

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES AGENTS NON FONCTIONNAIRES DE L'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT EN POLYNÉSIE FRANÇAISE

CONVENTION COLLECTIVE DES AGENTS NON FONCTIONNAIRES DE L'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT EN POLYNÉSIE FRANÇAISE

TITRE I

- [Article 1er Champ d'application et objet :](#)
- [Article 2 Avantages acquis :](#)
- [Article 3 Durée :](#)
- [Article 4 Révision :](#)
- [Article 6 Commission d'interprétation et de conciliation :](#)
- [Article 7 Garanties :](#)
- [Article 8 Dépôt de la convention :](#)

Titre II

- [Article 9 Droit syndical et liberté d'opinion :](#)
- [Article 10 Autorisation d'absence :](#)
- [Article 11 Délégués du personnel :](#)
- [Article 12 Engagement :](#)
- [Article 13 Service national ou services militaires :](#)
- [Article 14 Commission paritaire consultative :](#)
- [Article 15 Période d'essai :](#)
- [Article 16 Classification et salaires :](#)
- [Article 17 Déroulement de carrière :](#)
- [Article 18 Dispositions spéciales relatives aux agents de la 5e catégorie :](#)
- [Article 19 Notation :](#)
- [Article 20 Horaires et durée du travail :](#)
- [Article 21 Déplacements occasionnels :](#)
- [Article 22 Indemnité d'isolement :](#)
- [Article 23 Avances :](#)
- [Article 24 Congés payés :](#)
- [Article 25 Permissions exceptionnelles :](#)
- [Article 26 Prime de qualification particulière :](#)
- [Article 27 Prime de panier :](#)
- [Article 28 Astreintes à domicile :](#)
- [Article 29 Indemnités de salissure et d'insalubrité :](#)
- [Article 30 Indemnité de risque :](#)
- [Article 31 Prime d'ancienneté :](#)
- [Article 32 Formation](#)
- [Article 33 Suspension du contrat de travail :](#)
- [Article 34 Absence injustifiée :](#)
- [Article 35 Maladies et accidents :](#)
- [Article 36 Préavis :](#)
- [Article 37 Indemnité de licenciement :](#)
- [Article 38 Retraite :](#)
- [Article 39 Décès du travailleur :](#)
- [Article 40 Dispositions relatives à l'égalité professionnelle :](#)
- [Article 41 Discipline :](#)

ANNEXE I (classification)

ANNEXE II : Dispositions spécifiques aux salaires et aux primes

ANNEXE III

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

CONVENTION COLLECTIVE DES AGENTS NON FONCTIONNAIRES DE L'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT EN POLYNÉSIE FRANÇAISE

TITRE I

Article 1er Champ d'application et objet :

La présente convention règle les rapports du travail entre les services administratifs et techniques de l'État en Polynésie française représentés par le haut-commissaire de la République et les agents non fonctionnaires de ces services représentés par les syndicats signataires.

Elle concerne l'ensemble des personnels contractuels d'État recrutés en Polynésie française.

Article 2 Avantages acquis :

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

Les contrats individuels de 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.

Conformément à l'article 13 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986, les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle aux accords particuliers qui peuvent être conclus dans le cadre d'un service ou d'un établissement, postérieurement à sa signature.

Article 3 Durée :

La durée de la présente convention est indéterminée.

Article 4 Révision :

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 avec accusé de réception, adressée par la partie qui en prend l'initiative à toutes les parties signataires.

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 de la date du dépôt de la présente convention, de ses avenants ou de ses annexes.

Article 5 Dénonciation :

La dénonciation de la présente convention s'effectue en conformité avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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 avec accusé de réception, 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.

Article 6 Commission d'interprétation et de conciliation :

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 avenants et annexes.

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.

A) Composition de la commission :

Elle comprend un nombre égal de représentants de l'administration désignés par le haut-commissaire et de représentants des organisations syndicales cosignataires de la convention et représentatives au niveau territorial.

B) Fonctionnement de la commission :

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

Il assure la présidence pendant toute la durée de la session.

A la fin de chaque session, les membres de la commission n'appartenant pas au groupe du président choisissent 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 a lieu par tirage au sort. La mention de la nouvelle présidence est portée au procès-verbal des travaux.

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

Le président est tenu de convoquer les membres de la commission et les parties 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.

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

Les séances ne sont pas publiques. Le vote est à bulletin secret.

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

A la fin de chaque débat, un exemplaire du procès-verbal est adressé à l'inspection du travail et aux parties intéressées.

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

Le différend peut être soumis à la médiation de l'inspection du travail. Les parties pourront remettre à l'inspection du travail tout mémoire ou observations qu'elles jugent utiles.

A la fin de chaque réunion, le président délivre 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 est portée sur l'attestation et prend valeur de convocation.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance de toutes les autres parties signataires.

La commission est réunie à la diligence de l'administration au plus tard dans le mois qui suit la réception de la demande.

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 que les clauses de la présente convention. Cet avis fait l'objet d'un dépôt au greffe du tribunal du travail et à l'inspection 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 rechercher un compromis, le différend peut être soumis à la médiation de l'inspecteur du travail.

Si les parties ne désirent pas rechercher un compromis, la procédure en matière de différend collectif fixée par le titre V de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 ainsi que par les délibérations prises pour son application, est appliquée.

Article 7 Garanties :

Les organisations signataires ou adhérentes témoignent de leur volonté de rechercher toute possibilité d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter leur solution.

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.

Article 8 Dépôt de la convention :

Le texte de la présente convention est déposé au greffe du tribunal du travail de Papeete où les parties font élection de domicile et au service de l'inspection du travail.

Titre II

Article 9 Droit syndical et liberté d'opinion :

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 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986.

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 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 pourront être soumises à l'inspecteur du travail pour conciliation, sans préjuger pour cela du droit de la partie lésée d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 10 Autorisation d'absence :

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 de 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 3 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 ou devant siéger comme assesseurs au tribunal du travail, devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant dès que possible après sa réception.

d) Des panneaux d'affichage sont, dans chaque établissement, réservés aux communications syndicales et des délégués du personnel. Celles-ci sont portées au préalable à la connaissance de la direction de l'établissement.

En cas de contestation, le refus d'affichage peut être soumis à la médiation de l'inspecteur du travail.

Article 11 Délégués du personnel :

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 de délégation peuvent être imputées sur cet horaire.

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et comptant au moins 11 travailleurs, les délégués titulaires et les délégués suppléants seront élus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Lorsque plusieurs établissements de l'administration 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 67 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986, sont étendues aux candidats présentés par les organisations syndicales pour la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date des élections. 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 6 mois.

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

Les délégués peuvent se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale.

Article 12 Engagement :

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 sur contrat à durée indéterminée devra être précédé d'une épreuve professionnelle.

L'engagement sera signé des deux parties et établi conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, selon le modèle de contrat ci-joint en annexe IV.

L'engagement est normalement à durée indéterminée.

Toutefois, à titre exceptionnel, les travailleurs pourront être embauchés pour une durée limitée en vue notamment 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 parapublic (offices, établissements publics) : trois quarts,

- administration (État, territoire de la Polynésie française, communes et syndicats intercommunaux) : totalité.

Article 13 Service national ou services militaires :

Le service national ou 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 national effectué en temps de paix sera prise en compte pour sa totalité.

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

- ils sont pris en compte dans la limite de la durée légale du service national ou en cas de mobilisation.

Article 14 Commission paritaire consultative :

Il est créé une commission paritaire consultative qui émet un avis sur le niveau de recrutement, l'avancement et le licenciement des agents de la catégorie 1 à 5 et qui traite de l'évolution des salaires et indemnités. Cette commission est composée de 5 représentants de l'administration et de 5 représentants des agents non fonctionnaires des services administratifs et techniques de l'État.

A) Désignation des représentants des agents :

Ces représentants sont élus pour trois ans. Ils peuvent être réélus.

Sont électeurs, les agents des deux sexes âgés de 18 ans accomplis, ayant travaillé au moins 6 mois à la date des élections, dans les services d'État et n'ayant encouru aucune condamnation prévue par les articles L5 et L6 du code électoral.

Sont éligibles, les électeurs âgés de 18 ans accomplis, de nationalité française et ayant travaillé dans le service concerné sans interruption depuis un an au moins à la date des élections.

Le jour, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés par le haut-commissaire ou son représentant. Ces indications sont portées à la connaissance du personnel, 15 jours au moins avant la date prévue pour le scrutin, par un avis affiché par les soins des différents chefs de service concernés. L'élection se déroule pendant les heures de travail.

Peuvent voter par correspondance, les agents que leur occupation hors de l'établissement empêchent de prendre part au scrutin, ceux en congé de maladie, en position d'absence régulièrement autorisée, ceux dont le contrat de travail est suspendu, les agents affectés dans les îles autres que Tahiti et ceux qui seront empêchés, en raison des nécessités de service, de se rendre au bureau de vote le jour du scrutin.

Une grande et une petite enveloppe ainsi que les bulletins de vote correspondants leur seront transmis après la date limite de dépôt des listes de candidatures. Les agents devront retourner leur vote par voie postale afin qu'il soit réceptionné au bureau de vote au plus tard le jour de l'élection avant la clôture du scrutin.

Le vote par procuration n'est pas admis.

Les listes des candidats qui devront comprendre obligatoirement 5 titulaires et 5 suppléants, seront affichées 3 jours au moins avant la date du scrutin. Ces listes comportent les nom et prénom des candidats et lorsque c'est le cas, l'identification des organisations syndicales qui les représentent.

L'élection a lieu à bulletin secret sous enveloppe.

Le scrutin est de liste à un tour avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Le panachage est interdit. Tout bulletin de vote où il existe des noms rayés est nul.

Le haut-commissaire ou ses représentants président le ou les bureaux de vote où ils sont assistés d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence ou d'un représentant de l'organisation syndicale ayant présenté une liste. Ces représentants prennent place au bureau, assistent au vote et au dépouillement du scrutin et signent le procès-verbal des élections avec le haut-commissaire ou son représentant.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral, celui-ci étant égal au nombre total des suffrages valablement exprimés, divisé par le nombre de siège à pourvoir.

Au cas où aucun siège n'aurait pu être pourvu ou s'il restait des sièges à pourvoir, les sièges restant seraient attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges déjà attribués à la liste.

Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste plus qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix. Si deux listes ont le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Le procès-verbal des élections est adressé dans les huit jours aux organisations syndicales ayant présenté des candidats. Un exemplaire est affiché dans les services.

Les contestations relatives aux désignations des représentants sont de la compétence des tribunaux.

En cas de renouvellement, le haut-commissaire ou son représentant invite les organisations syndicales les plus représentatives dans les services à établir les listes de leurs candidats un mois avant l'expiration du mandat des représentants en exercice. Les élections ont lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat.

En dehors de l'échéance du mandat, les fonctions des représentants prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou par suite de la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions ou lorsqu'il se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un suppléant de la même liste.

Les représentants à la commission paritaire consultative bénéficient d'autorisations d'absence pour se rendre aux réunions de celle-ci.

B) Fonctionnement de la commission :

La présidence de la commission est assurée de droit par le haut-commissaire de la République ou son représentant.

Le chef du service intéressé ou son représentant, assiste sans voix délibérative, aux réunions de la commission. En cas de licenciement envisagé, l'intéressé peut s'il le désire être entendu.

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

Le président est tenu de convoquer les membres de la commission et les parties au moins 8 jours avant la date de la réunion. La convocation indique le lieu, la date, l'heure et l'objet de la réunion.

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

Les séances ne sont pas publiques.

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.

Un procès-verbal est établi à la fin de chaque séance. Les membres de la commission paritaire consultative sont tenus au secret concernant les délibérations et les informations communiquées lors des réunions. Les agents peuvent s'opposer par écrit à la communication aux membres de la commission d'informations les concernant.

Article 15 Période d'essai :

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.

La période d'essai peut être renouvelée 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 par la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986.

La durée de la période d'essai est de :

- 2 mois pour les agents des 5^e, 4^e et 3^e catégories;
- 3 mois pour les agents des 2^e et 1^{re} catégories.

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

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

Article 16 Classification et salaires :

Une classification professionnelle des emplois, ainsi que les barèmes de référence des salaires minima applicables à chacune des catégories prévues, figurent en annexes I et II de 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 et leur sexe.

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 examinée par le chef de service.

S'il y a désaccord, les parties pourront s'adresser pour conciliation à l'inspection du travail.

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

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.

Article 17 Déroulement de carrière :

A) Avancement :

Chacune des 1^{re}, 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 d'échelon a lieu en moyenne tous les 2 ans 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^e échelon est fixé à un an sans possibilité de réductions.

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

N'entreront pas dans le calcul de ce contingent les agents qui, au premier ou dernier échelon, ne peuvent bénéficier de réductions.

B) Promotion :

1) Le changement de catégorie peut être prononcé lorsqu'il correspond à la promotion à un emploi supérieur, classé dans une catégorie plus élevée. Dans ce 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 salaire égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son ancienne catégorie. Il conserve dans le nouvel échelon l'ancienneté acquise.

2) L'employeur peut, après avis de la commission consultative paritaire, et après examen d'un rapport sur la manière de servir établi par le chef de service, pour chaque agent promouvable, prononcer des promotions au choix dans les conditions définies ci-après :

- promotion de 2^e en 1^{re} catégorie : peuvent être promus les agents contractuels de 2^e catégorie, justifiant de 15 années de service effectif dans cette même catégorie et ayant atteint le 11^e échelon depuis au moins 8 ans, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est prononcée la promotion. Ces promotions ne pourront être prononcées que dans la limite d'une pour 2 agents ayant atteint le 11^e échelon ;

- promotion de 3^e en 2^e catégorie : peuvent être promus les agents contractuels de 3^e catégorie, justifiant de 15 années de service effectif dans cette même catégorie et ayant atteint le 11^e échelon depuis au moins 8 ans, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est prononcée la promotion. Ces promotions ne pourront être prononcées que dans la limite d'une pour 3 agents ayant atteint le 11^e échelon ;

- promotion de 4^e en 3^e catégorie : peuvent être promus les agents contractuels de 4^e catégorie, justifiant de 15 années de service effectif dans cette même catégorie et ayant atteint le 11^e échelon depuis au moins 8 ans, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est prononcée la promotion. Ces promotions ne pourront être prononcées que dans la limite d'une pour 6 agents ayant atteint le 11^e échelon.

L'agent promu au choix est reclassé dans sa nouvelle catégorie à un échelon correspondant à un salaire (hors primes et indemnités) immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son ancienne catégorie.

Il ne conserve pas dans ce nouvel échelon l'ancienneté acquise au titre de l'échelon de l'ancienne catégorie.

Article 18 Dispositions spéciales relatives aux agents de la 5e catégorie :

A) Avancement :

La 5^e catégorie est divisée en 6 groupes. L'avancement de groupe est fonction de l'aptitude à occuper un poste de qualification supérieure.

B) Promotion :

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

Article 19 Notation :

Il est établi annuellement une fiche de notation pour chaque agent contractuel, comportant une note chiffrée calculée selon une cotation de 0 à 20 et une appréciation d'ordre général exprimant la valeur professionnelle de l'agent, compte tenu notamment de ses connaissances professionnelles, de son efficacité et des qualités dont il a fait preuve dans l'exécution du service.

Les fiches de notations sont communiquées aux intéressés par le chef de service qui les reçoit en entretien individuel de notation.

Article 20 Horaires et durée du travail :

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

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

Toutefois, pour tenir compte des nécessités de service, des modalités d'application particulières ou des dérogations pourront être définies par accord.

Temps partiel :

Les travailleurs, ayant une ancienneté de service d'au moins 3 ans, peuvent à leur demande, sous réserve des nécessités de fonctionnement et de continuité du service, être autorisés pour des périodes qui ne peuvent être inférieures à six mois et supérieures à un an, à accomplir un service à temps partiel.

La durée du service à temps partiel est fixée à 50 % ou 80 % de la durée hebdomadaire du service effectuée par les travailleurs de même catégorie exerçant à temps plein les mêmes fonctions.

Le travailleur qui, à l'issue d'une période de travail à temps partiel, souhaite occuper à nouveau un emploi à temps plein, ne peut bénéficier d'une nouvelle période de travail à temps partiel avant un délai de 3 ans.

La demande doit être formulée par écrit au moins deux mois avant le début de la période de travail à temps partiel. De même, toute demande de prolongation doit être formulée au moins deux mois avant l'issue de la période précédente. Un avenant au contrat précise la date d'effet, la durée du service et sa répartition hebdomadaire.

Heures supplémentaires :

On entend par heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée normale du travail par semaine. Elles sont majorées comme suit :

- 25 % du salaire horaire effectif pour les 8 premières heures,
- 50 % du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 8^e 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 par la délibération n° 91-007/AT du 17 janvier 1991 feront l'objet d'accords particuliers négociés dans chaque établissement ou service.

Article 21 Déplacements occasionnels :

Les agents non fonctionnaires de l'administration de l'État bénéficient des dispositions relatives aux indemnités de frais de déplacement prévues par la réglementation en vigueur applicable aux fonctionnaires de l'État en Polynésie française.

Article 22 Indemnité d'isolement :

Une indemnité d'isolement dont le montant est fixé par l'annexe II de la présente convention, est versée mensuellement lorsque l'agent travaille de façon permanente soit :

- 1) dans les îles Australes (sauf Rapa), Marquises ou Tuamotu-Ouest (sauf Rangiroa);
- 2) dans les îles Hereheretue, Maiao, Rapa, Mopelia ou dans les îles Tuamotu-Est et Gambier.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux agents des 4^e et 5^e 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 21, sous réserve d'un abattement de 25 % au-delà de 3 mois.

Article 23 Avances :

- *Sur salaire* : lorsqu'un agent sera affecté dans une île autre que Tahiti et Moorea, il pourra lui être accordé une avance égale à 2 fois le salaire mensuel. Cette avance sera remboursée par précompte dans les conditions réglementaires (délibération n° 005/AT du 17 janvier 1991).

- *Sur indemnités* : lorsqu'un agent sera envoyé en mission ou en tournée dans une île autre que Tahiti et Moorea, il pourra lui être accordé une avance sur les indemnités de déplacement prévues à l'article 21 et au dernier paragraphe de l'article 22, 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 (délibération n° 005/AT du 17 janvier 1991).

Article 24 Congés payés :

Les congés sont attribués conformément aux dispositions légales et réglementaires :

I - Durée des congés :

Le droit à congé est établi en jours ouvrés.

Les congés annuels d'une année civile devront être épuisés avant le 30 avril de l'année suivante.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 20 jours ouvrés.

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

Le congé pourra être fractionné à condition qu'une fraction continue comporte au moins 10 jours ouvrés.

II - 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 sans condition d'ancienneté percevront de la part de l'employeur un complément aux prestations versées par la caisse de prévoyance sociale, afin de leur garantir l'intégralité de leurs salaires.

III - Congé supplémentaire des mères de famille :

Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les mères de famille salariées, âgées de plus de 21 ans ont droit à un jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant à charge.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et âgé de moins de 16 ans.

IV - Indemnité de congé :

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

V - Maladie pendant les congés :

Les jours de maladie ne peuvent être déduits des congés payés que dans la mesure où ils ont été constatés par certificat médical.

VI - Congés pour ancienneté :

La durée des congés pour les agents de la 1^{re} à la 5^e catégorie est augmentée en considération de l'ancienneté des travailleurs dans l'administration :

- 20 ans : 2 jours
- 25 ans : 4 jours
- 30 ans : 6 jours

VII - Congé administratif :

Par dérogation aux dispositions du I :

A) Les agents des 1^{re} et 2^e catégories ont droit à passer leur congé en métropole ou en Nouvelle-Calédonie lors de la 3^e année de service effectif à condition d'avoir cumulé au titre de 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 3^e et 4^e 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 : 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 ouvrables consécutifs.

Les personnes 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.

Sont à la charge de l'employeur, les frais de voyage du travailleur, de son conjoint s'il ne peut en bénéficier auprès de son propre employeur, et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui.

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.

Les dates de congé sont fixées par l'employeur qui s'efforcera, dans la mesure du possible, de tenir compte, par ordre d'ancienneté des agents, des préférences manifestées par le personnel.

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

Quel que soit le 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 de l'employeur, cumuleront le reliquat de congé avec le congé suivant.

Article 25 Permissions exceptionnelles :

Des permissions exceptionnelles sont payées (durée du voyage non comprise) sur justification 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 ;
- naissance survenue au foyer du travailleur : 3 jours ouvrables ;
- 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, sœur et grands-parents : 3 jours ouvrables ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur ou d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- maladie d'un enfant du foyer : 6 jours ouvrables maximum par an.

Ces permissions exceptionnelles ne sont pas déductibles du congé annuel.

Article 26 Prime de qualification particulière :

Lors de la conclusion du contrat, ou exceptionnellement par avenant, l'employeur pourra prévoir d'accorder une prime de qualification particulière versée mensuellement, d'un montant maximum de 20 % du traitement brut, aux agents recrutés en catégorie 1, 2 et 3 en raison d'un diplôme ou d'une qualification pour lequel l'agent est spécifiquement recruté.

Article 27 Prime de panier :

Une indemnité dite "prime de panier" est allouée aux travailleurs des 4^e et 5^e catégories qui se trouvent 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 fixé par l'annexe II de la présente convention.

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

Cette indemnité est également accordée aux salariés de toute catégorie travaillant en séance de nuit (minimum 6 heures consécutives) dans la limite de la durée légale du travail.

Article 28 Astreintes à domicile :

Pour les astreintes à domicile : accords particuliers.

Article 29 Indemnités de salissure et d'insalubrité :

Pour les travaux concernant notamment les fosses d'aisances, les égouts, bassins et décanteurs, les 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.

Article 30 Indemnité de risque :

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 % du salaire de base

- 10 à 50 mètres : 15 % du salaire de base
- au-delà de 50 mètres : 20 % du salaire de base

Article 31 Prime d'ancienneté :

On entend par ancienneté, le temps pendant lequel le travail a été occupé dans les différents services de l'administration.

Le temps d'ancienneté est pris en compte en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite de 12 mois.

Une prime d'ancienneté est allouée au travailleur de la 5^e 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 1^{re}, 2^e, 3^e et 4^e catégories, l'avancement d'échelon tient lieu dans tous les cas de prime d'ancienneté.

Article 32 Formation

La formation professionnelle proposée aux agents contractuels de l'État a pour objet de permettre aux intéressés d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions d'efficacité en vue d'assurer aux usagers un service public de qualité dans le respect des textes en vigueur. Elle peut comprendre notamment :

- des actions d'adaptation en vue de faciliter l'accès à un nouvel emploi et le maintien de la qualification acquise ;
- des actions de préparations aux concours administratifs ;
- des actions de promotions en vue d'acquérir une qualification plus élevée ;
- des actions de prévention destinées à garantir aux agents une adaptation permanente à l'évolution des méthodes et des techniques ;
- des actions de conversion permettant d'accéder à des emplois exigeant une qualification nouvelle.

Article 33 Suspension du contrat de travail :

Le contrat pourra être suspendu dans les conditions fixées à l'article 6 de la délibération n° 91-002/AT du 16 janvier 1991.

Il pourra également être suspendu à la demande de l'agent :

a) pour donner des soins au conjoint, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ;

b) pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;

c) pour suivre son conjoint lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent.

La suspension de contrat ne peut excéder un an et peut être renouvelée une fois. La durée totale des périodes de suspension ne peut excéder 6 ans sur l'ensemble de la durée du contrat.

L'agent qui souhaite obtenir une suspension de contrat doit, sauf en cas d'accident, en faire la demande écrite dans un délai minimum de 2 mois avant la date de prise d'effet de la suspension. Cette demande doit être motivée et accompagnée de pièces justificatives. La suspension est formalisée par une décision qui précise la date d'effet, la durée et le motif de la suspension.

L'agent, dont le contrat a été suspendu à sa demande, doit solliciter par écrit sa réintégration ou le renouvellement de sa suspension dans un délai de 2 mois au moins avant l'expiration de cette dernière. A défaut, et après une mise en demeure par l'employeur de reprendre ses fonctions, le licenciement sans indemnité peut être prononcé.

Article 34 Absence injustifiée :

Toute absence non justifiée au-delà de 48 heures, sauf le cas de force majeure, est constitutive d'une faute lourde.

Article 35 Maladies et accidents :

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 6 mois un motif de résiliation du contrat de travail. Le délai de 6 mois au-delà duquel l'employeur peut résilier le contrat de travail du fait de l'absence, est porté à un an lorsque cette absence est justifiée par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Les indemnités journalières sont équivalentes au montant de la rémunération. Elles sont composées, d'une part, des prestations servies par la caisse de prévoyance sociale et d'autre part, le cas échéant, d'une indemnité versée par l'employeur. Ces indemnités journalières sont versées pendant une durée équivalente au préavis.

Article 36 Préavis :

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.

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 la veille son employeur de ses absences.

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.

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.

Article 37 Indemnité de licenciement :

En cas de licenciement non prononcé pour faute lourde, l'agent aura droit, après l'expiration de 3 années d'ancienneté dans l'administration, à une indemnité spéciale de licenciement suivant les modalités suivantes :

- l'indemnité est fixée à 50 % de la rémunération mensuelle par année complète de service, les fractions d'année n'étant pas prises en compte ;

- l'indemnité n'est pas due en cas de démission, de non réintégration après une période de suspension de contrat ou d'intégration dans la fonction publique ;

- la valeur de la rémunération mensuelle sera calculée sur le salaire de base du dernier mois réellement travaillé.

Article 38 Retraite :

Le salarié peut volontairement prendre sa retraite dans les conditions prévues par les dispositions de la C.P.S.

L'employeur pourra décider de la mise à la retraite du salarié à 60 ans dans la mesure où il dispose des années de cotisations nécessaires au versement d'une pension complète, et sous réserve d'une disposition plus favorable pour le salarié, prise ultérieurement par l'Assemblée territoriale.

Les modalités du départ à la retraite sont régies par la réglementation en vigueur.

La mise à la retraite, sur l'initiative de l'employeur, d'un salarié remplissant les conditions réglementaires pour bénéficier d'une pension de retraite, ne constitue pas un licenciement.

L'employeur prend à sa charge le coût total du rachat des cotisations sociales dues à la caisse de prévoyance sociale pour les périodes d'activité salariée antérieures à 1968 accomplies au sein de l'administration. Les sommes sont versées directement à la caisse de prévoyance sociale au compte retraite de l'intéressé.

Article 39 Décès du travailleur :

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, 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 de 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 ; 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'avant 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 aux frais de l'employeur, si ce décès survient après l'engagement du travailleur.

Article 40 Dispositions relatives à l'égalité professionnelle :

Sous réserve des dispositions particulières de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et de leurs textes d'application, le principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'applique selon la réglementation en vigueur.

Article 41 Discipline :

L'agent à temps plein doit toute son activité professionnelle à l'employeur.

Il lui est interdit d'exercer 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 15 jours avec retenue totale de salaire,
- rétrogradation
- licenciement avec préavis
- licenciement sans préavis.

La mise à pied, la rétrogradation et le licenciement, sont soumis pour avis à la commission paritaire consultative qui se réunit dans un délai de 15 jours à compter de sa saisine par l'employeur.

Les sanctions motivées 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 notamment considérés comme faute lourde pouvant entraîner un licenciement sans préavis :

- la négligence professionnelle caractérisée ;
- le travail pour le compte d'un tiers ou pour son propre compte 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 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 du contrat de travail, prendra effet le lendemain du jour de la notification à l'intéressé.

Fait
à
Papeete
, le
19
octobre
1999

Pour l'administration,
le haut-commissaire de la République
en Polynésie française

Jean ARIBAUD

Pour la confédération des syndicats
des travailleurs de Polynésie / Force ouvrière
Pour le secrétaire général,

Francis PERILLAUD

Pour la confédération des syndicats
des travailleurs de Polynésie / Force ouvrière
Pour le secrétaire général,

Michel TAATA

Pour la confédération A TIA I MUA,
Le secrétaire général,

Bruno SANDRAS

Pour la confédération des syndicats
indépendants de Polynésie,
Le secrétaire général,

Cyril LEGAYIC

Pour la confédération OTAHI,
Le secrétaire général,

Teamio TUARAU

ANNEXE I (classification)

Les agents non fonctionnaires de l'administration de l'État 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.

1^{ERE} CATEGORIE :

Niveau minimum de recrutement : agents titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur tel qu'agrégation, doctorat, maîtrise, licence, titre d'ingénieur reconnu par l'État.

2^{EME} CATEGORIE

Niveau minimum de recrutement : agents titulaires du baccalauréat de l'enseignement secondaire ou diplôme équivalent (dont capacité en droit) ou diplôme permettant l'accès en faculté.

En fonction des diplômes détenus, les agents pourront être recrutés à un échelon supérieur au 1^{er} échelon sans pouvoir aller au-delà du 5^{eme} échelon.

3^{EME} CATEGORIE :

Niveau minimum de recrutement : agents titulaires du brevet des collèges, brevet d'étude professionnelle ou diplôme équivalent ou niveau d'études du 2^{ème} cycle des lycées et collèges.

Par exemple :

- conducteur des travaux publics : chargé de mener ou de contrôler un ou plusieurs chantiers de travaux publics ;
- chef d'équipe, contremaître, chef de chantier ;
- agent technique mécanicien ou électricien ;
- dessinateur d'exécution ;
- aide géologue ;
- aide chimiste ;
- géomètre adjoint ;
- conducteur offsettiste ;
- aide assistante sociale ;
- greffier adjoint ;
- adjoint de soins ;
- adjoint administratif ;
- agent de recouvrement.

4^{EME} CATEGORIE :

Niveau minimum de recrutement : agents titulaires du CAP, diplômé d'un centre de formation professionnelle des adultes après un an de pratique professionnelle ou ayant un niveau équivalent à la classe de 3^{ème}.

Les titulaires du CAP bénéficieront d'une prime mensuelle dont le montant est fixé à l'annexe II de la présente convention.

Par exemple :

- surveillant des travaux publics ;
- calqueur avec formation professionnelle de dessinateur des travaux publics ;
- mécanicien confirmé ;
- ouvrier qualifié des travaux publics et du bâtiment :

a) personnel routier :

- conducteur d'engin de type "b" et "c" assurant la conduite, l'entretien, le dépannage (voir note à la 5^{ème} catégorie) ;
- ouvrier sachant travailler sur plans (profils en long et en travers).

b) gros oeuvre :

- 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.

c) second œuvre :

- menuisier ;
- charpentier ;
- traceur ;
- escalierateur ;
- affûteur ;
- carreleur ;

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

- électricien ;

- plombier ;

- peintre.

d) autres :

- aide-géomètre ;

- ouvrier qualifié ;

- aide-soignant ;

- chef-cuisinier ;

- agent administratif ;

- chauffeur de véhicule pour le transport en commun assurant l'entretien et le dépannage courants.

5^{EME} CATEGORIE :

Travailleurs ne justifiant pas des diplômes et des connaissances professionnelles exigées dans les catégories supérieures.

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

a) bétonnières jusqu'à 750 litres, concasseur, compresseur, pompe, sauterelle, machine à vibrer, grue, portique, rouleau, compresseur, pilonneuse, dameuse, vibreuse, fondeur, épandeur, malaxeur, bitumeuse, gravillonneuse, pelleuse enrobeuse de moins de 20t/heure et matériel analogue ;

b) pelle mécanique jusqu'à 1m³, bulldozer, scraper, chargeuse, pelle pour tranchée, niveleuse, excavatrice, centrale d'enrobage de 20 à 50t, lisseuse, grue hydrocrane, station de concassage, bétonnière de plus de 750 litres et matériel analogue ;

c) pelle mécanique de plus de 1m³, centrale d'enrobage de plus de 50t et matériel analogue.

A) groupe I :

1) *Bâtiment et travaux publics* :

- Manœuvre sans spécialité : travailleur à qui sont confiées des besognes élémentaires ne nécessitant ni connaissance professionnelle, ni aptitude particulière : balayeur ; gardien ; manœuvre affecté à des manutentions de matériel ; manœuvre affecté à des travaux de débroussaillage ; terrassier.

2) *Autres* :

- Manœuvre ordinaire jardinier : travailleur chargé d'exécuter des travaux de débroussaillage, terrassement, désouchage, ébranchage, découpage des arbres abattus.

- Personnel subalterne, effectuant des travaux très simples : veilleur de nuit avec ronde ; personnel de nettoyage.

B) groupe II :

1) *Bâtiment et travaux publics* :

- Manœuvre 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 : maçonnerie ; menuiserie ; carrelage ; étanchéité ; électricité ; plomberie ; peinture.

2) *Autres* :

- Manœuvre spécialisé jardinier.

- Personnel subalterne, exécutant des travaux simples, après mise au courant sommaire : planton ; commissionnaire ; manutentionnaire ; employé au courrier ; concierge.

C) groupe III :

1) *Bâtiment et travaux publics* :

- 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 1 an de pratique professionnelle) :

* personnel routier : tous conducteurs d'engins de catégorie a) assurant la conduite et l'entretien ; tous conducteurs d'engins de catégorie b) n'assurant que la conduite ; aide-conducteur d'engins de catégorie c).

* bâtiment : aide-coffreur ; aide-maçon ; aide-charpentier ; aide-menuisier ; aide-peintre ; aide-machiniste ; aide-carreleur ; aide-électricien ; aide-plombier.

2) Autres :

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

- Personnel tenant l'un des emplois suivant ou un emploi analogue : opératrice confirmée de centrale téléphonique ; tireur de plans ; aide-magasinier.

D) groupe IV :

1) Bâtiment et travaux publics :

- 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.

* personnel routier : conducteur d'engins de catégorie a) assurant la conduite, l'entretien et le dépannage courant ; conducteur d'engins de catégorie c) n'assurant que la conduite.

* bâtiment : coffreur ; maçon-cimentier ; serrurier ; 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 ; ouvrier menuisier ; ouvrier carreleur ; applicateur exécutant personnellement tous les travaux d'étanchéité ; ouvrier électricien ; ouvrier plombier ; ouvrier peintre.

2) Autres :

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

- personnel effectuant des travaux nécessitant une technique et une pratique prolongée (niveau CAP), devant justifier de son aptitude à tenir l'emploi considéré : employé de bureau ; magasinier.

E) groupe V :

Ouvrier ou personnel qualifié : travailleur 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.

F) groupe VI :

Chef d'équipe : ouvrier ou personnel qualifié ayant ou pouvant se voir confier 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 des 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.

ANNEXE II : Dispositions spécifiques aux salaires et aux primes

A) Grille des salaires mensuels applicables à compter du 01/10/99 (arrêté n° 1295/CM du 20/09/99) :

ECHELON	CATEGORIE 1	CATEGORIE 2	CATEGORIE 3	CATEGORIE 4
1	332 214	240 216	204 439	178 884
2	367 446	265 005	216 738	187 863
3	395 733	292 344	232 635	196 576
4	422 944	314 260	243 956	209 439
5	444 057	334 845	254 853	217 934
6	463 627	357 311	268 916	226 140
7	477 186	375 023	279 037	234 198
8	488 799	391 711	288 543	242 276
9	495 593	406 781	297 404	253 963
10	498 775	422 857	309 313	261 698
11	498 396	435 055	317 663	269 108

CATEGORIE 5		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
GROUPE 1	manœuvre avant 3 mois	591,72	100 000
	manœuvre après 3 mois	591,72	100 000
	manœuvre de force	591,72	100 000
GROUPE 2	manœuvre spécialisé	591,72	100 000
GROUPE 3	aide ouvrier	672,95	113 728
GROUPE 4	ouvrier spécialisé	868,32	146 745
GROUPE 5	ouvrier qualifié	998,57	168 757
GROUPE 6	chef d'équipe	1 058,45	178 878
	chef de chantier	1 209,66	204 432

B) Primes :

I) Prime d'isolement (article 22 de la convention) :

1) 23 253 FCFP

2) 34 879 FCFP

II) Prime de panier (article 26 de la convention) : 589 FCFP

III) Prime pour les agents de 4^e catégorie ayant un CAP (annexe I) : 16 510 FCFP

C) L'évolution des salaires et indemnités sera examinée à l'occasion de la réunion de la commission paritaire consultative.

La réunion de cette commission traitant du niveau des salaires et des primes se tiendra dans la seconde moitié du mois de septembre. Elle donne son avis au regard de la variation annuelle de l'indice des prix de détail à la consommation observée au mois d'août.

Cette évolution sera fixée par arrêté du haut-commissaire.

ANNEXE III

Modèles :

- **contrat de travail à durée déterminée**
- **contrat de travail à durée indéterminée**

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

D'UN SALARIÉ RECRUTÉ SUR LE TERRITOIRE
DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

M.,
D'UNE PART,

EMPLOYEUR

et M.,
né le à
DOMICILE :
NATIONALITÉ :
D'AUTRE PART

SALARIÉ

Article 1er - NATURE ET DURÉE DU CONTRAT

Le présent contrat est soumis aux dispositions de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail en Polynésie française, des délibérations d'application et de la convention collective de travail des agents non fonctionnaires de l'administration (État) dans les conditions suivantes :

- a) Fonctions :
(..... numéro T.A.H.I.T.I. :)
- b) Nature et durée du contrat : contrat à durée déterminée du au inclus.
- c) Motif du recrutement :
- d) Classification : M. est classé en :
.....ème catégorie,ème échelon à compter du
- e) Niveau de salaire au 1er janvier : F CFP salaire mensuel brut.
- f) Période d'essai : mois.

Article 2 - PRISE EN CHARGE

Dépense imputable au budget

Article 3 - RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE

Le salarié sera déclaré et bénéficiera du régime de protection sociale de la caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française.

Article 4 - DISPOSITIONS DIVERSES

Les parties s'engagent à se conformer aux clauses et dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 5

M. déclare être libre de tout autre engagement à la prise d'effet du présent contrat.

M. fera connaître, sans délai, tout changement qui interviendrait dans sa situation concernant son adresse et sa situation de famille.

Toute contestation née de l'exécution du présent contrat pourra être portée devant l'inspection du travail pour tentative de règlement à l'amiable ou devant le tribunal du travail.

L'intéressé (1) L'employeur

(1) - L'intéressé doit porter ici de sa main les mots "lu et accepté", dater et signer.

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

D'UN SALARIÉ DE NATIONALITE FRANÇAISE
RECRUTÉ SUR LE TERRITOIRE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

M.,
D'UNE PART,

EMPLOYEUR

et M.,
né le à

DOMICILE :

D'AUTRE PART

SALARIÉ

Article 1er - NATURE ET DURÉE DU CONTRAT

Le présent contrat est soumis aux dispositions de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail en Polynésie française, des délibérations d'application et de la convention collective de travail des agents non fonctionnaires de l'administration (État) dans les conditions suivantes :

a) Fonctions :

(..... numéro T.A.H.I.T.I. :

b) Durée du contrat : contrat à durée indéterminée à compter du

c) Classification : M. est classé :

.....ème catégorie,ème échelon à compter du

(L'ancienneté des services est prise en compte selon les conditions réglementaires en vigueur.)

d) Niveau de salaire au 1er janvier : F CFP salaire mensuel brut.

e) Période d'essai : mois.

f) Préavis : mois.

Article 2 - PRISE EN CHARGE

Dépense imputable au budget

Article 3 - RÉGIME DE CONGE

Le salarié aura droit à des congés payés annuels dans les conditions prévues par la réglementation du travail en vigueur.

Article 4 - RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE

Le salarié sera déclaré et bénéficiera du régime de protection sociale de la caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française.

Article 5 - DISPOSITIONS DIVERSES

Les parties s'engagent à se conformer aux clauses et dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 6

M. déclare être libre de tout autre engagement à la prise d'effet du présent contrat.

M. fera connaître, sans délai, tout changement qui interviendrait dans sa situation concernant son adresse et sa situation de famille.

Toute contestation née de l'exécution du présent contrat pourra être portée devant l'inspection du travail pour tentative de règlement à l'amiable ou devant le tribunal du travail.

L'intéressé (1) L'employeur

(1) - L'intéressé doit porter ici de sa main les mots "lu et accepté", dater et signer