de travail, à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise ou dans l'établissement ainsi qu'il suit :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule avec aucune autre indemnité de même nature.

La présente annexe tient lieu et place de ces dispositions pour les agents qu'elle vise et dans les conditions suivantes :

Jusqu'au 31 décembre 2007, dans l'ordre d'arrivée des demandes et dans la limite des crédits votés à cet effet au budget général, les agents non fonctionnaires de l'administration de la Polynésie française, âgés d'au moins cinquante ans reconnus inaptes au travail en application de la réglementation de la Caisse de prévoyance sociale, au jour de la demande ou d'au moins cinquante-deux ans et de moins de soixante ans au jour de la demande, lorsqu'ils quittent volontairement l'administration pour bénéficier d'une pension de retraite, ont droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :

- huit (8) mois de salaire brut pour les agents justifiant d'au moins quinze (15) années d'ancienneté dans l'administration de la Polynésie française ;
- dix (10) mois de salaire brut pour les agents justifiant d'au moins vingt (20) années d'ancienneté dans l'administration de la Polynésie française ;

- douze (12) mois de salaire brut pour les agents justifiant d'au moins vingt-cinq (25) années d'ancienneté dans l'administration de la Polynésie française.

Les agents âgés de plus de soixante ans qui ne réunissent pas la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein, peuvent également prétendre à ces indemnités dans les mêmes conditions.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités de départ volontaire à la retraite représente soit le tiers de la rémunération totale brute des trois derniers mois d'activité, soit le douzième de la rémunération totale brute des douze derniers mois, selon la solution la plus favorable au salarié.

Les intéressés doivent formuler une demande écrite, par la voie hiérarchique, au minimum trois mois avant la date présumée de départ à la retraite.

Les droits à congé annuels acquis devront être épuisés en totalité avant le départ à la retraite.

Ces indemnités de départ volontaire à la retraite ne se cumulent avec aucune autre indemnité de même nature.

**AVENANTS A LA CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL DES A.N.F.A.
DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE**

AVENANT N°1 du 24 mars 1971

Modifiant ou complétant les articles ou annexes suivants de la convention :

- article 17 - heures supplémentaires
- article 18 - déplacements occasionnels
- article 19 (insertion de l'article 19 bis nouveau – avances)
- article 20 - congés payés
- article 30 (insertion de l'article 30 bis nouveau – recyclage et de l'article 30 ter nouveau – suspension du contrat de travail)
- article 34 – indemnité de licenciement
- article 35 – décès du travailleur
- annexe I - 2^{ème} et 4^{ème} catégories
- annexe II - promotion ; tableau des classifications et salaires
- annexe III - tableau des salaires
- annexe IV - 3 (congés)

AVENANT N°2 du 26 février 1978

Publié au JOPF du 21 mars 1978, p. 286

Article 1er : Désindexation du SMIG - Salaires

La référence expresse ou implicite du SMIG dans la convention collective du 10 mai 1968 notamment aux articles 18,19,24, 25, 26 et 27 et aux annexes I, II, III, IV, est réputée nulle et de nul effet.

La nouvelle grille des salaires sera déterminée en prenant les valeurs absolues de la grille du 1er octobre 1977, tel que ci-annexées (pièce 1), les valeurs absolues des frais de déplacement, des diverses indemnités et des avantages explicites aux articles et annexes ci-dessus pratiqués au 1er octobre 1977 seront ceux de référence.

Les salaires, indemnités et autres avantages indexés sur le SMIG, le seront à compter du 1er janvier 1978 sur l'indice des prix de détail à la consommation familiale, créé par l'arrêté n° 3352 AE du 6 juillet 1977.

Cet indice est réputé correspondre à la valeur 175,68.

Les salaires, indemnités et autres avantages seront ajustés à chaque fois que cet indice subira une variation d'au moins égale à 2 points. Cet ajustement sera calculé tel que prévu par le système actuel. Il sera répercuté avec un coefficient modérateur tel que défini par l'annexe 2.

En ce qui concerne les agents de 5^e catégorie :

- la prime d'ancienneté est portée à compter du 1^{er} mars 1978 et sans effet rétroactif quant à son décompte à 2,5 % par an. Elle tient lieu d'avancement.

(complété par avenant n° 7 du 7 décembre 1993) 1.1) En application des dispositions de l'article 2 de l'accord tripartite du 24 novembre 1993, les dispositions des alinéas 3 et 5 du présent article 1er de l'avenant n° 2 du 26 février 1978 sont suspendues.

En conséquence, l'ajustement des salaires, indemnités et autres avantages dû au dépassement de 2 points d'indice des prix de détail à la consommation, indice 107.8 de septembre 1993, ne sera pas appliqué.

Toutefois, il sera versé à tous les agents régis par la convention collective des ANFA, des primes forfaitaires de :

- + 600 FCPF par salarié et par mois à compter du 1er janvier 1994,

- + 1000 FCPF par salarié et par mois (qui s'ajouteront aux 600 FCPF évoqués précédemment) à compter du 1er septembre 1994 sauf réajustement automatique intervenu avant cette date.

Ces primes forfaitaires resteront acquises. Leur montant sera pris en compte pour l'application du paragraphe 1.2 ci-après.

1.2) Le Territoire s'engage à procéder à un ajustement automatique des salaires en 1994 si, du fait de la variation de l'indice des prix de détail à la consommation, celui-ci devient égal ou supérieur à 109.8 (base 100 en 1988).

Cette revalorisation qui sera calculée à partir du niveau des salaires tels que fixés après leur dernier réajustement (indice 105.4 d'avril 1992 - arrêté n° 793/CM du 2 juillet 1992) correspondra à la variation d'indice intervenue depuis septembre 1993.

1.3) Les augmentations de salaire liées à l'ancienneté, l'avancement et la promotion continueront à s'appliquer.

Article 2 : Retraite

Un régime particulier de retraite sera institué sur les bases suivantes :

- adhésion facultative individuelle des agents non fonctionnaires de l'administration régie par la convention collective et possibilité d'adhésion des autres travailleurs régis par le code du travail.
- versement des cotisations sur le salaire total non plafonné à raison de 6 % à la charge de l'administration et de 6 % à la charge du travailleur.
- prestations : retraite garantie à partir de l'âge de 60 ans ; 30 années de cotisations donnent droit à la retraite entière, fixée à 75 % du salaire moyen des 6 derniers mois complets. La retraite devra être revalorisée selon le coût de la vie.

Le droit à pension proportionnelle est ouvert après 15 années de cotisations, la pension proportionnelle étant égale à la moitié de celle qui aurait été acquise après 30 ans de cotisations.

Il sera prévu des majorations pour famille à charge.

- remboursement des cotisations assuré en cas de licenciement, démission ou décès avant 15 ans de cotisation selon les conditions du régime général de retraite de la CPS.
- prise en compte sur le calcul des droits à la retraite de périodes de temps n'ayant pas donné lieu à salaire dans les cas de suspension légale du contrat de travail sous réserve du versement des cotisations correspondantes à la charge du salarié et aux taux en vigueur au moment de la demande.
- possibilité de rachats de cotisations.
- pension de réversion au bénéficiaire du conjoint survivant égale à la moitié de la pension.
- gestion de ce régime confiée à la CPS ou, en cas de refus de cette dernière, création d'une caisse particulière.
- mise en application de ce régime au 1^{er} janvier 1979, ou plus tôt, si les études techniques entreprises à l'initiative de l'administration montrent l'équilibre de cette institution, la CPS étant obligatoirement consultée. Le résultat de ces études sera communiqué aux parties.
- l'adhésion du travailleur au régime particulier de retraite entraînera la fin de son affiliation au régime général, l'administration prendra l'initiative de faire modifier les textes actuels sur le régime général de retraites pour concrétiser cette conséquence.
- les contractuels de l'Etat pourront adhérer comme les contractuels du territoire, après accord de l'Etat pour le paiement de sa part.

Article 3 : L'administration s'engage à continuer les négociations avec les syndicats pour faire aboutir :

- d'ici le 31 décembre 1978, la révision générale de la convention collective.

Afin d'atteindre l'objectif constitué par l'alignement, à qualification égale, des salaires des contractuels sur ceux des fonctionnaires, les parties s'engagent à reprendre les discussions lorsque ces salaires, tels qu'ils sont déterminés actuellement, se seront suffisamment rapprochés des salaires indiciaires des fonctionnaires proposés par l'administration.

ANNEXE 1**GRILLE DES SALAIRES MENSUELS**

Catégories Echelons	1	2	3	4
1	113.795	82.282	70.028	61.274
2	131.302	92.787	75.280	64.775
3	147.058	105.042	82.282	68.277
4	164.565	115.546	87.535	73.529
5	180.322	126.050	92.787	77.030
6	197.829	138.305	99.789	80.532
7	213.585	148.809	105.042	84.033
8	231.092	159.313	110.294	87.535
9	246.848	169.817	115.546	92.787
10	264.355	182.072	122.549	96.288
11	280.112	192.577	127.801	99.789

DEPLACEMENTS (Art. 18)

Catégories	1 repas	2 repas	Nuit	par 24h
1	984	1.968	1969	3.937
2	712	1.424	1.424	2.848
3	606	1.212	1.212	2.424
4	303	606	1.212	1.818
5	303	606	1.212	1.818

INDEMNITES

Art. 18 – 303

Art. 19 – 5250 – 8750 – 13130

Art. 24 – 202

Art. 25– 202

Annexe I – 4e cat. – C.A.P. = 5.835

Annexe II – Diplômes cités = 35.014

Annexe IV – Logement = 35.014 maximum + 10 % par enfant à charge vivant avec le chef de famille.

GRILLE DES salaires horaires et mensuels de la 5^e catégorie

1 ^{er} groupe :	Manœuvre avant 3 mois 101 – 17.507
	Manœuvre après 3 mois et manœuvre de force 161,60 – 28.010
2e groupe :	Manœuvre spécialisé 181,80 – 31.511
3 ^e groupe :	Aide-ouvrier 202 – 35.012
4 ^e groupe :	Ouvrier 252,50 – 43.765

ANNEXE 2

COEFFICIENT d'ajustement de l'augmentation des salaires

Catégories Echelons	1	2	3	4
1	1	1	1	1
2	0,937	0,967	0,979	0,990
3	0,881	0,929	0,952	0,979
4	0,818	0,896	0,931	0,963
5	0,762	0,863	0,910	0,953
6	0,700	0,825	0,883	0,942
7	0,643	0,792	0,863	0,931
8	0,581	0,760	0,842	0,921
9	0,525	0,727	0,820	0,905
10	0,462	0,689	0,794	0,895
11	0,406	0,656	0,774	0,884

AVENANT N°3 du 3 mars 1978

Publié au JOPF du 21 mars 1978, p. 288

Article 1^{er} : complétant les classifications professionnelles générales des agents de la 5^e catégorie de la convention collective (insertion des 5^e et 6^e groupes)

Article 2 : Les salaires horaires et mensuels des travailleurs de la 5^e catégorie sont ainsi fixés :

1 ^{er} groupe	Horaire	Mensuel
- Manœuvre avant 3 mois	145	25.132
- Manœuvre après 3 mois	174	30.160
- Manœuvre de force	181,25	31.416
2 ^e groupe		
- Manœuvre spécialisé	188,50	32.672
3 ^e groupe		
- Aide-ouvrier	224,75	38.955
4 ^e groupe		
- Ouvrier spécialisé	290	50.265
5 ^e groupe		
- Ouvrier qualifié	333,5	57.805

6 ^e groupe		
- Chef d'équipe	353,5	61.272
- Chef de chantier	404	70.025

Ces salaires indexés sur l'indice des prix de détail à la consommation familiale, créé par arrêté n° 3352 AE du 6 juillet 1977, seront ajustés à chaque fois que cet indice subira une variation au moins égale à 2 points. Cet ajustement sera calculé tel que prévu par le système actuel.

Article 3 : Abrogation de la partie « (3) salaires » de l'annexe III de la convention collective du 10 mai 1968

Article 4 : Le présent avenant aura effet au 1^{er} mars 1978. Il sera déposé au secrétariat du tribunal du travail, aux soins de la partie la plus diligente.

AVENANT N°5 du 24 juin 1983*Publié au JOPF du 29 juin 1983, n° 21, p. 716*

Modifiant ou complétant les articles suivants de la convention :

- article 1er – champ d’application et objet
- article 6 – commission d’interprétation et de conciliation
- article 10 – exercice du droit syndical – autorisation d’absence
- article 11 – délégué du personnel
- article 12 – engagement
- article 14 – commission paritaire consultative
- article 15 – période d’essai
- article 17 – heures supplémentaires
- article 20 – congés payés
- article 22 – permissions exceptionnelles
- article 25 (insertion de l’article 25 bis – astreintes à domicile)
- article 26 - indemnités de salissure et d’insalubrité
- article 27 – indemnité de risque
- article 29 – prime d’ancienneté
- article 32 - préavis
- article 34 – indemnité de licenciement
- article 35 - décès du travailleur

AVENANT du 10 mars 1992*Publié au JOPF du 19 mars 1992, p. 583*

Insertion des annexes suivants à la convention :

- Annexe VII – Travail à temps partiel
- Annexe VIII – Suspension du contrat dans le cadre de congés longue durée
- Annexe IX – Cessation d’activité
- Annexe X – Incitations financières au départ volontaire

AVENANT N°7 du 7 décembre 1993*Publié au JOPF du 20 janvier 1994, p. 130*Annexe I : complétant l’article 1^{er} de l’avenant n°2 du 26 février 1978

Annexe II : complétant et modifiant l’annexe X de la convention collective (incitations financières au départ volontaire)

Annexe III : abrogeant les alinéas 2 et 3 de l’article 34 de la convention collective

Insertion de l’article 34 bis – « Limite d’âge »

Annexe IV : modifiant l’article 14, 1^{er} alinéa (Commission paritaire consultative)

Annexe V : complétant l’annexe I de la convention, paragraphe santé (Valorisation de la profession de sage-femme)

Annexe VI : ajoutant l’article 30 bis – « Recyclage »

AVENANT N°8 du 30 mars 1995
Publié au JOPF du 13 avril 1995, p. 885

**Reconduction partielle des mesures incitatives au départ volontaire
définitif d'agents de l'administration du territoire**

Article 1^{er} – Les dispositions relatives aux incitations financières au départ volontaire sont reconduites jusqu'au 31 décembre 1995 en ce qui concerne les seuls agents des catégories 3, 4 et 5 du corps des agents non fonctionnaires de l'administration âgés de plus de 50 ans ou qui atteignent cet âge au cours de l'année 1995. La clause de la nécessité de service ne pourra être opposée aux agents contractuels des catégories concernées souhaitant bénéficier des dispositions financières relatives au départ volontaire.

Art. 2 – A l'exception des clauses relatives aux actions de soutien à la conversion ou à la réinsertion professionnelle, les dispositions de l'annexe X de l'avenant n° 6 du 10 mars 1992 modifiées et complétées par l'annexe II de l'avenant n° 7 du 7 décembre 1993 sont maintenues.

Art. 3 – Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} mars 1995.

AVENANT N° 9 du 3 décembre 1998
Publié au JOPF du 17 décembre 1998, n° 51, p. 2719

**Reconduction partielle des mesures incitatives au départ volontaire définitif d'agents
de l'administration du territoire pour l'année 1998**

Article 1^{er} – Les dispositions relatives aux incitations financières au départ volontaire sont reconduites jusqu'au 30 juin 1999 :

- pour les agents ANFA de catégorie 5, âgés de plus de 50 ans ou qui atteignent cet âge au plus tard le 30 juin 1999, justifiant de quinze années de services effectifs dans l'administration ;
- pour les agents ANFA des catégories 2,3 et 4, âgés de plus de 55 ans ou qui atteignent cet âge au plus tard le 30 juin 1999, justifiant de quinze années de services effectifs dans l'administration.

Art. 2 – A l'exception des clauses relatives aux actions de soutien, à la reconversion ou à la réinsertion professionnelle, les dispositions de l'annexe X de l'avenant n° 6 du 10 mars 1992 modifiées et complétées par l'annexe II de l'avenant n° 7 du 7 décembre 1993 sont reconduites dans les conditions suivantes :

- 1) Dispositions applicables aux agents CC5
Pour cette catégorie d'agents, l'indemnité de départ est maintenue dans les conditions fixées à l'article 2.2 de l'annexe X susvisée, sous réserve des limites fixées au 3°) du présent article.
- 2) Dispositions applicables aux agents CC2, CC3 et CC4
Modifiant l'article 2.2 de l'annexe X susvisée
- 3) Dispositions communes applicables aux agents CC2, CC3, CC4 et CC5
Modifiant l'article 3.2 de l'annexe X susvisée

Art. 3 – Tout agent ayant bénéficié des dispositions du présent avenant ne pourra plus exercer d'emploi au sein de l'administration de Polynésie française, de ses institutions ou de ses établissements publics.

Art. 4 – Les présentes dispositions ne sont pas applicables à l'assemblée de Polynésie française et aux établissements publics territoriaux ayant adhéré à la C.C.A.N.F.A. qu'après adoption par leurs instances d'une délibération.

Art. 5 – Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} octobre 1998.

Sont adoptées les dispositions ci-annexées intitulées : « Reconduction partielle des mesures incitatives au départ volontaire définitif d'agents de l'administration du territoire pour l'année 1998 ».

AVENANT N° 10 du 3 novembre 2006*Publié au JOPF du 21 décembre 2006, n° 51, p. 4486*

Annexe XI – Départ volontaire à la retraite des agents non fonctionnaires de l'administration

AVENANT N° 11 du 13 novembre 2007*Publié au JOPF du 6 décembre 2007, n° 49, p. 4804**Etendu par arrêté n° 1880 CM du 27 décembre 2007*

Sont adoptés les dispositions ci-annexées, intitulées :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'annexe XI de la convention collective des agents ANFA du 3 novembre 2006 relatives au départ volontaire à la retraite des agents non fonctionnaires de l'administration sont reconduites, dans les mêmes conditions, jusqu'au 31 décembre 2008.

Les demandes devront être adressées au service du personnel et de la fonction publique.