

[Accueil](#) (1) [BOC n°54](#) (/boc/14696/54.html)

ARMS2054416A portant règlement particulier fixant les dispositions applicables aux personnels civils recrutés localement dans les établissements du ministère de la défense en Polynésie française.

> [Télécharger au format PDF \(/texte/signé/337801/Sans%20titre.pdf\)](/texte/signé/337801/Sans%20titre.pdf)

## En vigueur

### DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE :

*Service des statuts et de la réglementation des ressources humaines militaires et civiles ; Bureau de la réglementation des fonctionnaires et des contractuels*

# ARRÊTÉ portant règlement particulier fixant les dispositions applicables aux personnels civils recrutés localement dans les établissements du ministère de la défense en Polynésie française.

Du 05 juin 2020

NOR A R M S 2 0 5 4 4 1 6 A

Autre(s) version(s) :

Version n°1 du 18 juillet 2020 au 31 mai 2021

OUVRIR

## *Pièce(s) jointe(s) :*

Une annexe

## *Classement dans l'édition méthodique :*

BOEM [253.2.4. \(/boem/1218.html#1218\)](#)

## *Référence de publication :*

BOC n°54 du 17/7/2020

La ministre des armées,

Vu la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée portant statut d'autonomie de la Polynésie française <sup>(A)</sup> ;

Vu le code du travail de la Polynésie française <sup>(1)</sup> ;

Vu la [loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 \(https://boreale.intradef.gouv.fr/texte/12140/N%C2%B0%C2%A086-845.html\)](#)

modifié relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la loi n° 2019-707 du 05 juillet 2019 portant diverses dispositions institutionnelles en Polynésie française, notamment son article 8 <sup>(B)</sup> ;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique <sup>(C)</sup> ;

Vu le [décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 \(https://boreale.intradef.gouv.fr/texte/55011/N%C2%B0%202006-781.html\)](#)

modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État ;

Vu le [décret n° 2011-184 du 15 février 2011 \(https://boreale.intradef.gouv.fr/texte/264215/N%C2%B0%202011-184.html\)](#)

modifié relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ;

Vu le [décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 \(https://boreale.intradef.gouv.fr/texte/194510/N%C2%B0%202012-422.html\)](#)

modifié relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense ;

Vu le [décret n° 2016-290 du 10 mars 2016 \(https://boreale.intradef.gouv.fr/texte/210703/N%C2%B0%202016-290.html\)](#)

pris pour l'application de l'article 16 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et fixant le cadre de la négociation collective des personnels civils recrutés localement dans les établissements du ministère de la défense en Polynésie française ;

Vu [l'arrêté du 09 août 2012 fixant les modalités particulières d'organisation de la prévention des risques professionnels au ministère de la défense. \(http://boreale.intradef.gouv.fr/texte/73853/Sans%20nom.html\)](#) ;

Vu l'arrêté du 27 octobre 2014 pris en application de l'article 75-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène

et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique <sup>(D)</sup> ;

Vu Arrêté du 08 janvier 2019 portant création des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de base de défense. (<http://boreale.intradef.gouv.fr/texte/327289/Sans%20nom.html>) ;

Vu l'accord cadre du 11 juillet 2001 relatif au temps de travail au sein du ministère de la défense <sup>(1)</sup> ;

Vu l'avis de la commission paritaire de négociation en date du 14 février 2020 <sup>(1)</sup>,

Arrête :

#### **Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions du présent arrêté, prises en application du décret du 10 mars 2016 susvisé (<https://boreale.intradef.gouv.fr/texte/210703/N%C2%B0%202016-290.html>), s'appliquent aux personnels civils recrutés localement (PCRL) dans les établissements du ministère de la défense implantés en Polynésie française, qui regroupent le personnel ouvrier et employé recruté localement (PRL) et les cadres et techniciens océaniques de la défense (CTOD).

Elles précisent les conditions d'emploi et de travail des PCRL ainsi que leurs garanties sociales, dans le cadre de la législation du travail applicable en Polynésie française, ainsi que les rapports de travail avec le commandement supérieur des forces armées en Polynésie française, représenté par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française.

Un règlement intérieur applicable aux PCRL, qui ne peut déroger au présent arrêté, est établi selon les dispositions prévues par le code du travail de la Polynésie française.

### **TITRE Ier**

#### **DISPOSITIONS COMMUNES**

##### **CHAPITRE 1**

##### **DIALOGUE SOCIAL**

##### **SECTION 1**

#### **CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

##### **Article 2**

Le droit syndical applicable aux PCRL au sein du commandement supérieur des forces armées en Polynésie française s'exerce conformément au droit syndical en vigueur au ministère de la défense et dans le cadre des dispositions du présent arrêté.

##### **Article 3**

Dans les formations d'emploi sont mis en place des panneaux d'affichage réservés aux informations et communications syndicales.

Un local au sein des forces armées en Polynésie française est mis à disposition des syndicats représentatifs. Cette mise à disposition fait l'objet d'une décision écrite.

##### **Article 4**

Pour faciliter la présence du PCRL aux assemblées des organisations syndicales représentatives, des autorisations d'absences rémunérées de douze heures par an peuvent lui être accordées dans des limites compatibles avec les nécessités du service et sur demande préalable présentée par chaque organisation syndicale représentative intéressée au moins un mois avant la date prévue de chaque assemblée.

La tenue des assemblées peut être autorisée, pour chaque organisation syndicale, à raison d'une heure par mois.

Les organisations syndicales peuvent demander à cumuler les droits ouverts au titre de deux mois ou de trois mois au plus.

##### **Article 5**

A l'occasion des élections des délégués du personnel et selon des modalités arrêtées en concertation avec le commandement supérieur des forces armées en Polynésie française, des autorisations d'absences rémunérées sont accordées au PCRL pour lui permettre d'assister à la réunion organisée par chaque organisation syndicale.

##### **Article 6**

Le PCRL participant aux travaux des diverses commissions instituées par le présent arrêté est réputé en activité pendant la durée de chacune des réunions de ces commissions.

##### **Article 7**

Le PCRL appelé à participer aux travaux d'organismes consultatifs paritaires, à siéger dans les organismes de Polynésie française donnant lieu à nomination par arrêté du conseil des ministres de Polynésie française ou à siéger dans un tribunal du travail de Polynésie française bénéficie d'autorisations d'absences rémunérées.

Le PCRL appelé à siéger dans ces organismes communique au commandant supérieur des forces armées en Polynésie française le justificatif le désignant.

#### **Article 8**

Le temps octroyé au PCRL bénéficiaire des autorisations d'absences prévues aux articles 5 et 7 du présent arrêté, est majoré des délais de route et d'un temps égal à la durée de la réunion pour la préparer et en établir, le cas échéant, des comptes rendus.

La couverture sociale contre les risques d'accident encourus sur le lieu de la réunion et durant les trajets est valable pendant toute la durée de l'autorisation d'absence majorée des délais de route.

#### **Article 9**

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les PCRL du commandement supérieur des forces armées en Polynésie française. Chaque délégué syndical dispose d'un crédit mensuel d'heures, cumulable avec le crédit d'un délégué du personnel.

Le délégué syndical peut bénéficier de crédits de temps syndical éventuellement octroyé par les organisations syndicales représentatives.

Le délégué syndical dispose du droit d'affichage.

Le délégué syndical dispose pendant les heures de travail du droit de circuler librement sous réserve d'en informer préalablement le chef de la formation d'emploi et de service concerné.

Le délégué syndical peut assister les délégués du personnel titulaires ou suppléants dans l'exercice de leurs fonctions lorsqu'ils relèvent de la même organisation. Il est soumis à l'obligation de discrétion.

### **SECTION 2**

#### **DELEGUES DU PERSONNEL**

##### **Article 10**

Les élections des délégués du personnel ainsi que les modalités d'exercice de leurs fonctions se déroulent conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en Polynésie française.

##### **Article 11**

Les délégués du personnel exercent leurs fonctions et bénéficient des mesures de protection dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur en Polynésie française, sauf dispositions particulières fixées par le présent arrêté. Ils disposent, individuellement, pour l'exercice de leurs fonctions de dix heures mensuelles que le délégué titulaire et le suppléant peuvent se partager ou utiliser simultanément après accord du délégué titulaire.

Dans un domaine particulier d'expertise, ils peuvent demander à se faire assister par un conseiller syndical.

##### **Article 12**

Les délégués du personnel peuvent être reçus à leur demande par le commandant de la formation d'emploi ou son représentant.

##### **Article 13**

Les délégués du personnel sont reçus mensuellement par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française ou son représentant.

### **CHAPITRE 2**

#### **CARRIERE DU PCRL**

##### **SECTION 1**

#### **RECRUTEMENT**

##### **Article 14**

Le PCRL est recruté par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française, par contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou à temps partiel, conformément au droit en vigueur en Polynésie française et aux dispositions du présent arrêté.

Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée lorsqu'il s'agit de remplacer momentanément un PCRL indisponible ou d'effectuer des travaux urgents ou temporaires.

La durée initiale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder un an et peut être renouvelée deux fois, par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de deux ans.

#### **Article 15**

Le contrat de travail est écrit et précise la date de sa prise d'effet, sa durée, la durée de la période d'essai, la profession occupée ainsi que les conditions de la rémunération.

Lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, il comporte également le motif précis du recrutement et, le cas échéant, les modalités de son renouvellement.

#### **Article 16**

La durée de la période d'essai peut être prolongée en cas de maladie pour une durée égale à celle de l'arrêt de travail du PCRL.

Pendant la durée de son arrêt de travail, celui-ci bénéficie de son salaire minimum dans la limite de la durée de prise en charge prévue à l'article 66 du présent arrêté.

La période d'essai est également prolongée lorsque le PCRL participe à une formation.

#### **Article 17**

Le contrat de travail est signé par les deux parties, au plus tard à la fin de la première journée de travail du PCRL.

A défaut de notification par écrit, le contrat de travail est réputé être conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 18**

Le recrutement est effectué soit sur titre et après un entretien d'embauche, soit sur épreuve professionnelle permettant de constater les aptitudes et connaissances des candidats.

#### **Article 19**

L'accès au recrutement est favorisé pour les candidats résidents de Polynésie française dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur en Polynésie française.

A égalité de qualification et de diplôme, un candidat ne répondant pas à la qualité de résident au sens des dispositions mentionnées à l'alinéa précédent peut être recruté dès lors que les consultations réalisées auprès de l'agence polynésienne pour l'emploi ont été infructueuses.

#### **Article 20**

Les candidats doivent, préalablement à leur recrutement, être reconnus médicalement aptes par un médecin de prévention, satisfaire à l'enquête de sécurité de l'autorité militaire et être libres de tout engagement.

#### **Article 21**

Le PCRL est astreint à une obligation de discrétion professionnelle pour tous les faits, documents ou informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

#### **Article 22**

Dans le respect de la réglementation en vigueur en Polynésie française, le PCRL est autorisé à exercer une activité accessoire sous réserve que celle-ci ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service ou ne mette pas l'intéressé en situation de méconnaître l'article 432-12 du code pénal.

Il transmet à son employeur une attestation sur l'honneur prouvant le respect de ces principes.

### **SECTION 2**

#### **PRISE EN COMPTE DES SERVICES ANTERIEURS**

#### **Article 23**

La durée de suspension des fonctions dans les formations d'emploi résultant de l'accomplissement des obligations du service national est prise en compte pour l'ancienneté du PCRL.

#### **Article 24**

Les services accomplis au titre d'un ou de plusieurs contrats à durée déterminée sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté lors d'un recrutement en contrat à durée indéterminée sous réserve, s'il y a interruption, que celle-ci ne soit pas supérieure à un an et qu'elle ne résulte pas du fait du PCRL.

### **SECTION 3**

#### **INTERRUPTION DU TRAVAIL**

##### **Article 25**

Dans le cas d'une interruption de travail dont le PCRL n'est pas responsable, le temps pendant lequel il reste à la disposition du commandant supérieur des forces armées en Polynésie française est rémunéré au taux horaire normal. Il peut lui être demandé des travaux simples, le cas échéant d'un niveau inférieur, qui relèvent de sa spécialité.

### **SECTION 4**

#### **EMPLOI HORS DE L'ILE DE TAHITI**

##### **Article 26**

Selon les besoins du service et si son contrat de travail le prévoit, le PCRL peut être employé hors de l'île de Tahiti. Il bénéficie dans ce cadre de la prise en charge des frais afférents à l'hébergement et à la restauration.

Ces prestations fournies par l'employeur ont le caractère d'indemnités de frais de déplacement.

### **SECTION 5**

#### **MUTATIONS**

##### **Article 27**

Des mutations peuvent être prononcées, soit à la demande du PCRL, soit pour nécessité de service et après accord entre les commandants de formations d'emploi concernés.

Les mutations au sein d'une même formation d'emploi relèvent de la compétence du commandant de la formation d'emploi concernée lorsque la profession reste la même.

Le commandant de la formation d'emploi informe le service gestionnaire du commandement supérieur des forces armées en Polynésie française.

Les mutations au sein des autres formations d'emploi ou occasionnant un changement de profession relèvent de la compétence du commandement supérieur des forces armées en Polynésie française.

Si le poste occupé par le PCRL est supprimé ou si la mutation est motivée pour nécessité de service, trois propositions de mutations maximum lui sont présentées en fonction des postes vacants, disponibles et de niveau et compétences équivalents.

Si le PCRL concerné exprime son désaccord envers la mutation envisagée, l'organisation syndicale de son choix peut être consultée sur sa demande.

La non acceptation par le PCRL du nouveau poste peut être considérée comme une rupture du contrat de travail de son fait.

### **SECTION 6**

#### **FORMATION**

##### **Article 28**

Les droits individuels et collectifs en matière de formation professionnelle sont garantis.

Les actions de formation et de perfectionnement destinées à améliorer les connaissances professionnelles du PCRL sont arrêtées annuellement lors du comité technique de la base de défense de Polynésie française. Une information préalable a lieu en réunion mensuelle des délégués du personnel.

Le PCRL est reçu en entretien annuellement par son chef de service sous la responsabilité du commandant de la formation d'emploi, afin de déterminer son besoin en formation.

Ce besoin doit être nécessaire à son perfectionnement dans son emploi, à son évolution professionnelle ou à sa reconversion après un départ volontaire.

Les demandes de formation sont soumises à l'avis de la commission paritaire de formation du commandement supérieur des forces armées en Polynésie française. Le plan de formation annuel de l'ensemble du personnel PCRL est soumis à l'avis de la commission paritaire de formation siégeant au niveau du commandant supérieur des forces armées en Polynésie française.

##### **Article 29**

La commission paritaire de formation comprend en nombre égal des représentants du commandement supérieur des forces armées en Polynésie française et des représentants des PCRL.

Elle est composée comme suit :

- le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française ou son représentant, président ;
- cinq membres désignés par le président au sein du commandement supérieur des forces armées en Polynésie française ;
- six représentants du personnel désignés par les organisations syndicales représentatives.

#### **Article 30**

Pendant la durée des actions de formation et de perfectionnement, le PCRL perçoit la rémunération afférente à son emploi.

Il peut bénéficier du paiement d'heures supplémentaires si les conditions suivantes sont réunies :

- la formation est suivie sur demande expresse de l'administration ;
- l'assiduité du PCRL est certifiée par le responsable de formation ;
- la formation s'est déroulée en dehors des horaires de travail déterminés par le présent arrêté, et a conduit à un dépassement de la durée journalière de travail.

Le PCRL admis à effectuer des actions de formation et de perfectionnement en métropole bénéficie dans cette situation :

- du maintien de la couverture sociale de la caisse de prévoyance sociale de Polynésie française ;
- de la perception de frais de déplacement, conformément à l'article 98 du présent arrêté.

#### **Article 31**

Le PCRL qui en fait la demande peut prétendre à un congé de formation sans solde dans les conditions fixées par le droit en vigueur en Polynésie française.

#### **Article 32**

Le PCRL placé en formation en dehors de sa formation d'emploi n'a pas l'obligation de reprendre son poste de travail à l'issue de la formation si celle-ci excède la demi-journée.

La demi-journée correspond au matin ou à l'après-midi selon le cycle de travail propre à chaque PCRL défini à l'article 39 ou à l'article 55 dans le cas d'horaires aménagés.

### **SECTION 7**

#### **DEPART A LA RETRAITE**

#### **Article 33**

Les conditions relatives au départ et à la mise à la retraite du PCRL sont celles fixées par les lois et règlements en vigueur en Polynésie française.

Le PCRL souhaitant travailler au-delà de l'âge légal de départ à la retraite doit être apte sur le plan médical et en faire expressément la demande. Celle-ci est adressée par voie hiérarchique au commandant supérieur des forces armées en Polynésie française, au plus tard trois mois avant le terme du contrat.

Sous réserve de l'aptitude médicale, la demande de maintien en activité n'est accordée de plein droit que lorsque le PCRL ne justifie pas d'une durée de cotisation suffisante.

#### **Article 34**

Lorsque le PCRL atteint l'âge suffisant fixé par les lois et règlements en vigueur en Polynésie française, une attestation de cessation d'activité salariée est établie par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française et remise en main propre contre décharge de l'intéressé.

Le PCRL relève du régime de retraite de droit commun de la caisse de prévoyance sociale de Polynésie française.

Le PCRL radié des contrôles à l'âge suffisant conformément à l'article 33 du présent arrêté, perçoit une indemnité correspondant à quinze jours de salaire de la moyenne des six derniers salaires bruts par année de service effectuée. Le nombre d'années pris en compte est arrondi à l'entier supérieur.

Pour le PCRL ayant cotisé pendant la durée suffisante conforme aux textes en vigueur, cette indemnité est acquise quel que soit l'âge du départ à la retraite.

Cette durée de cotisation est réduite lorsque le PCRL bénéficie, conformément à la réglementation en vigueur en Polynésie française, du mécanisme de retraite anticipée pour travaux pénibles. La notion de pénibilité et la liste des travaux manuels ouvriers répondant à cette définition sont précisées par la réglementation applicable en Polynésie française.

### **SECTION 8**

#### **DEMISSION – LICENCIEMENT**

**Article 35**

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à l'initiative de l'une des parties contractantes.

**SOUS-SECTION 1****DEMISSION****Article 36**

En cas de démission du PCRL, la durée du préavis est fixée à trente jours. Le point de départ du préavis est la date de réception de la notification de celui-ci formulée par écrit.

L'absence de respect par le PCRL de ce délai donne lieu à une retenue sur salaire égale au nombre de jours non respectés, calculé par trentième.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le PCRL bénéficie, pendant la durée du préavis de démission d'un jour d'autorisation d'absence par semaine.

La démission est exclue lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée à l'encontre du PCRL pour faute lourde.

**Article 37**

Le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française peut se libérer de l'accomplissement de la période de préavis en versant au PCRL une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont bénéficie le personnel durant le délai de préavis.

**SOUS-SECTION 2****LICENCIEMENT****Article 38**

Le licenciement est précédé d'un entretien préalable auquel est convoqué par écrit le PCRL.

La décision de licencier le PCRL est motivée et notifiée par écrit par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française dans les huit jours suivant l'entretien préalable.

Le point de départ du préavis est la date de réception de la notification de celui-ci formulée par écrit.

Sauf en cas de durée plus longue mentionnée dans le contrat, la durée du préavis est fixée pour toutes les professions à trente jours.

**CHAPITRE 3****TEMPS DE TRAVAIL ET CONGES****SECTION 1****TEMPS DE TRAVAIL****Article 39**

L'accord-cadre relatif au temps de travail au sein du ministère de la défense du 11 juillet 2001 s'applique aux PCRL dans le respect du droit du travail applicable en Polynésie française.

Le travail est organisé selon une période de référence dénommée « cycle de travail », fixée par le commandement supérieur des forces armées en Polynésie française, conformément aux dispositions de l'accord-cadre précité.

Le ministère de la défense a opté pour un cycle hebdomadaire de travail de 38 heures réparties sur cinq jours de travail. La durée hebdomadaire moyenne annuelle du travail est fixée à 35 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Afin de respecter la durée hebdomadaire moyenne annuelle de 35 heures, ce cycle ouvre droit à 18 jours de réduction du temps de travail (RTT), dont neuf jours minimum sont à la disposition de l'administré et neuf jours maximum sont déterminés par l'employeur après consultation du comité de suivi ARTT.

Compte tenu des particularités de la Polynésie française, les horaires de travail de référence sont les suivants :

	<b>Matinée</b>	<b>Après-midi</b>	<b>Nombre d'heures</b>
Lundi	06h30-12h00	13h00 - 16h10	08H40

Mardi	06h30-12h00	13h00 - 16h10	08H40
Mercredi	06h30-12h30		06h00
Jeudi	06h30-12h00	13h00-16h10	08h40
Vendredi	06h30-12h30		06h00
Nombre d'heures travaillées par semaine : 38h00			

L'embauche se fait sur le lieu de travail et en tenue de travail.

Le calcul des salaires reste basé sur cent-soixante-neuf heures et trente minutes par mois.

Un PCRL ne peut travailler plus de six jours consécutifs par semaine.

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives. Il a lieu, en principe, le dimanche.

La durée du travail s'apprécie à la semaine. Celle-ci commence le lundi à zéro heure pour se terminer le dimanche à vingt-quatre heures.

#### **Article 40**

I. Le PCRL, employé depuis plus d'un an à temps complet, peut être autorisé, à sa demande, à accomplir un service à temps partiel sous réserve des nécessités du service.

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel, qui fait l'objet d'un avenant au contrat de travail est accordée pour une période de six mois à un an. Elle peut être renouvelée dans les mêmes conditions, sur demande de l'intéressé, présentée au moins deux mois avant l'expiration de la période en cours. Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés.

II. Le temps partiel peut être accordé pour une quotité de 50%, 60%, 70% ou 80% de la durée du service que les PCRL exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer. La durée du service à temps partiel peut être accomplie quotidiennement ou hebdomadairement. La demande du PCRL doit préciser le motif de celle-ci ainsi que le cycle horaire souhaité.

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

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

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

III. Le PCRL employé à temps partiel perçoit une fraction de son salaire ainsi que des primes afférentes. Cette fraction correspond à la quotité de service accordée et est égale à 6/7ème dans le cas où les services représentent 80% de la durée du service à temps plein.

Le travail à temps partiel n'affecte pas le calcul de l'ancienneté exigée pour l'avancement.

Dans le cas d'un travail à temps partiel pris quotidiennement, la durée des congés annuels est équivalente à celle d'un travail à temps plein. Dans le cas d'un travail à temps partiel pris hebdomadairement, elle est calculée au prorata de la quotité de travail accordée par rapport à un temps plein.

Le nombre de jours RTT est de 18 jours dans la limite de la quotité de temps partiel.

Les modalités et durées des congés pour maladie ou accident du travail sont équivalentes à celles prévues dans le cadre

d'un travail à temps plein.

IV. A l'issue de la période de travail à temps partiel, le PCRL qui n'a pas demandé le renouvellement de celui-ci est admis à occuper à temps plein son emploi, ou à défaut, un emploi analogue. La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

#### **Article 41**

La durée du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours de la même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période de douze semaines consécutives.

Le plafond des heures supplémentaires est fixé à 25 heures par mois.

La durée de travail quotidienne ne peut excéder dix heures. L'amplitude de la journée de travail ne peut excéder douze heures.

Le repos journalier est de onze heures minimum entre deux journées de travail.

La durée de la plage méridienne ne peut être inférieure à quarante-cinq minutes, ni supérieure à deux heures.

Le travail de nuit comprend la période comprise entre 20 heures et 06 heures.

Lorsque le temps de travail dépasse une plage de six heures consécutives, le PCRL bénéficie d'une pause de vingt minutes.

#### **Article 42**

Les dix-huit jours de RTT accordés aux PCRL compensent les trois heures en surplus effectuées chaque semaine par rapport à la durée hebdomadaire légale de 35 heures par semaine. Ces dix-huit jours s'ajoutent aux jours de congés, aux week-ends, et aux jours fériés. Ils sont pris dans l'année calendaire et ne peuvent être reportés sur l'année suivante que dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 47.

#### **Article 43**

Le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française peut déroger aux règles énoncées aux articles 39 et 41 du présent arrêté lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée afin de garantir le bon fonctionnement des formations d'emploi. Ces dérogations sont transmises pour accord préalable à l'inspecteur du travail dans les armées.

Durant ces circonstances exceptionnelles, un PCRL ne peut pas travailler plus de 60 heures durant une même semaine.

Les heures effectuées à l'occasion de ces circonstances exceptionnelles sont rémunérées en heures supplémentaires dans les conditions prévues à l'article 83 du présent arrêté.

#### **Article 44**

Le temps passé en formation sur le temps de travail est assimilé à du temps de travail effectif.

Lors du congé de formation, le PCRL n'est plus considéré comme étant présent au sein de sa formation d'emploi.

Cette période de congé n'ouvre pas droit aux jours de RTT.

#### **Article 45**

Les jours de RTT sont décomptés en demi-journées le mercredi, en journées les autres jours à l'exception des PCRL ayant un cycle particulier de travail.

Les lundis, mardis et jeudis, les droits à RTT peuvent être fractionnés en demi-journée.

Les jours fériés polynésiens ne peuvent être décomptés en jours de RTT.

#### **Article 46**

Le PCRL qui part en retraite, qui démissionne, qui est licencié, qui part en départ volontaire ou dont le contrat à durée déterminée arrive à terme en cours d'année, bénéficie avant son départ, de jours RTT au prorata des semaines déjà effectuées, déduction faite des jours RTT pris durant cette période.

#### **Article 47**

Le PCRL en mission ou en stage, qui ne peut bénéficier des jours de RTT à disposition du commandant supérieur des forces armées en Polynésie française, conserve le bénéfice de ceux-ci.

Ces jours, mis à sa disposition doivent être pris avant le 31 décembre de l'année en cours ou avant le 30 juin de l'année

suivante lorsque les jours étaient acquis au titre du dernier trimestre.

#### **Article 48**

Les jours de réduction du temps de travail à la main de l'employeur ne sont pas récupérés par le PCRL lorsque les jours de congés maladie coïncident avec les jours de RTT à la disposition de l'employeur. En revanche, le PCRL en congé maladie bénéficie de la totalité des jours de RTT à sa disposition quelle que soit la période de l'année.

Dans le cas d'un PCRL en mi-temps thérapeutique ou dans le cas de sa prise en charge par la caisse de prévoyance sociale de Polynésie française, le nombre de jours de RTT acquis est calculé au prorata du temps de travail effectif sur l'année.

#### **Article 49**

Le PCRL en congé maternité ou en accident du travail bénéficie de la totalité des dix-huit jours RTT de l'année. Il récupère les jours à la main de l'employeur qui interviendraient durant ces périodes.

Ces jours doivent être pris dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 47.

#### **Article 50**

Lorsqu'un PCRL est d'astreinte un jour de RTT à la main de l'employeur, il lui est accordé une récupération équivalente à un jour d'astreinte le week-end, soit une demi-journée.

#### **Article 51**

La formation d'emploi qui en fait la demande peut adopter des cycles de travail différents du cycle de référence lorsque l'activité de cette formation ou d'une partie de celle-ci le justifie.

Les cycles de travail particuliers ne peuvent être adoptés que pour une période limitée sur une année.

Ils sont établis au dernier trimestre d'une année pour l'année suivante et sont soumis à l'accord du commandant supérieur des forces armées en Polynésie française à l'occasion des négociations annuelles sur les jours RTT à la main de l'employeur.

#### **Article 52**

La formation d'emploi peut, pour une profession qui nécessite un cycle de travail différent du cycle de référence, adopter des horaires de travail particuliers, en particulier de nuit, en décalé ou sous la forme de la journée continue lorsque l'activité de cette profession le justifie.

La mise en place de la journée continue est soumise à l'autorisation de la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD).

Le nombre d'heures effectuées doit demeurer égal à trente-huit heures par semaine et respecter les dispositions du code du travail de la Polynésie française et du présent arrêté.

#### **Article 53**

Une dérogation individuelle à l'horaire de référence peut être accordée, dans les limites que permet l'exécution du service, par le commandant de la formation d'emploi. Elle ne peut être accordée qu'à titre très exceptionnel.

La dérogation peut être accordée pour convenance personnelle ou pour nécessités de service. Elle peut être renouvelée chaque début d'année.

#### **Article 54**

Une main courante, précisant en particulier le temps de travail mensuel effectué par le PCRL, est tenue pour chaque PCRL au sein de sa formation d'emploi, selon les modalités fixées par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française. Elle est signée par l'autorité désignée à cet effet.

Tout rejet de paiement de salaire au regard d'une main courante est transmis au chef de service pour demande de renseignements complémentaires.

#### **Article 55**

Les horaires de travail de référence peuvent être aménagés dans chaque formation d'emploi. Ils sont modifiés après consultation des organisations syndicales représentatives dans le cadre du comité annuel d'aménagement et de réduction du temps de travail.

Les horaires de travail sont affichés sur les différents lieux de travail.

L'horaire de la pause mentionnée à l'article 41 du présent arrêté est présenté lors du comité annuel cité au premier alinéa.

Le PCRL exécutant des travaux salissants ou particulièrement salissants bénéficie d'une cessation effective d'activité du

travail décomptée comme temps de travail effectif dans les conditions suivantes :

- travaux nécessitant le lavage des mains : six minutes à la débauchée du midi et du soir ;
- travaux nécessitant une douche : six minutes à la débauchée de midi et douze minutes à la débauchée du soir.

#### **Article 56**

Le PCRL qui est sportif de haut niveau peut prétendre à un aménagement de son horaire de travail pour lui permettre la pratique régulière et contrôlée de sa discipline.

Le bénéfice de ces dispositions est subordonné à la présentation d'une attestation de la qualité de sportif de haut niveau, établie par la commission du sport de haut niveau de Polynésie française.

#### **Article 57**

Le calendrier des jours fériés et chômés pour le PCRL employé dans les formations d'emploi et leur rémunération fait l'objet d'un texte particulier annuel.

Les jours fériés et chômés sont payés au PCRL, à l'exclusion des heures supplémentaires qui auraient dû être effectuées. Dans le cas de récupération de ces heures supplémentaires, les heures de récupération sont rémunérées au taux normal.

### **SECTION 2**

#### **CONGES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE**

#### **Article 58**

Le calcul des droits à congés annuels s'effectue sur une période, dite de référence, allant du 1er janvier au 31 décembre de l'année en cours.

Pour le calcul de la durée des congés acquis, ne sont pas déduites, d'une part et dans la limite de six mois, les absences pour raisons de santé, d'autre part les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, les congés de maternité et les absences rémunérées autorisées.

Le PCRL bénéficie, pour une année, de congés annuels fixés comme suit :

- trente-cinq jours calendaires lorsque le congé est continu ;
- vingt-huit jours ouvrables lorsque le congé est fractionné. Lorsque, dans une fraction de congé, est inclus un mercredi, celui-ci n'est décompté que comme demi-journée de congé. Le samedi est considéré comme jour ouvrable s'il est inclus dans une période de congé mais n'en constitue ni le premier ni le dernier jour.

#### **Article 59**

Sur une année de référence, les congés annuels doivent comporter une fraction continue d'au moins deux semaines.

La jouissance des droits ouverts au cours de la période de référence intervient, dans la limite des droits acquis, entre le 1er janvier de l'année en cours et le 28 février de l'année suivante.

Des dérogations exceptionnelles peuvent être accordées par le commandant de la formation d'emploi et délivrées par l'organisme d'administration sur la base de justificatifs écrits fournis par le PCRL

Lorsque le PCRL n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels du fait d'une absence prolongée pour raison de santé, les congés annuels non pris sont automatiquement reportés sur l'année suivante sans pouvoir excéder cette limite.

#### **Article 60**

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération perçue par le PCRL au cours de la période de référence pendant laquelle il a acquis ses droits à congés, ou au cours des douze derniers mois en cas de congés pris avant la fin de la période de référence. Pour le PCRL cessant son activité en cours d'année, le calcul de l'indemnité est effectué au prorata des mois travaillés.

Le salaire de base, la prime d'ancienneté, la prime de responsabilité ou de chef d'équipe et la prime de sujétion étant maintenus durant les congés, sont comptabilisés pour le calcul de l'indemnité les éléments de rémunération suivants :

- les heures supplémentaires et les heures de nuit ;
- l'indemnité de congés payés de l'année précédente ;
- les primes d'atoll, de travaux salissants ou insalubres, d'inconfort, de plongée, de manipulation de fonds, de panier, d'astreinte, de travaux en hauteur, de rendement.

Les heures effectuées au-delà de la durée du travail sont majorées dans les conditions fixées à l'article 83.

#### **Article 61**

En cas de démission ou de licenciement, le PCRL reçoit une indemnité compensatrice des congés non pris. Cette indemnité est acquise même si le délai pour l'ouverture des droits à jouissance des congés n'est pas atteint.

#### **Article 62**

Le PCRL ayant la charge, selon la réglementation sur les prestations familiales, d'un ou plusieurs enfants, a droit à un jour de congé supplémentaire par année et par enfant enregistré à l'état-civil, vivant au foyer et ayant moins de seize ans à la date de prise de congé. Ce droit est porté à deux jours de congés supplémentaires pour le PCRL ayant moins de vingt-et-un ans au 31 décembre de l'année en cours. Ce droit à congé supplémentaire est accordé globalement aux parents. Dès lors qu'il est en couple (marié, partenaire de PACS ou concubin), le PCRL doit préciser les modalités de répartition de ce droit à congé supplémentaire. A défaut d'information, ce congé est attribué à la mère de famille.

Des congés supplémentaires au titre de l'ancienneté sont accordés dans les conditions suivantes et dans la limite de six jours au total :

- deux jours supplémentaires après 15 ans d'ancienneté au 31 décembre de l'année précédente ;
- un jour supplémentaire pour trois années d'ancienneté en sus de la durée précédente.

Dans le calcul de l'ancienneté requise, est pris en compte l'ensemble des services accomplis au sein du ministère de la défense ainsi, le cas échéant, que la durée de suspension des fonctions dans les organismes relevant des forces armées résultant de l'accomplissement des obligations du service national.

A l'occasion de la remise de la médaille du travail, le PCRL a droit à une journée de congé supplémentaire, qui doit être prise dans un délai de douze mois à compter de la date à laquelle elle a été décernée.

Pour tout dimanche ou jour férié accompli en mission au titre des journées défense et citoyenneté (JDC), le PCRL a droit à une journée de repos compensateur à prendre au retour, dans un délai de quinze jours.

#### **Article 63**

Des cumuls de congés d'une année sur l'autre peuvent être accordés au PCRL désireux de se rendre hors des îles du Vent.

Le cumul est accordé par le commandant de formation d'emploi et la décision est délivrée par l'organisme d'administration sur demande formulée par le PCRL avant la date d'expiration des droits à jouissance des congés.

Cette faculté est ouverte au seul personnel reprenant son emploi à l'issue du congé. La durée de celui-ci ne peut excéder soixante-dix jours calendaires après trois années au plus de cumul. Les congés non pris à l'issue de la période du cumul de trois ans sont perdus.

Elle n'est pas accordée au PCRL en fin de contrat, sauf dérogation accordée par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française.

Le PCRL qui, pour une raison indépendante de sa volonté dûment motivée, ne peut effectuer le voyage envisagé, conserve le cumul des congés reportés avec celui de la troisième année. Dans ce cas, et compte tenu des nécessités de service, il doit prendre ses congés au cours de l'année civile en cours et au plus tard le 28 février de l'année suivante. Ces congés peuvent être fractionnés à condition que la première fraction comporte au moins la moitié du congé total.

#### **Article 64**

Des congés sans salaire peuvent être accordés dans les cas suivants :

- pour le PCRL souhaitant se rendre hors de l'archipel de la Société dans la limite de trente-cinq jours tous les deux ans et à condition que le cumul du congé payé et du congé sans salaire n'excède pas soixante-dix jours, sauf dérogation exceptionnelle ;
- sur justification, et dans la limite de quatre mois par an, en cas d'événement familial grave dûment constaté tel que la maladie ou l'accident du conjoint ou des enfants ;
- si les obligations du service le permettent, et dans la limite de quinze jours par an, au PCRL originaire des archipels éloignés pour lui permettre de cumuler le congé sans salaire avec les congés payés ;
- si les obligations du service le permettent, et dans la limite de quinze jours par an pour motif particulier soumis à l'appréciation de l'administration ;
- dans la limite de trois mois renouvelables une fois, si les obligations du service le permettent, pour construction de la résidence principale du PCRL. Toute justification peut être demandée par la formation d'emploi ;
- pour formation syndicale ;

- congé lié aux campagnes des mandats électifs dans la limite de cinq jours.

Dans ces différents cas, le contrat de travail est suspendu mais la durée de ces congés est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté pour l'avancement dans la limite d'un mois.

Les congés sans salaire sont accordés par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française.

#### **Article 65**

A titre exceptionnel et lorsque les impératifs du service le permettent, un congé de longue durée peut être accordé pour une durée d'un an reductible deux fois, pendant laquelle le contrat de travail est suspendu.

Ce congé est de droit pour les mères ou pères de famille désireux d'élever un ou plusieurs enfants de moins de cinq ans.

Au cours des deux premiers congés d'un an, la réintégration peut être prononcée par anticipation sur demande de l'intéressé, présentée avec un préavis de deux mois au minimum et soumise à l'avis du commandant de la formation d'emploi.

A l'issue des deux premiers congés, le PCRL est réintégré d'office dans son poste, sous réserve du respect d'un délai de préavis de reprise de deux mois.

Si le congé est reconduit pour une troisième année le PCRL ne bénéficie plus, à l'issue de ses trois ans d'absence, que d'une priorité de réemploi à la première vacance dans sa profession.

Le PCRL désireux de bénéficier d'un congé sans salaire présente une demande d'autorisation trois mois avant la date prévue de début du congé. L'administration communique sa décision au moins un mois avant la date prévue de début du congé.

#### **Article 66**

L'année de référence retenue pour la détermination des congés de maladie est identique à celle servant à apprécier le droit aux congés payés.

La durée de prise en charge de la rémunération du PCRL par l'administration est de quatre-vingt-dix jours. Au-delà de ce délai, l'intéressé est pris en charge par la caisse de prévoyance sociale de Polynésie française.

Le PCRL rend compte dans les plus brefs délais à sa formation d'emploi et transmet l'arrêt de travail au commandant de la formation administrative, sauf cas de force majeure, dans les quarante-huit heures suivant la consultation.

Ce délai est porté à cinq jours pour le PCRL en résidence hors des îles du Vent.

L'arrêt de travail précise la date de départ de l'interruption de travail et la durée de cette interruption.

Lorsque la durée de l'absence est au moins égale à trois semaines, le commandement supérieur des forces armées en Polynésie française peut demander au PCRL de se présenter, à son retour, à une visite médicale d'aptitude auprès du médecin de prévention.

#### **Article 67**

En cas d'inaptitude prononcée par le médecin de prévention pour une période supérieure à soixante jours, le contrat de travail est suspendu ; l'absence en résultant ne constitue pas une rupture de contrat pendant six mois. Ce délai est porté à un an dans le cas d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

Si le motif qui est à l'origine de la suspension de contrat disparaît, le PCRL, sous réserve des dispositions ci-dessous, est admis de nouveau dans son emploi antérieur ou, à défaut, dans un emploi de même catégorie qu'il est tenu d'accepter.

En cas d'inaptitude médicalement constatée du PCRL à occuper son poste antérieur, celui-ci est tenu d'accepter le reclassement dans un autre emploi de même catégorie et en cas d'impossibilité, dans une catégorie éventuellement inférieure à celle occupée précédemment.

En cas d'inaptitude définitive, le PCRL est licencié en respectant le préavis de licenciement, avec indemnité de licenciement.

#### **Article 68**

Les accidents du travail et les maladies professionnelles relèvent des dispositions législatives et réglementaires en vigueur en Polynésie française.

Les absences en résultant, justifiées par la production dans les quarante-huit heures d'une déclaration d'accident du travail, ne constituent pas une rupture de contrat de travail jusqu'à ce qu'il soit statué sur l'aptitude ou l'inaptitude définitive à exercer un emploi dans l'établissement.

La victime est prise en charge par la caisse de prévoyance sociale de Polynésie française à compter du lendemain de l'accident ou de la maladie.

#### **Article 69**

Le droit à un congé de maternité d'une durée de seize semaines consécutives, dont six semaines minimum antérieurement à l'accouchement est accordé au PCRL dont l'état de grossesse a été médicalement constaté.

Ce droit est ouvert à partir du 180ème jour de grossesse.

Cette durée peut être prolongée de vingt et un jours dans les cas suivants constatés par un certificat médical :

- maladie du PCRL liée à la grossesse ou aux couches ;
- prématurité du nourrisson ;
- naissances multiples.

Pendant toute la durée de ce congé, les bénéficiaires ayant un an d'ancienneté de service perçoivent le demi-salaire à la charge de l'employeur, qui s'ajoute au demi-salaire versé par la caisse de prévoyance sociale de Polynésie française.

#### **Article 70**

Le PCRL qui allaite son ou ses enfants dispose à cet effet d'une heure d'autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée par jour pendant les heures de travail.

Cette heure est répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant la matinée, l'autre pendant l'après-midi, selon un horaire à fixer en accord avec le chef de la formation d'emploi.

Ces autorisations sont données sur présentation d'un certificat médical et pendant une période de quinze mois à compter du jour de la naissance.

#### **Article 71**

Une autorisation d'absence est accordée au PCRL ayant plus de six mois d'ancienneté dans les cas suivants :

- mariage ou PACS du PCRL : cinq jours ;
- accouchement du conjoint, concubin ou partenaire de PACS du PCRL ou naissance d'un enfant reconnu par le père : trois jours ;
- adoption simple ou plénière sur présentation d'un justificatif émis par le tribunal : trois jours ;
- décès du conjoint, d'un frère ou d'une sœur, d'un enfant, du père ou de la mère, d'un beau-parent, d'un grand-parent : trois jours ;
- mariage d'un enfant : deux jours ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur : un jour ;
- baptême d'un enfant légitime ou reconnu : un jour ;
- candidature aux élections municipales, territoriales, et législatives : cinq jours.

L'autorisation d'absence décomptée en jours ouvrés est à prendre dans les huit jours entourant l'événement.

#### **Article 72**

Des autorisations d'absence exceptionnelles, dans la limite de six jours par an, sont accordées au PCRL participant en tant qu'athlète aux jeux de Polynésie, aux championnats de France et aux compétitions internationales.

Par athlète, il faut entendre le PCRL participant à des activités sportives qui sont pratiquées aux Jeux Olympiques ou aux compétitions de pirogues polynésiennes.

Les dispositions du présent article s'appliquent également au responsable de l'équipe officielle d'encadrement.

#### **Article 73**

Des autorisations d'absence exceptionnelles peuvent être accordées par décision du commandant supérieur des forces armées en Polynésie française :

- en cas de réalisation d'un risque majeur, sur certificat de l'autorité locale compétente, après vérification matérielle éventuelle par l'administration et dans la limite de cinq jours ;
- dans des situations graves, sur demande transmise par le commandant de la formation d'emploi et après enquête éventuelle du centre d'action sociale de l'outre-mer en Polynésie française.

Des autorisations d'absence exceptionnelles peuvent également être accordées par décision du commandement de la formation d'emploi :

- au PCRL qui est juré d'assises, sur présentation de la convocation par le tribunal, lorsque celui-ci n'est pas indemnisé par le ministère de la justice ;
- au PCRL qui est conjoint, concubin ou partenaire de PACS d'une personne hospitalisée, dans la limite de trois jours par an, et dès lors que les congés annuels du PCRL sont épuisés. Cette autorisation d'absence est à prendre au cours de la durée d'hospitalisation ;
- au PCRL parent d'un ou plusieurs enfants de moins de seize ans, hospitalisés ou malades à domicile sur présentation d'un justificatif ou du bulletin d'hospitalisation, dans la limite de six jours par an. Aucune limite d'âge n'est fixée pour un enfant handicapé.

#### **Article 74**

Dans le cas où le PCRL regagne son domicile après vingt-deux heures à l'issue d'une mission à l'extérieur de Tahiti, il lui est accordé une demi-journée de repos compensateur. Ce repos est en principe pris le lendemain sauf contrainte particulière de service.

Dans le cas où le PCRL est tenu, par des contraintes de service, de partir en mission à l'extérieur de Tahiti ou de rentrer d'une telle mission un samedi, un dimanche ou un jour férié il lui est accordé une journée de repos compensateur.

Cette journée est prise de préférence le premier jour ouvrable suivant la mission.

#### **Article 75**

Le PCRL investi d'un mandat de maire, d'adjoint au maire ou de conseiller municipal, bénéficie d'autorisations d'absence rémunérées, à raison d'une demi-journée par mois, pour assister aux réunions ordinaires et extraordinaires des conseils municipaux à l'exclusion des réunions des commissions internes.

#### **Article 76**

Un congé non rémunéré peut être accordé au PCRL désireux de participer à des stages de formation dans le domaine économique, social et syndical organisés par des organisations syndicales représentatives ou par des instituts agréés.

Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service.

Le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris par le PCRL chaque année au titre de ladite formation ne peut dépasser quinze jours dans l'établissement dont l'effectif est inférieur à cinquante PCRL. Ce nombre est augmenté de quinze jours par tranche supplémentaire de cinquante PCRL. Le droit ainsi défini est ensuite réparti entre les organisations syndicales représentées au sein du commandement supérieur des forces armées en Polynésie française en fonction de leurs résultats aux élections des délégués du personnel.

La demande de congé est présentée au moins trente jours à l'avance par le PCRL et précise le nom de l'organisme responsable du stage.

La durée maximale du congé est de quinze jours tous les deux ans pour une même personne.

### **SECTION 3**

#### **DON DE JOURS**

##### **Article 77**

Le PCRL peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de congés ou RTT non pris, au bénéfice d'un PCRL qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, ou au bénéfice d'un PCRL venant en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

### **SECTION 4**

#### **ABANDON DE POSTE**

##### **Article 78**

Sauf cas de force majeure, toute absence injustifiée du PCRL au-delà de quarante-huit heures ou de cinq jours pour le PCRL se trouvant en résidence hors des îles du Vent est considérée être un abandon de poste.

La radiation des effectifs ne peut être régulièrement prononcée que si le PCRL a été préalablement mis en demeure de rejoindre son poste de travail ou de reprendre son service dans un délai approprié fixé par le commandement supérieur des forces armées en Polynésie française et informé du risque qu'il encoure d'une radiation des effectifs sans procédure

disciplinaire préalable.

**CHAPITRE 4**  
**REMUNERATION**  
**SECTION 1**  
**SALAIRE**

**Article 79**

Le PCRL perçoit un salaire mensuel, égal au produit de la valeur horaire de l'échelon détenu par un nombre forfaitaire d'heures. Nonobstant le passage aux 35 heures, le salaire est calculé sur la base de 39 heures hebdomadaires, le forfait mensuel étant de 169,5 heures.

Les heures de travail de jour effectuées les jours fériés ou non ouvrables donnent droit à une majoration de 15% du salaire horaire. Les heures de travail de nuit donnent droit à la même majoration, y compris lorsqu'elles sont effectuées les jours non ouvrables.

Cette majoration n'est pas applicable aux heures supplémentaires visées à l'article 83 du présent arrêté.

**Article 80**

En fonction de sa qualification professionnelle, le PCRL est classé dans une grille de salaires comportant, pour chaque catégorie ou classe, et échelon, un coefficient de qualification.

Le coefficient de qualification permet de déterminer la valeur horaire de l'échelon détenu qui est le produit du salaire horaire de référence (SHR) par ce même coefficient.

Le SHR est le salaire horaire du coefficient 1,000.

**Article 81**

La valeur du SHR est fixée annuellement par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française après négociation avec les organisations syndicales, en fonction des prévisions d'évolution du coût de la vie et du contexte économique et social du territoire polynésien.

Si les circonstances le justifient, les coefficients de la grille de salaire peuvent également être révisés.

La négociation intervient en principe entre le dernier trimestre de l'année n-1 et le premier trimestre de l'année n, afin de déterminer quatre grilles de salaires prenant effet les 1er janvier, 1er avril, 1er juillet et 1er octobre de l'année en cours. La période de négociation peut évoluer en fonction du calendrier des travaux budgétaires du ministère de la défense. Dans ce cas, les organisations syndicales en sont informées.

Une clause de sauvegarde activable au cours du premier trimestre de l'année n+1, arrêtée lors de la négociation annuelle, peut garantir une révision rétroactive au titre de l'année n en cas de divergence importante en hausse, entre les prévisions et l'évolution du coût de la vie.

**Article 82**

Le PCRL titulaire d'un contrat à durée déterminée accède à l'échelon de salaire immédiatement supérieur lors du renouvellement du contrat.

**Article 83**

Les heures supplémentaires sont rémunérées comme suit :

1° De 39 à 46 heures par semaine : majoration de 25 % ;

2° De 47 à 60 heures par semaine : majoration de 50 % ;

3° Heures supplémentaires de nuit comprises entre 20 heures et 6 heures : majoration de 75 % ;

4° Heures supplémentaires effectuées entre 6 et 20 heures les dimanches et jours non ouvrables : majoration de 65 % ;

5° Heures supplémentaires effectuées le 1er mai et entre 20 heures et 6 heures les dimanches et jours non ouvrables : majoration de 100%.

**Article 84**

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires intervient dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail fixé aux articles 39 et suivants. Les heures supplémentaires ne peuvent être compensées pour le PCRL.

Lorsque le PCRL n'a pas effectué la durée de travail définie à l'alinéa précédent au titre d'une semaine considérée pour des raisons dûment justifiées, les heures supplémentaires lui sont payées au taux des heures normales.

#### **Article 85**

Le paiement des heures supplémentaires doit correspondre à leur accomplissement effectif et pour des nécessités de service dûment reconnues par l'autorité hiérarchique directe.

#### **Article 86**

Une décision du commandant supérieur des forces armées en Polynésie française fixe les règles et procédures relatives aux dérogations à la durée maximale de travail.

Cette décision est soumise à l'avis préalable de l'inspection du travail dans les armées.

### **SECTION 2**

#### **PRIMES ET INDEMNITES**

#### **Article 87**

Outre le salaire, des primes et indemnités peuvent être accordées pour tenir compte de la nature des services rendus et de la situation du PCRL.

#### **Article 88**

Une prime pour travaux salissants est perçue par le PCRL lorsqu'il manie des produits tels que : graisse, peinture, huile, pétrole, acide, ciment et chaux.

Cette prime est versée pour chaque heure pendant laquelle le PCRL a effectué des travaux salissants.

Le taux horaire est fixé à 1/12ème du SHR.

Les décisions individuelles attributives de cette prime relèvent de la compétence du commandant de la formation d'emploi.

#### **Article 89**

Une indemnité pour travaux insalubres est versée lorsque le PCRL effectue des travaux insalubres dans les conditions fixées par la réglementation applicable aux ouvriers de l'Etat du ministère de la défense. Il s'agit notamment de :

- préparation, emploi, manipulation de produits toxiques, rayons X et substances radioactives ;
- application de vernis et peintures par pulvérisation ;
- emploi d'outils pneumatiques ;
- travail dans les égouts ;
- collecte des ordures ;
- travail dans les chambres frigorifiques ;
- ponçage de silice, ardoise, amiante ;
- manutention des produits explosifs (munitions, poudres en caisse, barils, bouteilles de gaz volatile) ;
- travaux obligeant à avoir une partie du corps dans l'eau ;
- travaux de menuiserie en l'absence de ventilation appropriée.

Cette indemnité est versée pour chaque heure pendant laquelle le PCRL a effectué des travaux insalubres.

Le taux horaire est fixé à 1/12ème du SHR.

Les décisions individuelles attributives de cette indemnité relèvent de la compétence du commandant de la formation d'emploi.

#### **Article 90**

Une prime de plongée, appelée également « indemnité pour travaux en scaphandre », est perçue par le PCRL effectuant des travaux sous-marins.

Cette indemnité se décompose en une indemnité journalière et une indemnité horaire. L'indemnité journalière est payée pour chaque journée durant laquelle le PCRL a été amené à plonger. Elle n'est versée qu'une fois quel que soit le nombre de plongées effectuées dans la journée. Son taux est de 1,56 fois le SHR.

L'indemnité horaire voit son taux varier en fonction de la profondeur et de la durée de la ou des plongées effectuées au cours de la journée.

S'agissant de la profondeur, le barème à appliquer est le suivant :

- entre 0 et 12 mètres : 1,15 fois le SHR ;
- entre 12,01 et 25 mètres : 1,72 fois le SHR ;
- entre 25,01 et 40 mètres : 2,29 fois le SHR ;

- entre 40,01 et 55 mètres : 2,86 fois le SHR ;
- entre 55,01 et 70 mètres : 3,44 fois le SHR.

S'agissant de la durée :

- si une seule plongée est effectuée au cours de la journée, la durée à retenir correspond au nombre d'heures arrondi à l'heure entière supérieure, la profondeur à retenir étant la profondeur maximale atteinte ;
- si plusieurs plongées ont été effectuées au cours de la journée, pour une durée totale inférieure ou égale à une heure, une indemnité horaire est versée au taux correspondant à la plongée la plus profonde ;
- si plusieurs plongées ont été effectuées au cours de la journée, pour une durée totale supérieure à une heure, il y a lieu, dans un premier temps, de rémunérer la ou les plongées supérieures ou égales à une heure, en attribuant à chacune une indemnité horaire ; dans un deuxième temps, de totaliser les reliquats.

Si le reliquat est inférieur ou égal à une heure, celui-ci est rémunéré par une indemnité horaire au taux correspondant à la plongée la plus profonde.

Si le reliquat est supérieur à une heure, celui-ci est divisé en tranches d'une heure ; la première tranche est rémunérée au taux de la plongée la plus profonde, la dernière tranche est rémunérée au taux correspondant à la profondeur venant immédiatement après dans l'ordre des profondeurs atteintes.

Les décisions individuelles attributives de cette prime relèvent de la compétence du commandant de la formation d'emploi.

#### **Article 91**

Une prime horaire de travail à grande hauteur est attribuée au PCRL employé à des travaux se situant à une distance du sol supérieure à trois mètres et comportant des risques de chute.

Le taux est fixé en pourcentage de la valeur horaire de l'échelon détenu :

- 5% pour des travaux à partir de trois mètres ;
- 10% pour des travaux à partir de onze mètres ;
- 15% pour des travaux à partir de vingt-six mètres ;
- 20% pour des travaux de plus de cinquante mètres.

Les décisions individuelles attributives de cette prime relèvent de la compétence du commandant de la formation d'emploi.

#### **Article 92**

Une prime de manipulation de fonds est attribuée au PCRL mandaté qui manipule de la monnaie fiduciaire de manière régulière et effective. Elle est décomptée au mois et est réduite durant les absences telles que les congés payés, maladie, à raison d'un trentième de son montant par jour.

Son taux mensuel est fixé à dix fois le SHR.

Ce taux est porté à vingt fois le SHR pour le PCRL exerçant de façon effective la gestion des fonds du cercle mixte interarmées de Tahiti ou de la régie de la direction du commissariat de Polynésie française.

La prime de manipulation de fonds peut se cumuler avec la prime de responsabilité.

Les décisions individuelles attributives de cette prime relèvent de la compétence du commandant de la formation d'emploi.

#### **Article 93**

Le PCRL embarquant à bord d'un bâtiment pour des essais ou des travaux effectués au cours d'une sortie à la mer bénéficie d'une indemnité fixe journalière d'embarquement dont le taux est égal à 0,5 fois le SHR par jour. Cette indemnité n'est pas due lorsque l'embarquement a lieu sur un bâtiment à quai ou mouillé dans une rade abri proche du lieu de travail habituel. La journée est comptée de zéro à vingt-quatre heures; une seule indemnité est versée par journée ou fraction de journée d'embarquement, quel que soit le nombre d'appareillages ou de retours successifs.

Cette indemnité est exclusive de l'indemnité de panier prévue à l'article 100 du présent arrêté, le PCRL étant nourri par le bâtiment-hôte. S'y ajoute une indemnité pour essais, accordée pendant le temps de travail effectif de ces essais, à raison de :

- 0,22 fois le SHR pour les essais réalisés à la puissance maximale des appareils moteurs ou évaporatoires dans les compartiments machines ou les chaufferies ;
- 0,18 fois le SHR pour des essais réalisés en route libre entre 0,5 et 0,8 fois la puissance maximale de propulsion ;
- 0,13 fois le SHR pour les essais et travaux de surveillance de tous les appareils dans les compartiments dont les

conditions de température et d'hygrométrie sont anormales.

En dehors du temps de travail effectif ci-dessus défini, le PCRL embarqué perçoit une rémunération complémentaire égale à 8/10ème du SHR.

Les décisions individuelles attributives de cette indemnité relèvent de la compétence du commandant de la formation d'emploi.

#### **Article 94**

*(Modifié par l'arrêté du 5 mai 2021, publié au BOC n° 39 du 28 mai 2021).*

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le PCRL, sans être à la disposition permanente et immédiate du commandant de sa formation d'emploi, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail déterminé.

Cette période ne peut être supérieure à sept jours consécutifs.

L'instauration d'un régime d'astreinte est motivée par des mesures impératives de protection des personnes ou des biens.

Les modalités particulières d'organisation des astreintes ainsi que la détermination du PCRL susceptible d'y être assujéti font l'objet de discussions dans le cadre des négociations ARTT annuelles.

Le PCRL qui effectue des astreintes perçoit une prime d'astreinte égale à 20 % de la valeur horaire de l'échelon détenu pendant les heures où il est à disposition du commandant de la formation d'emploi.

Les interventions effectuées sont rémunérées en heures supplémentaires et déduites des heures d'astreintes.

#### **Article 95**

Le PCRL titulaire d'un contrat à durée déterminée perçoit une prime lorsque le renouvellement du contrat a lieu sans qu'il y ait de rupture de la relation de travail ; la prime n'est pas due lors d'un recrutement en contrat à durée indéterminée.

Elle est égale à seize fois le SHR.

#### **Article 96**

Une prime d'ancienneté est allouée à tous les PCRL ayant depuis la date de leur recrutement, au moins trois ans de services continus en Polynésie française dans les organismes relevant du ministère de la défense, en qualité de PCRL, baleinier de récif ou agent contractuel du cercle mixte interarmées de Tahiti.

Les périodes couvertes par l'indemnité de licenciement ou interruptives d'ancienneté ne sont pas prises en compte.

Ne sont pas interruptives d'ancienneté les absences pour maladie, congés payés, accident de travail, maladie professionnelle ou service national.

La démission et le licenciement font perdre le bénéfice de l'ancienneté pendant la période de préavis.

Elle est fixée à trois pour cent de la valeur horaire de l'échelon détenu et augmentée d'un pour cent par année de service supplémentaire dans la limite de 25%.

#### **Article 97**

Une indemnité dite « prime d'atoll » est accordée au PCRL en service ou en mission d'au moins vingt-quatre heures, sur un atoll ou une île hors de Tahiti et Moorea.

La prime est versée pour chaque journée de présence à l'exception des jours de congés. Elle est exclusive des indemnités de déplacement et de la prime de panier.

Son taux journalier est fixé à trois fois le SHR.

Une prime d'atoll spécifique, dont le taux est égal à six fois le SHR est octroyée au PCRL employé sur l'atoll de Mururoa dans le cadre des activités définies par une instruction permanente du commandant supérieur des forces armées en Polynésie française.

#### **Article 98**

A l'occasion d'un déplacement occasionnel par nécessités de service dont la durée ne peut excéder deux mois, le PCRL non logé ni nourri reçoit des indemnités de déplacement.

Le versement de ces indemnités est exclusif de l'indemnité de panier.

Les taux sont fixés en référence au décret du 3 juillet 2006 susvisé et à ses arrêtés d'application.

#### **Article 99**

Le PCRL participant aux Journées Défense et Citoyenneté perçoit au titre de ce déplacement, une indemnité par jour de déplacement hors des îles du Vent, dont le montant est fixé par décision du commandant supérieur des forces armées en Polynésie française.

Elle est exclusive de l'indemnité dite « prime d'atoll ».

#### **Article 100**

Une indemnité dite de panier est allouée au PCRL se trouvant dans une des conditions suivantes :

- PCRL résidant à plus de cinq kilomètres de son lieu de travail et travaillant au moins six heures dans la journée ;
- PCRL travaillant au moins six heures consécutives ;
- PCRL ne pouvant pas prendre ses repas à domicile par nécessités de service et sous réserve qu'il ne bénéficie pas, à cette occasion, des indemnités de déplacement.

La prime n'est pas due si le PCRL bénéficie de la gratuité des repas.

Son taux est fixé à 1,25 fois le SHR.

#### **Article 101**

Une prime d'habillement d'un montant de quatre-vingt-dix mille francs Pacifique est versée au PCRL qui se rend en métropole pour les raisons suivantes : stage, formation, déplacement dans le cadre d'audiences syndicales accordées par les autorités du ministère de la défense. Elle est versée une fois tous les cinq ans.

#### **Article 102**

En cas de licenciement, à l'exception des cas prévus aux articles 122 à 124, le PCRL ayant au moins trois années ininterrompues de service au sein du commandement supérieur des forces armées en Polynésie française a droit à une indemnité de licenciement.

Le nombre d'années de service est calculé à partir du jour du recrutement, le nombre d'années à retenir étant arrondi à l'unité supérieure lorsque la fraction d'année décomptée est égale ou supérieure à six mois, à l'unité inférieure dans le cas contraire.

Cette indemnité n'est pas due en cas de démission, d'intégration dans la fonction publique ou de départ en retraite.

Elle est fixée à 50% de la rémunération moyenne mensuelle brute des six derniers mois, multipliée par le nombre d'années de service.

### **CHAPITRE 5**

#### **PROTECTION SOCIALE, MEDECINE DE PREVENTION ET MEDECINE DE SOINS**

##### **SECTION 1**

##### **PROTECTION SOCIALE**

#### **Article 103**

Le PCRL relève en matière de prestations familiales du régime applicable sur le territoire de la Polynésie française.

Les prestations lui sont payées par la caisse de prévoyance sociale de Polynésie française. Les formalités d'immatriculation à la caisse de prévoyance sociale de Polynésie française incombent au PCRL.

#### **Article 104**

En cas de décès du PCRL et conformément au droit en vigueur en Polynésie française, le commandement supérieur des forces armées en Polynésie française doit aux ayants droit les sommes dues au PCRL à la date de son décès :

- Les salaires, primes et autres indemnités acquis ;
- L'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux congés non pris par le PCRL au jour du décès.

Les éventuelles obligations pécuniaires du PCRL viennent en déduction des sommes précitées.

Le salaire et les indemnités sont payés pour le mois complet aux héritiers, quelle que soit la date du décès.

Lorsque le règlement de la succession est effectué par un notaire, le commandement supérieur des forces armées en Polynésie française doit lui remettre l'ensemble des versements et documents afférents aux droits financiers acquis par le PCRL. En l'absence de notaire, le commandement supérieur des forces armées en Polynésie française doit verser les sommes dues aux personnes en mesure de justifier, par la production d'un acte de notoriété, de leur qualité d'héritiers.

Si le lieu de décès est différent du lieu de résidence habituel et que le déplacement a été provoqué par l'employeur, les frais afférents au transport du corps jusqu'au lieu d'inhumation définitive sont à la charge du ministère des armées, sur demande

de la famille présentée dans le délai d'un an après le décès.

Une indemnité égale à un mois de salaire brut par année de service est versée aux personnes qui sont, au jour du décès, à la charge du PCRL. Le nombre d'années pris en compte est arrondi à l'entier supérieur. Le partage de cette indemnité s'effectue de la manière suivante :

- 1/3 au conjoint survivant non séparé de corps, ni divorcé, au concubin survivant ou au partenaire du PACS survivant ;
- 2/3 à répartir en parts égales sont versées aux enfants légitimes, naturels reconnus ou adoptés civilement :
- à charge ou ayant été à charge au sens de la réglementation de la caisse de prévoyance sociale de Polynésie française sur les prestations familiales ;
- âgés de moins de vingt et un ans au jour du décès ou sans limitation d'âge pour les infirmes à charge.

A défaut de conjoint ou de concubin, la totalité de l'indemnité revient aux enfants ; à défaut d'enfant, le conjoint ou le concubin reçoit la totalité de l'indemnité.

A défaut d'enfant, de conjoint ou de concubin, l'indemnité est attribuée dans sa totalité aux ascendants se trouvant à la charge du PCRL.

A défaut d'ayants-droit ainsi définis, l'indemnité de décès n'est pas attribuée.

Le paiement de cette indemnité ne peut intervenir que sur présentation de pièces justificatives demandées par l'organisme d'administration.

#### **Article 105**

Le PCRL bénéficie des prestations de l'action sociale des armées.

Il est représenté au comité social de Polynésie française selon les modalités fixées pour le personnel civil par la réglementation du ministère de la défense.

### **SECTION 2**

#### **MEDECINE DE PREVENTION**

#### **Article 106**

La médecine du travail au profit du PCRL, qui prend le nom de médecine de prévention, s'exerce conformément au droit en vigueur au ministère de la défense et aux dispositions du présent arrêté.

Elle est assurée par des médecins sous contrat avec le ministère de la défense ou mis en place par des sociétés prestataires de droit privé ou des organismes de médecine de prévention, dans un cadre ministériel ou interministériel. Le PCRL, doit être suivi, sauf circonstances exceptionnelles requérant l'accord préalable de la direction centrale du service de santé des armées et l'avis motivé de l'autorité locale du service de santé, par les structures locales de médecine du travail.

La médecine de prévention n'est ni une médecine de soins, sauf en cas d'urgence, ni une médecine de contrôle.

Son rôle s'étend à toutes les questions se rapportant :

- à l'aptitude au poste de travail ;
- à l'information sur les conséquences médicales des expositions présentes ou passées ;
- à l'information sur les risques liés au poste de travail et sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- au dépistage des maladies professionnelles ou à caractère professionnel, des maladies dangereuses pour toute personne, ou des maladies ayant une conséquence sur l'aptitude au poste occupé ;
- à l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les formations d'emploi ;
- à l'hygiène générale des locaux des lieux de travail ainsi que des services de restauration collective ;
- à la protection vis-à-vis de l'ensemble des risques professionnels, et notamment des accidents du travail et des maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- à l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail aux possibilités individuelles et collectives au point de vue physique, physiologique et psychologique ;
- à l'action d'information et d'éducation sanitaire en matière d'hygiène et de sécurité du travail.

Le médecin chargé de la médecine de prévention, qui prend le nom de médecin de prévention, est membre de droit du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

#### **Article 107**

Le commandant de la formation d'emploi informe le médecin de prévention de :

- chaque accident de travail ;
- chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- tout changement entraînant une modification des conditions de travail ;
- la nature, de la composition et des modalités d'emploi de toute substance ou produit dangereux, avant leur utilisation.

Il lui fait parvenir la fiche de données de sécurité relative à chaque substance.

Le commandant de la formation d'emploi consulte le médecin de prévention sur les projets de :

- construction ou d'aménagements importants des bâtiments à usage professionnel ;
- modifications apportées aux équipements et appareillages ;
- mise en œuvre de nouvelles techniques de production.

Le commandant de la formation d'emploi communique, en lien avec l'organisme gestionnaire :

- la liste actualisée des PCRL exposés à l'action d'une substance ou d'un produit dangereux ;
- la fiche emploi-nuisances de chaque PCRL figurant sur la liste actualisée.

Le commandant de la formation d'emploi fait effectuer des analyses, des prélèvements et des mesures que peut lui demander le médecin de prévention.

#### **Article 108**

Le médecin de prévention a libre accès aux lieux de travail. Il effectue la visite des formations d'emploi dont il a la charge soit à son initiative, soit à la demande du commandement supérieur des forces armées en Polynésie française, soit à la demande du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Si le médecin de prévention constate l'existence d'un risque ou d'un dysfonctionnement grave pour la santé, il est habilité à le signaler par écrit au commandant de la formation d'emploi avec, le cas échéant, des propositions motivées permettant de corriger la situation constatée.

Le commandant de la formation d'emploi prend en considération les propositions visées à l'alinéa précédent ou les avis émis suite à une visite médicale justifiée par des considérations relatives notamment à l'état de santé physique et mental, et fait connaître par écrit, au médecin de prévention, les motifs qui s'opposent à ce qu'une suite favorable y soit donnée.

#### **Article 109**

Le médecin de prévention est le conseiller du commandant supérieur des forces armées en Polynésie française, des commandants des formations d'emploi, des PCRL, des représentants du personnel et du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail en matière d'hygiène générale, de salubrité des ateliers, chantiers et locaux, ainsi qu'en matière de conditions de travail.

Il est tenu de garder le secret sur tout ce qui concerne le dispositif industriel, les techniques de fabrication et la composition des produits employés ou fabriqués ayant un caractère confidentiel et les informations de nature à porter atteinte à la préservation des intérêts de la défense nationale sous réserve de pouvoir appliquer les dispositions relatives à la déclaration obligatoire des cas de maladies professionnelles.

#### **Article 110**

Lors d'un recrutement sur un poste ne nécessitant pas une surveillance médicale renforcée, le candidat retenu fait l'objet d'un examen médical par un médecin de prévention avant son recrutement ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

#### **Article 111**

Lors d'un recrutement sur un poste nécessitant une surveillance médicale renforcée, le candidat retenu bénéficie obligatoirement de cet examen médical avant son recrutement.

Cet examen a pour but :

- de rechercher si le PCRL n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour toute personne ;
- de s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel le chef de la formation d'emploi envisage de l'affecter ;
- de proposer éventuellement les adaptations du poste.

#### **Article 112**

Le PCRL bénéficie, dans les vingt-quatre mois qui suivent l'examen médical de recrutement, d'un suivi médico-professionnel en vue de prévenir toute altération de sa santé au travail et de s'assurer du maintien de son aptitude au poste

de travail occupé.

A l'issue de ce suivi, le médecin délivre soit une attestation d'inaptitude soit une attestation d'aptitude et de suivi médico-professionnel pour un poste de travail donné.

Cette attestation peut notamment mentionner les principaux risques auxquels le PCRL est exposé, les mesures essentielles de prévention et les propositions d'adaptation du poste ou de l'organisation du travail.

Cet examen doit ensuite être renouvelé tous les vingt-quatre mois. Cette durée est raccourcie pour le PCRL qui bénéficie d'une surveillance médicale renforcée ou pour lequel un changement d'emploi est envisagé.

Le PCRL ayant exercé ses fonctions jusqu'en 1998 sur les sites d'expérimentations de Mururoa, Fangataufa, ainsi que sur le site de Hao, bénéficie d'un suivi médico-professionnel annuel.

#### **Article 113**

Sont soumis à une surveillance médicale renforcée selon les modalités ci-après :

- Le PCRL en situation de handicap ;
- Le PCRL en état de grossesse ;
- Le PCRL mère d'un enfant de moins de 2 ans ;
- Le PCRL réintégré après un arrêt de longue maladie ou de longue durée ;
- Le PCRL souffrant de pathologie particulière déterminée par le médecin de prévention comme pouvant avoir une incidence avec les risques liés au poste de travail ;
- Le PCRL exposé de façon habituelle à des risques particuliers, (exposition à l'amiante, rayonnement ionisant, plomb, risques hyperbares, etc.).

#### **Article 114**

Dans le cadre de la surveillance médicale spéciale applicable aux PCRL exposés de façon habituelle à certains risques, la périodicité des visites ou la nature des examens complémentaires sont laissées à l'appréciation du médecin de prévention.

#### **Article 115**

Après une absence causée par une maladie professionnelle, un congé de maternité, une absence d'au moins huit jours pour accident du travail, une absence d'au moins vingt-et-un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ainsi qu'après des absences répétées, le PCRL est convoqué à un examen de reprise de travail effectué par le médecin de prévention.

Le médecin de prévention est informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à huit jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier l'opportunité d'un nouvel examen médical.

L'examen médical de reprise a lieu lors de la reprise du travail et, au plus tard, dans un délai de huit jours.

Cet examen a pour seul objet d'apprécier l'aptitude de l'intéressé à reprendre son activité professionnelle, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail et, le cas échéant, d'une réadaptation du PCRL.

#### **Article 116**

Lors de la visite de recrutement comme lors des visites périodiques et de reprise, le médecin de prévention peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

- la détermination de l'aptitude médicale et notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication au poste de travail considéré ;
- au dépistage des maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage du PCRL.

Ces examens sont à la charge du commandement supérieur des forces armées en Polynésie française.

Le temps nécessaire aux examens médicaux y compris les examens complémentaires demandés par le médecin de prévention est soit décompté sur la durée du temps de travail du PCRL, sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

#### **Article 117**

Indépendamment des examens périodiques, chaque PCRL peut bénéficier d'un examen médical par le médecin de prévention à sa demande.

### **Article 118**

Suite à chaque visite médicale, le médecin de prévention établit une fiche d'aptitude, indispensable pour le maintien, par l'employeur, du PCRL à son poste de travail.

Celle-ci est établie en trois exemplaires : une pour le service gestionnaire du commandant supérieur des forces armées en Polynésie française, une pour le PCRL et une insérée au dossier médical de l'intéressé.

La durée de validité de la fiche d'aptitude est de vingt-quatre mois en l'absence de précision d'une durée plus courte, par le médecin de prévention.

Cette durée est portée à douze mois pour le PCRL ayant exercé ses fonctions jusqu'en 1998 sur les sites d'expérimentations de Mururoa, Fangataufa, ainsi que sur le site de Hao.

L'examen médical doit être renouvelé avant l'expiration de la période de validité.

### **Article 119**

Dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux, ainsi que dans chaque chantier occupant plus de vingt personnes pendant plus de quinze jours, un membre du personnel au moins doit avoir reçu une formation lui permettant de donner les premiers secours en cas d'urgence.

## **SECTION 3**

### **MEDECINE DE SOINS**

#### **Article 120**

Le PCRL bénéficie du service de santé des armées. Les consultations et soins au centre médical interarmées de Tahiti s'effectuent dans les cas suivants :

- à la suite d'un accident ou d'une maladie imputable au travail :

Les frais afférents aux soins et examens de première urgence sont à la charge du commandement supérieur des forces armées en Polynésie française. La couverture totale des frais entraînés par les soins médicaux ou chirurgicaux, l'hospitalisation, les examens radiologiques et la fourniture de produits pharmaceutiques et accessoires est assurée par la caisse de prévoyance sociale de Polynésie française dans le cadre de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

- à la suite d'un accident ou d'une maladie non imputable au travail :

Les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation sont pris en charge par la caisse de prévoyance sociale de Polynésie française au titre de l'assurance maladie-invalidité.

Ils sont facturés au tarif de la nomenclature générale des actes professionnels en vigueur en Polynésie française. Le PCRL présente les feuilles d'accidents ou de maladie du modèle utilisé par la caisse de prévoyance sociale de Polynésie française, remplies par l'employeur.

## **CHAPITRE 6**

### **SANCTIONS ET RECOMPENSES**

#### **Article 121**

Sous réserve de l'appréciation par la juridiction compétente, les différents types de fautes sont les suivants :

- les fautes simples ;
- les fautes graves ;
- les fautes lourdes.

#### **Article 122**

Sont considérées comme fautes simples, sans que la liste ne soit exhaustive :

- les absences non autorisées ou non justifiées ;
- les outrages ;
- le défaut d'entretien du matériel ;
- l'utilisation abusive à des fins personnelles et sans autorisation du matériel ;
- l'état d'ébriété sur le lieu de travail ;
- les retards fréquents.

#### **Article 123**

Sont considérées comme fautes graves, sans que la liste ne soit exhaustive :

- les absences répétées non autorisées ou non justifiées ;
- le travail pour le compte d'un tiers pendant les heures de service sans autorisation préalable ;
- l'indiscipline caractérisée (refus d'exécuter les ordres se rattachant à l'exercice de la profession, refus d'observer dans le travail les instructions et consignes reçues) ;
- la négligence professionnelle caractérisée ;
- l'intempérance répétée en service.

#### **Article 124**

Sont considérées comme fautes lourdes, sans que la liste ne soit exhaustive :

- le cas de fraude, vol, abus de confiance ;
- la conduite d'un véhicule ou le travail sur machine dangereuse en état d'ivresse ;
- les destructions volontaires de matériel appartenant au ministère des armées ;
- la violation du secret professionnel ou du secret de la défense.

#### **Article 125**

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux PCRL sont réparties sur six niveaux :

- 1° L'avertissement ou le blâme ;
- 2° La mise à pied d'un à trois jours, l'abaissement temporaire d'un à deux échelons pour une période allant d'un à trois mois ;
- 3° La mise à pied de quatre à quinze jours, l'abaissement temporaire de trois échelons pendant trois mois ;
- 4° L'abaissement définitif de 1 à 3 échelons, la suppression de la qualification de chef d'équipe ;
- 5° L'abaissement définitif de la catégorie ou de la classe, le déplacement d'office, l'exclusion temporaire pour une durée de trois mois à deux ans ;
- 6° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Lors d'une procédure d'enquête, le PCRL peut être suspendu provisoirement par décision du commandant supérieur des forces armées en Polynésie française.

La durée de cette suspension ne peut excéder celle du contrat. Sauf en cas de poursuites pénales, le PCRL ne peut être suspendu au-delà d'un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité précitée, le PCRL, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

Pendant toute la durée de cette suspension, il conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires.

#### **Article 126**

Le licenciement d'un délégué du personnel ou d'un délégué syndical est subordonné à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les armées.

#### **Article 127**

Les sanctions du 1er niveau sont prononcées par le commandant de la formation d'emploi. Dans le cadre de la procédure disciplinaire, le commandant de la formation d'emploi doit conduire une enquête pour établir, dans le délai le plus court possible, l'exactitude et les circonstances des faits.

Les sanctions des autres niveaux sont prononcées par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française.

Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'administration a eu connaissance effective de la réalité, de la nature ou de l'ampleur des faits passibles de sanction.

#### **Article 128**

Le PCRL à l'encontre duquel est envisagé une sanction du premier niveau est convoqué à un entretien par courrier remis en main propre contre accusé de réception ou par messagerie électronique en vue de son audition par le commandant de la formation d'emploi.

Cet entretien a lieu au moins deux jours francs, dimanche et jours fériés exclus, après la notification de cette convocation.

Le PCRL est avisé, dans le courrier de notification, des raisons qui motivent sa convocation, de l'heure et du lieu fixé pour la communication de son dossier, de la possibilité de se faire assister par une personne de son choix. Dans l'hypothèse d'une personne extérieure au commandement supérieur des forces armées en Polynésie française, le PCRL en avise le

commandant supérieur des forces armées en Polynésie française au moins deux jours à l'avance.

La personne que le PCRL aura choisie pour l'assister, dont il aura communiqué le nom au préalable, est habilitée à examiner les pièces de son dossier individuel.

Une déclaration écrite, datée et signée par le PCRL, dans laquelle il reconnaît avoir pris connaissance des faits qui lui sont reprochés et des pièces de son dossier individuel, est établie à l'issue de la consultation du dossier.

A l'issue de l'entretien, le commandant de la formation d'emploi décide de l'opportunité de la sanction. La sanction infligée est motivée et notifiée par écrit au PCRL.

#### **Article 129**

Le PCRL à l'encontre duquel est envisagée une sanction supérieure à celles du premier niveau est convoqué par le commandant de la formation d'emploi à un entretien préalable afin que lui soient notifiés les faits qui lui sont reprochés et la sanction envisagée.

Le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française mandate une commission d'enquête chargée de mener les investigations dans le délai le plus court possible pour établir l'exactitude des faits.

En fonction des conclusions de la commission, le PCRL est avisé par écrit de la convocation du conseil de discipline chargé d'émettre un avis sur les faits et la sanction envisagée.

Le courrier de notification énonce les raisons qui motivent sa convocation, l'heure et le lieu fixé pour la communication de son dossier, la possibilité de se faire assister par une personne de son choix. Dans l'hypothèse d'une personne extérieure au commandement supérieur des forces armées en Polynésie française, le PCRL en avise le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française au moins deux jours à l'avance.

Le conseil de discipline se réunit sous quinze jours. Il est une formation issue de la commission paritaire d'avancement et est composé pour moitié des représentants du personnel appartenant au même groupe hiérarchique que l'intéressé ou à un groupe hiérarchique supérieur. Il est présidé par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française ou son représentant.

Sur la base du rapport établi par la commission d'enquête, il procède à une audition de l'intéressé et des intervenants de l'affaire.

A l'issue de ces auditions le conseil de discipline émet un avis sur la sanction envisagée.

Le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française décide, après avoir pris connaissance de l'avis émis par le conseil de discipline, de la sanction à infliger.

La sanction est motivée et notifiée par écrit au PCRL.

#### **Article 130**

Un délai d'au moins deux jours francs (hors dimanche et jours fériés) doit s'écouler entre l'avis du conseil de discipline et la notification de la sanction.

La sanction disciplinaire infligée doit être motivée et notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Mention en est portée à son dossier administratif.

La notification de sanction disciplinaire fait mention des voies et délais de recours.

Le refus par le PCRL d'accuser réception de la notification de la sanction ne fait pas obstacle à l'application de la sanction.

#### **Article 131**

Le PCRL peut se voir attribuer des récompenses et des décorations :

- lettre de félicitations délivrée par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française ou le commandant de la formation d'emploi ;
- témoignage de satisfaction délivré par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française ;
- décorations nationales : la médaille de la défense nationale et la médaille du travail sur proposition du commandant de la formation d'emploi soumise au commandant supérieur des forces armées en Polynésie française.

### **CHAPITRE 7**

#### **GREVE**

#### **Article 132**

Sans préjudice des procédures de règlement des conflits du travail fixées par la réglementation en vigueur en Polynésie

française, la grève est autorisée après un préavis de cinq jours francs, qui doit être employé à rechercher une solution négociée du conflit.

#### **Article 133**

En cas de grève, le commandement supérieur des forces armées en Polynésie française peut requérir le PCRL indispensable à la sécurité des installations et des personnes et au maintien des capacités opérationnelles des forces.

La liste des postes qui peuvent donner lieu à réquisition est arrêtée, après concertation avec les organisations syndicales représentatives, par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française.

Les délégués du personnel ainsi que les membres des bureaux syndicaux ne peuvent être réquisitionnés sans leur accord.

#### **Article 134**

Chaque jour de grève donne lieu à une retenue égale à un trentième de la rémunération afférente au mois au cours duquel le PCRL a été en grève.

Si la grève est inférieure à la journée, l'abattement est fonction de sa durée réelle. Ces retenues portent sur le salaire, les primes et les indemnités perçues.

Les heures non travaillées peuvent donner lieu à récupération dans les conditions prévues par le commandant supérieur des forces armées des forces armées en Polynésie française.

### **TITRE II**

#### **DISPOSITIONS PARTICULIERES**

##### **CHAPITRE 1<sup>er</sup>**

#### **DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX PRL**

##### **SECTION 1**

#### **PERIODE D'ESSAI**

##### **Article 135**

Le contrat comporte une période d'essai qui permet d'évaluer les compétences du PRL dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Durant cette période, le PRL perçoit le salaire minimum de la catégorie au titre de laquelle il a été recruté.

##### **Article 136**

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- de deux semaines lorsque la durée du contrat est inférieure ou égale à six mois ;
- dans la limite d'un mois dans tous les autres cas, notamment lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

Pendant la période d'essai chacune des deux parties peut se dégager de ses obligations sans indemnité ni préavis.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

##### **Article 137**

Une semaine au moins avant le terme de la période d'essai, le chef de la formation d'emploi notifie au PCRL, à l'issue d'un entretien préalable, son intention soit de le recruter, soit de renouveler la période d'essai, soit de le licencier.

Si l'aptitude à l'emploi et le comportement en service sont confirmés, le contrat devient définitif à l'issue de la période d'essai.

Dans le cas contraire, la décision de licencier le PCRL est notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française.

##### **Article 138**

A l'issue de la période d'essai, la situation du PRL est révisée en fonction de la note attribuée par le chef de la formation d'emploi sanctionnant l'aptitude à l'emploi et le comportement en service de l'intéressé et, le cas échéant, lors de l'épreuve professionnelle d'aptitude.

Le reclassement est opéré par l'octroi éventuel d'échelons d'affûtage et intervient, avec effet rétroactif, à compter du jour du recrutement.

Les échelons d'affûtage sont attribués d'après la note ou la moyenne des notes obtenues.

Une note comprise entre :

- 14,01 et 16 entraîne l'attribution d'un échelon d'affûtage ;
- 16,01 et 18 entraîne l'attribution de deux échelons d'affûtage ;
- 18,01 et 20 entraîne l'attribution de trois échelons d'affûtage.

## **SECTION 2**

### **NOMENCLATURE DES PROFESSIONS**

#### **Article 139**

Le contrat de travail de chaque PRL précise sa catégorie et sa profession.

La nomenclature des professions et les catégories de salaires sont définies en annexe.

Chaque catégorie comporte treize échelons correspondant aux différents niveaux de salaire pour une même qualification professionnelle.

## **SECTION 3**

### **CHANGEMENT DE PROFESSION**

#### **SOUS-SECTION 1**

#### **CHANGEMENT DE PROFESSION SANS ESSAI PROFESSIONNEL**

##### **Article 140**

Lorsque l'autorité hiérarchique directe constate que l'activité principale du PRL n'est pas celle figurant sur son contrat de travail au titre de sa profession, celui-ci doit faire l'objet d'un reclassement dans la profession exercée qui donne lieu à la rédaction d'un avenant au contrat de travail.

##### **Article 141**

Le PRL peut demander à l'autorité hiérarchique directe si l'emploi occupé correspond à la qualification du poste de travail retenue comme base de classification.

Cette demande est introduite, soit directement par le PRL, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel et donne lieu à examen par l'autorité d'emploi.

En cas d'accord, il est procédé au reclassement du PRL dans la profession exercée. Ce reclassement donne lieu à la rédaction d'un avenant au contrat de travail.

En cas de désaccord, l'inspection du travail des armées est saisie par les parties pour mettre en œuvre une procédure de conciliation.

##### **Article 142**

Un changement de profession peut intervenir sans essai professionnel en cas d'inaptitude médicalement constatée par un médecin de prévention.

##### **Article 143**

L'accès à une profession différente de celle détenue est également autorisé, à catégorie et échelon constants, sur demande conjointe de la formation d'emploi et du PRL, par la voie d'une formation d'adaptation dite période probatoire.

La durée et le contenu de cette formation sont déterminés en concertation entre les organismes et services concernés avec le bureau formation.

Si le PRL ne donne pas satisfaction dans son nouvel emploi, la période probatoire peut être interrompue et celui-ci reprend ses anciennes fonctions.

Si cette période est concluante, le changement de profession est validé et fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

##### **Article 144**

Le reclassement dans la profession est décidé par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française. Il prend effet à la date d'occupation du poste de travail, dont la qualification a justifié le reclassement conformément à la nomenclature prévue à l'article 139 du présent arrêté.

#### **SOUS-SECTION 2**

#### **CHANGEMENT DE PROFESSION SUITE A ESSAI PROFESSIONNEL**

##### **Article 145**

Un changement de profession peut être effectué après un essai professionnel.

A la suite de cet essai, le PRL est reclassé dans sa nouvelle profession, selon les modalités définies à l'article 165.

Le PRL qui change de profession sans changer de catégorie et qui a obtenu, à cette occasion, un ou plusieurs échelons d'affûtage est réputé avoir bénéficié d'un avancement.

Le reclassement dans la profession est décidé par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française.

#### **SECTION 4**

### **QUALIFICATION DE CHEF D'EQUIPE**

#### **Article 146**

Le PRL d'une profession manuelle qui encadre au minimum cinq personnels civils ou militaires, peut être nommé chef d'équipe. Cette nomination devient définitive à l'issue d'une période probatoire d'un an pendant laquelle le PRL est chef d'équipe temporaire.

Le chef d'équipe à titre définitif ne peut perdre sa qualification pour insuffisance professionnelle ou pour tout motif disciplinaire, qu'après avis du conseil de discipline.

Le chef d'équipe perçoit la prime prévue à l'article 169 du présent arrêté.

#### **SECTION 5**

### **AVANCEMENT**

#### **SOUS-SECTION 1**

### **AVANCEMENT PAR CHANGEMENT D'ECHELON**

#### **Article 147**

L'avancement d'échelon a lieu au choix ou à l'ancienneté.

Le PRL dont le contrat est conclu pour une durée déterminée ne peut bénéficier d'un avancement d'échelon.

#### **Article 148**

Le PRL ayant une ancienneté minimale d'un an dans l'échelon détenu peut être promu au choix.

#### **Article 149**

Le PRL qui n'a pas bénéficié d'un avancement d'échelon depuis trois ans, au 1er janvier de l'année n+1, est promu à l'ancienneté.

#### **Article 150**

L'avancement d'échelon pour l'année n+1 est réalisé dans la limite de 50% de l'effectif total des PRL pouvant bénéficier d'un avancement d'échelon au choix sur la base des effectifs au 31 décembre de l'année n.

L'avancement d'échelon s'effectue dans la profession figurant dans le contrat de travail du PRL.

L'avancement d'échelon prend effet au 1er janvier de l'année n+1.

#### **Article 151**

Hormis les dispositions relatives à l'avancement d'échelon à titre exceptionnel prévues à l'article 153, l'avancement d'échelon a lieu au choix ou à l'ancienneté dans la limite déterminée à l'article 150 diminuée des avancements par changement de catégorie prononcés en application des articles 155 à 157 alinéa 1.

#### **Article 152**

Les avancements d'échelon ont lieu une fois par an, le 1er janvier. Ils sont prononcés par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française, après proposition par les formations d'emploi et avis de la commission paritaire d'avancement prévue à l'article 160 du présent arrêté.

#### **Article 153**

A titre exceptionnel, le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française peut, sur proposition motivée du commandant de la formation d'emploi, décider l'attribution d'un à trois échelons d'affûtage au PRL pour compenser une perte de salaire suite à des restructurations.

#### **SOUS-SECTION 2**

### **AVANCEMENT PAR CHANGEMENT DE CATEGORIE**

#### **Article 154**

L'avancement par changement de catégorie intervient à la suite d'un essai professionnel ou au choix.

#### **Article 155**

Au sein d'une même profession, un changement de catégorie correspond à un perfectionnement d'ordre professionnel,

sanctionné par un essai.

Le PRL qui comptabilise au 1er janvier de l'année n où les vacances sont ouvertes, trois années d'ancienneté dans la catégorie immédiatement inférieure à celle de l'essai ouvert, peut présenter un essai professionnel de changement de catégorie

Le PRL admis à un changement de catégorie est reclassé dans les conditions fixées à l'article 165.

#### **Article 156**

Le PRL ayant suivi avec succès une formation qualifiante réalisée sur autorisation expresse du commandant supérieur des forces armées en Polynésie française, en rapport avec sa profession et sanctionnée par un diplôme national, est reclassé dans les conditions fixées à l'article 165, à l'exception du troisième alinéa.

Il est proposé à la commission d'avancement pour bénéficier d'un changement de catégorie quelle que soit son ancienneté dans sa catégorie.

La possibilité d'avancement instituée par le présent article est limitée, pour une même personne, à une fois tous les quatre ans.

#### **Article 157**

Le PRL ayant atteint au moins le 10ème échelon de sa catégorie peut être promu au choix au sein de la catégorie immédiatement supérieure.

Le changement de catégorie par voie de promotion au choix ne peut excéder la moitié du volume des changements de catégorie déterminé pour la période de référence, l'autre moitié étant réservée aux changements de catégorie par essai professionnel.

Le PRL dont la famille professionnelle n'a pas de catégorie supérieure mais qui, ayant atteint le dernier échelon de sa catégorie, réunit la double condition de quarante-cinq ans d'âge et de quinze ans de service peut également bénéficier d'un changement de catégorie au choix.

Le bénéfice du changement de catégorie visé à l'alinéa 3 ne peut être accordé qu'une seule fois.

Le PRL bénéficiant d'un changement de catégorie au choix est reclassé dans sa nouvelle catégorie à un échelon de salaire égal ou immédiatement supérieur après un avancement d'un échelon dans sa catégorie d'origine.

S'il était classé au 13ème échelon dans la catégorie d'origine, l'avancement d'un échelon a lieu dans la nouvelle catégorie.

#### **Article 158**

L'avancement par changement de catégorie au titre de l'année n+1 est réalisé dans la limite de 20 à 25% de l'effectif total des PRL pouvant bénéficier d'un avancement de catégorie au choix sur la base des effectifs au 31 décembre de l'année n.

Le volume d'avancement pour une année déterminée est fixé en commission paritaire d'avancement.

L'avancement prend effet au 1er janvier de l'année n+1.

#### **Article 159**

Les avancements par changement de catégorie ont lieu une fois par an, le 1er janvier. Ils sont prononcés par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française, après proposition par les formations d'emploi et avis de la commission paritaire d'avancement prévue à l'article 160 du présent arrêté.

### **SOUS-SECTION 3**

#### **COMMISSION PARITAIRE D'AVANCEMENT**

#### **Article 160**

La commission paritaire d'avancement comprend, en nombre égal, des représentants du commandement supérieur des forces armées en Polynésie française et des représentants des organisations syndicales représentatives.

Elle est composée comme suit :

- le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française ou son représentant, président ;
- trois membres désignés par le président au sein du commandement supérieur des forces armées en Polynésie française ;
- quatre membres des organisations syndicales représentatives désignés parmi les délégués du personnel.

La commission est appelée à émettre un avis sur les propositions d'avancement par changement de catégorie ou d'échelon.

La commission se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président.

Elle émet un avis à la majorité des membres présents. S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée. Les

abstentions sont admises. Pour délibérer valablement, les trois quarts au moins des membres de la commission doivent être présents lors de l'ouverture de la réunion.

#### **SOUS-SECTION 4**

### **COMMISSION PARITAIRE D'ESSAI PROFESSIONNEL**

#### **Article 161**

Les essais professionnels auxquels sont soumis les PRL qui demandent à être recrutés, ou à changer de catégorie ou de profession, sont passés devant une commission paritaire d'essai professionnel.

#### **Article 162**

La commission d'essai professionnel est composée comme suit :

- deux représentants du commandement supérieur des forces armées en Polynésie française, dont le président de la commission ;
- deux PRL tirés au sort, pour un mandat de deux ans, parmi les PRL de la catégorie sommitale dans la profession concernée, ou dans les plus hautes catégories si l'effectif est insuffisant.

Les membres de la commission, y compris ceux désignés par tirage au sort, sont nommés par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française ou son représentant.

Celui-ci peut, après consultation des délégués du personnel, rayer de la liste des PRL tirés au sort celui ou ceux ne présentant pas l'aptitude requise et nommer une personne qualifiée, quel que soit son statut.

#### **Article 163**

La commission d'essai se réunit sur convocation de son président. Le programme des essais est publié dans un délai de trois mois au moins avant la date des épreuves afin que les candidats puissent disposer du temps nécessaire à une préparation adaptée aux différentes catégories d'essai.

La commission fait subir aux candidats des épreuves qui doivent être entièrement exécutées en présence d'au moins trois de ses membres. Chaque membre assiste obligatoirement à une partie quelconque de l'essai.

#### **Article 164**

La commission peut demander le concours d'un expert pour la préparation et la notation des épreuves. Elle peut recourir à un interprète de langue maohi en cas de nécessité.

La commission se réunit en séance plénière pour décider si les candidats possèdent les aptitudes requises pour changer de profession ou de catégorie. Elle fixe la note d'essai en tenant compte non seulement de la difficulté et de la qualité du travail, mais aussi du temps passé à l'exécution de l'essai.

L'essai est déclaré concluant si le candidat obtient la moyenne de 12/20.

Le candidat qui a obtenu la note au moins égale à 12/20 à l'essai, sans pouvoir être promu faute de vacances, conserve le bénéfice de son essai pour les avancements à effectuer au titre des trois années suivant celle pendant laquelle l'essai a été organisé.

#### **Article 165**

Le PRL qui change de catégorie à la suite d'un essai professionnel est reclassé dans sa nouvelle catégorie à un échelon de salaire égal ou immédiatement supérieur après un avancement d'un échelon dans sa catégorie d'origine.

S'il était classé au 13ème échelon dans sa catégorie d'origine, l'avancement d'un échelon a lieu dans sa nouvelle catégorie.

Le reclassement dans la nouvelle catégorie tient compte de la note obtenue à l'essai professionnel qui donne lieu à l'octroi éventuel d'un ou plusieurs échelons d'affûtage.

Une note comprise entre :

- 14,01 et 16 entraîne l'attribution d'un échelon d'affûtage ;
- 16,01 et 18 entraîne l'attribution de deux échelons d'affûtage ;
- 18,01 et 20 entraîne l'attribution de trois échelons d'affûtage.

Le personnel qui a changé de catégorie à l'issue d'un essai professionnel est réputé avoir bénéficié d'un avancement au sens de l'article 151.

#### **Article 166**

L'organisation des essais professionnels est précisée par instruction du commandant supérieur des forces armées en

Polynésie française.

## **SECTION 6**

### **PRIMES ET INDEMNITES**

#### **Article 167**

Lorsqu'un PRL est désigné pour assurer par intérim, pendant au moins une semaine, des fonctions d'encadrement ou de responsabilité, il peut bénéficier d'une prime d'intérim égale à la prime de responsabilité ou de chef d'équipe figurant aux articles 168 et 169, et cumulable éventuellement avec celle-ci. Ce cumul potentiel est porté sur la décision désignant le PRL assurant l'intérim.

La prime d'intérim est versée au PRL qui remplace un officier, un attaché d'administration de l'Etat, un ingénieur civil de la défense, un technicien supérieur d'études et de fabrications, un secrétaire administratif, un CTOD, un ouvrier de l'Etat chef d'équipe, un PRL ayant la prime de responsabilité ou de chef d'équipe, un sous-officier supérieur, ou un sous-officier qui réunit les conditions d'encadrement d'un chef d'équipe.

La prime d'intérim est perçue même lorsque la semaine ne compte que quatre jours ouvrables du fait de la présence d'un jour férié. Un jour RTT employeur est considéré comme un jour ouvrable.

#### **Article 168**

Une indemnité dite « prime de responsabilité » est attribuée par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française sur proposition des commandants de formation d'emploi au PRL occupant un poste de responsabilité ou d'encadrement. La prime de responsabilité est attachée au poste de travail et aux fonctions y ouvrant droit.

Le taux mensuel est fixé à dix-sept fois le SHR de l'échelon détenu.

#### **Article 169**

Une prime de chef d'équipe est attribuée par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française sur proposition des commandants de formation d'emploi au PRL nommé chef d'équipe selon les modalités de l'article 146 du présent arrêté.

Cette prime est attachée à la qualification ainsi reconnue.

Le taux mensuel est fixé à 10% du salaire brut du PRL.

Elle est exclusive de l'indemnité dite prime de responsabilité.

#### **Article 170**

Au sein d'une même formation d'emploi, le nombre des primes attribuées au titre des articles 168 et 169 est limité à 15% de l'effectif PRL arrondi à l'entier supérieur.

#### **Article 171**

En cas de restructuration, le PRL amené à perdre le bénéfice de la prime de responsabilité ou de la prime de chef d'équipe, peut bénéficier de l'application des dispositions de l'article 153 du présent arrêté.

## **CHAPITRE 2**

### **DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX PERSONNELS CADRES ET TECHNICIENS**

#### **OCEANIENS DE LA DEFENSE**

##### **SECTION 1**

##### **RECRUTEMENT**

#### **Article 172**

Le CTOD est assimilé à un agent contractuel de niveau II. Il assume des responsabilités d'encadrement ou des responsabilités techniques.

La définition de la nature des emplois de CTOD relève de la compétence du commandant supérieur des forces armées en Polynésie française.

Le CTOD est issu d'un recrutement interne ou externe. Le nombre de places offertes au titre du recrutement externe ne peut dépasser 75% du total des recrutements opérés au titre d'une même année en application des dispositions de la présente section.

##### **SOUS-SECTION 1**

##### **RECRUTEMENT EXTERNE**

#### **Article 173**

Le recrutement externe des CTOD est organisé au niveau du commandant supérieur des forces armées en Polynésie française.

Une large publicité précède l'organisation de chaque recrutement par l'intermédiaire de l'agence polynésienne pour l'emploi.

#### **Article 174**

Le candidat recruté est classé au premier échelon de la classe III des CTOD.

Toutefois, le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française peut recruter le candidat jusqu'au premier échelon de la classe II en prenant en compte l'expérience professionnelle, la qualification requise pour le poste ou la qualification détenue par le CTOD.

Le candidat recruté est soumis à une période d'essai de trois mois renouvelable une fois.

Pendant la période d'essai, chacune des deux parties peut se libérer de ses obligations sans indemnité ni préavis.

A l'issue de la période d'essai, le commandement supérieur des forces armées en Polynésie française peut, sur proposition du commandant de la formation d'emploi chargée du recrutement, attribuer au candidat un à trois échelons d'affûtage avec effet rétroactif, en fonction de sa manière de servir.

### **SOUS-SECTION 2**

#### **RECRUTEMENT INTERNE**

#### **Article 175**

Le recrutement interne a lieu par examen professionnel ou, à titre exceptionnel, au choix.

#### **Article 176**

L'examen professionnel est de niveau baccalauréat. Il porte sur les connaissances générales et professionnelles du candidat et les compétences requises afférentes au poste à pourvoir. Cet examen a lieu à l'issue d'un cycle de formation préparatoire.

Une instruction particulière du commandant supérieur des forces armées en Polynésie française précise les modalités de cet examen et en particulier les options des épreuves écrites et orales.

#### **Article 177**

A titre exceptionnel et uniquement pour répondre aux besoins ponctuels du commandement supérieur des forces armées en Polynésie française, un recrutement au choix peut être organisé, dans la limite de deux postes par année civile.

Pour être recruté au choix, le PRL intéressé doit faire acte de candidature, transmis au commandement supérieur des forces armées en Polynésie française, avec avis du commandant de la formation d'emploi.

Ce recrutement est effectué après consultation des dossiers de candidature par la commission paritaire des CTOD, suivi d'un entretien visant à départager les candidats.

Cet entretien porte sur les connaissances générales et doit permettre d'évaluer les capacités du candidat à satisfaire aux fonctions de cadre.

#### **Article 178**

Peut être recruté au choix, le candidat ayant servi au moins cinq ans en Polynésie française au service du ministère de la défense sous un des statuts suivants :

- PRL ;
- agents contractuels du cercle mixte interarmées de Tahiti ;
- baleiniers de récif.

Les services accomplis en contrat à durée déterminée sont pris en compte, s'il n'y a pas eu d'interruption depuis de la signature du contrat de travail.

#### **Article 179**

Le candidat recruté est classé au premier échelon de la classe III. Toutefois, le CTOD pour lequel ce reclassement entraîne une diminution de salaire est reclassé à un échelon de la classe III, ou, à défaut, de la classe II, qui lui permet une rémunération immédiatement supérieure à celle qu'il percevait dans son ancien statut, heures supplémentaires exclues.

Le candidat recruté en qualité de CTOD est soumis à une période de stage d'un an.

A l'issue de la période de stage, la commission paritaire du CTOD émet un avis sur la confirmation du recrutement en qualité de CTOD et sur l'attribution éventuelle d'un à trois échelons d'affûtage, voire d'un changement de classe pour le CTOD qui se trouve, compte-tenu des règles de reclassement exposées ci-dessus, au cinquième ou au sixième échelon de sa classe.

L'attribution d'un à trois échelons d'affûtage ou le changement de classe est prononcé rétroactivement à compter du premier jour de la période de stage.

Le candidat qui n'a pas été retenu est maintenu dans son statut actuel.

#### **Article 180**

Sur sa demande ou pour nécessités de service, un CTOD peut être affecté sur un poste différent au sein du commandement supérieur des forces armées en Polynésie française.

La non acceptation du nouveau poste par le CTOD peut être considérée comme une rupture de contrat de son fait.

La décision de changement d'affectation est prononcée par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française.

### **SECTION 2**

#### **CLASSIFICATION**

##### **Article 181**

Les CTOD sont répartis en trois classes.

Chacune de ces trois classes est composée de six échelons avec un échelon exceptionnel pour la classe I, qui est la plus élevée.

L'effectif autorisé dans l'échelon exceptionnel de la classe I ne peut excéder 15% de l'effectif total des CTOD, arrondi à l'entier supérieur.

### **SECTION 3**

#### **COMMISSION PARITAIRE DU CTOD**

##### **Article 182**

Lorsque le nombre de CTOD est au moins égal à onze, il est créé un collège de cadres et une liste électorale propre à ce collège. Dans le cas contraire, le CTOD figure sur les listes électorales des PRL.

La commission paritaire des CTOD comprend en nombre égal des représentants du commandement supérieur des forces armées en Polynésie française et des représentants des CTOD.

Elle est composée comme suit :

- le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française ou son représentant, président ;
- un membre désigné par le président au sein du commandement supérieur des forces armées en Polynésie française ;
- deux membres élus lors des élections des délégués du personnel.

La commission recueille l'avis des représentants des CTOD dans les domaines suivants :

- mobilité ;
- avancement ;
- fin de période d'essai.

Elle émet un avis à la majorité des membres présents. S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. Pour délibérer valablement, les trois quarts au moins des membres de la commission doivent être présents lors de l'ouverture de la réunion.

Les représentants du personnel sont les délégués du personnel élus par le collège "cadres".

### **SECTION 4**

#### **AVANCEMENT**

##### **Article 183**

L'avancement d'échelon à l'échelon immédiatement supérieur se fait à l'ancienneté selon les modalités prévues par le tableau figurant au présent article, à l'exception de l'échelon exceptionnel de la classe I dont l'accès est contingenté et est attribué au choix après avis de la commission paritaire du CTOD :

CLASSES ET ECHELONS	ANCIENNETE DE SERVICE
Cadres et techniciens océaniens de classe I	
Exceptionnel	
6 <sup>e</sup> échelon	5 ans (sous réserve)
5 <sup>e</sup> échelon	3 ans
4 <sup>e</sup> échelon	3 ans
3 <sup>e</sup> échelon	2 ans
2 <sup>e</sup> échelon	2 ans
1 <sup>er</sup> échelon	2 ans
Cadres et techniciens océaniens de classe II	
6 <sup>e</sup> échelon	-
5 <sup>e</sup> échelon	3 ans
4 <sup>e</sup> échelon	3 ans
3 <sup>e</sup> échelon	2 ans
2 <sup>e</sup> échelon	2 ans
1 <sup>er</sup> échelon	2 ans
Cadres et techniciens océaniens de classe III	
6 <sup>e</sup> échelon	-
5 <sup>e</sup> échelon	3 ans

4e échelon	3 ans
3e échelon	2 ans
2e échelon	2 ans
1er échelon	2 ans

Le CTOD situé au sixième échelon de la classe I peut bénéficier, dans les conditions prévues à l'article 181, d'un avancement à l'échelon exceptionnel s'il réunit cinq ans d'ancienneté.

#### **Article 184**

L'avancement par changement de classe est prononcé au choix.

Le CTOD situé au cinquième ou sixième échelon des classes III et II conditionne pour un avancement de classe.

Le volume d'avancement de la classe III à la classe II ou de la classe II à la classe I est égal au tiers de l'effectif conditionnant, arrondi à l'entier supérieur.

Le CTOD situé au 5ème échelon de la classe III est reclassé au 1er échelon de la classe II ; le CTOD situé au 6ème échelon de la classe III est reclassé au 2ème échelon de la classe II.

Le CTOD situé au 5ème échelon de la classe II est reclassé au 2ème échelon de la classe I ; le CTOD situé au 6ème échelon de la classe II est reclassé au 3ème échelon de la classe I.

Un tableau d'avancement est arrêté au 1er janvier de chaque année par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française après avis de la commission paritaire du CTOD.

### **SECTION 5**

#### **EVALUATION**

#### **Article 185**

L'appréciation de la valeur professionnelle du CTOD se fonde sur une évaluation annuelle conduite par le commandant de la formation d'emploi ou son représentant et porte sur :

- la manière de servir du CTOD ;
- les besoins de formation du CTOD ;
- les perspectives d'évolution du CTOD.

Le compte-rendu de l'évaluation, qui se présente sur la forme d'une fiche d'évaluation, comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle du CTOD. Il est établi et signé par le commandant de la formation d'emploi et notifié au CTOD.

### **SECTION 6**

#### **REMUNERATION**

#### **Article 186**

La grille salariale particulière au CTOD est révisée lorsque les dispositions de l'article 81 du présent arrêté donnent lieu à une réévaluation du SHR.

#### **Article 187**

Les CTOD sont payés sur la base d'une rémunération forfaitaire. Cependant, les travaux supplémentaires effectués en dehors des heures de travail réglementaires, à la demande préalable des chefs d'organismes employeurs et, après autorisation de l'organisme gestionnaire, sont rémunérées en heures supplémentaires.

#### **Article 188**

Une prime de sujétion représentant 15 % du salaire brut est allouée au CTOD qui exerce de manière effective, à titre permanent ou par intérim des fonctions d'encadrement ou de conseil au commandement.

La décision d'accorder cette prime est du ressort du commandant supérieur des forces armées en Polynésie française, sur proposition du commandant de la formation d'emploi.

### **Article 189**

Une dotation est allouée mensuellement à chaque commandant de formation d'emploi pour attribution d'une prime de rendement.

Les modalités d'attribution de cette prime sont définies par une instruction du commandant supérieur des forces armées en Polynésie française.

## **SECTION 7**

### **PREAVIS DE LICENCIEMENT**

#### **Article 190**

Conformément au droit en vigueur en Polynésie française, le préavis en cas de licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde est porté :

- à trois mois si l'ancienneté de services continus au sein du commandement supérieur des forces armées en Polynésie française est inférieure à cinq ans ;
- à quatre mois si l'ancienneté de services continus au sein du commandement supérieur des forces armées en Polynésie française est supérieure à cinq ans.

## **TITRE III**

### **MODALITES DE REVISION**

#### **Article 191**

Les modifications qui sont apportées au présent arrêté sont soumises pour avis à une commission dite « commission paritaire de négociation ».

Cette commission est présidée par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française ou son représentant. Elle est composée de cinq représentants de l'administration désignés par le commandant supérieur des forces armées en Polynésie française et de cinq représentants désignés par les organisations syndicales du PCRL, avec une répartition des sièges à la proportionnelle des résultats obtenus lors des dernières élections des délégués du personnel, suivant la règle de la plus forte moyenne.

#### **Article 192**

Pour chaque siège, il est désigné un représentant titulaire et un représentant suppléant.

Les représentants suppléants ne participent aux réunions de la commission qu'en cas d'empêchement des représentants titulaires. Toutefois le président de la commission peut autoriser un représentant suppléant à assister à une ou plusieurs réunions de la commission en même temps que le représentant titulaire. Il est alors admis à titre d'observateur sans avoir voix délibérative.

Chaque délégation peut se faire assister par un conseiller syndical étranger au personnel du ministère de la défense, admis à titre d'observateur sans avoir voix délibérative.

La composition de la commission est arrêtée par décision du commandant supérieur des forces armées en Polynésie française.

#### **Article 193**

La commission se réunit sur convocation de son président, à l'initiative de l'administration ou sur demande d'au moins trois membres parmi les cinq représentants titulaires désignés par les organisations syndicales, notamment en cas de différend d'interprétation du présent arrêté. Un préavis d'un mois doit être respecté entre la convocation et la réunion de la commission.

Toute demande de révision d'un ou plusieurs articles du présent arrêté est notifiée à l'ensemble des membres de la commission. Cette notification est accompagnée d'une proposition de modification du ou des articles concernés.

La majorité des représentants du personnel doit être présente lors de l'ouverture de la réunion. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de 8 jours aux membres de la commission.

Seuls les représentants du personnel titulaires participent au vote. Le vote a lieu à main levée, les abstentions sont admises. L'avis est favorable ou défavorable lorsque la majorité des membres présents s'est prononcée en ce sens. A défaut de majorité, l'avis est réputé avoir été donné.

En cas de vote défavorable unanime, il est procédé à un réexamen et à une nouvelle délibération. Cette nouvelle

délibération est organisée dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours et excéder trente jours. La nouvelle convocation est adressée dans un délai de huit jours aux membres de la commission.

La commission siège alors valablement quel que soit le nombre de représentants du personnel présents. Elle ne peut être appelée à délibérer une nouvelle fois suivant cette même procédure.

Cette commission ne peut en aucun cas connaître des litiges individuels de travail.

#### **Article 194**

La ministre des armées est chargée de l'exécution du présent arrêté.

Pour la ministre et par délégation :

*Le vice-amiral d'escadre*

*directeur des ressources humaines du ministère de la défense,*

Philippe HELLO.

---

### **Notes**

(1) n.i.BO.

(A) n.i. BO ; JO n° 52 du 2 mars 2004, texte n°1.

(B) n.i.BO ; JO n° 155 du 6 juillet 2019, texte n° 2.

(C) n.i . BO ; JO du 30 mai 1982, p. 1737.

(D) n.i. BO ; JO n° 251 du 29 octobre 2014, texte n° 44.

## **ANNEXE**

## ANNEXE

### NOMENCLATURE DES PROFESSIONS

La présente annexe définit la nomenclature des professions susceptibles d'être exercées par le personnel employé et ouvrier recruté localement (PRL) par le ministère de la défense.

#### 1. DISPOSITIONS GENERALES

##### 1.1. CONSTITUTION DE LA NOMENCLATURE DES PROFESSIONS

Les professions sont classées dans des « familles ». Ces familles regroupent un domaine technique. Il en existe sept :

- Famille « administration » ;
- Famille « restauration – hôtellerie – loisirs » ;
- Famille « bâtiments – bois – infrastructure » ;
- Famille « charpente navire – coque » ;
- Famille « transport » ;
- Famille « magasin – manutention » ;
- Famille « mécanique – chaudronnerie ».

Dans chaque famille, plusieurs professions peuvent être exercées. Ces professions comprennent des niveaux de qualification qui sont caractérisés par des exigences de capacité décrites au point 1.2 de la présente annexe.

##### 1.2. NIVEAUX DE QUALIFICATION

La grille de classification comporte les niveaux de qualification hiérarchisés suivants : catégorie IV, catégorie V, catégorie VI, catégorie VII, catégorie VIII.

Les niveaux correspondants aux catégories de salaire IV, V, VI, VII et VIII sont définis ci-après.

###### 1.2.1. DEFINITION DU NIVEAU DE QUALIFICATION CORRESPONDANT A LA CATEGORIE IV

Éléments d'appréciation	Niveau de capacité
Technicité	Tâches simples d'exécution mises en œuvre dans le cadre d'un mode opératoire dûment fixé
Expérience professionnelle	Pas d'expérience professionnelle requise
Niveau de formation	Niveau CAP, BEP dans le domaine d'emploi

###### 1.2.2. DEFINITION DU NIVEAU DE QUALIFICATION CORRESPONDANT A LA CATEGORIE V

Éléments d'appréciation	Niveau de capacité
Technicité	Tâches variées à enchaîner dans le cadre d'opérations plus complexes
Expérience professionnelle	Une première expérience professionnelle dans le domaine est requise
Niveau de formation	Aux connaissances théoriques du CAP ou du BEP s'ajoutent les compétences acquises au titre d'une expérience professionnelle

###### 1.2.3. DEFINITION DU NIVEAU DE QUALIFICATION CORRESPONDANT A LA CATEGORIE VI

Éléments d'appréciation	Niveau de capacité
Technicité	Travaux qualifiés exécutés dans le cadre d'un mode opératoire choisi en fonction du résultat à atteindre
Expérience professionnelle	Une expérience professionnelle reconnue dans le domaine est requise
Niveau de formation	Aux connaissances théoriques du CAP ou du BEP s'ajoutent des compétences acquises au titre d'une expérience professionnelle

#### 1.2.4. DEFINITION DU NIVEAU DE QUALIFICATION CORRESPONDANT A LA CATEGORIE VII

Éléments d'appréciation	Niveau de capacité
Technicité	Travaux qualifiés dans un ou plusieurs domaines d'activité de sa spécialité exécutés dans le cadre d'un mode opératoire choisi Capacité à rendre compte via la rédaction de comptes rendu d'intervention technique
Expérience professionnelle	Justifie d'une expérience reconnue dans différents postes de sa spécialité
Niveau de formation	Aux connaissances théoriques du CAP ou du BEP s'ajoutent des compétences et un savoir-faire importants acquis dans les catégories inférieures

#### 1.2.4. DEFINITION DU NIVEAU DE QUALIFICATION CORRESPONDANT A LA CATEGORIE VIII

Éléments d'appréciation	Niveau de capacité
Technicité	Capable d'exécuter seul toutes les tâches d'un ou plusieurs domaines d'activités de sa spécialité, à partir d'une documentation technique succincte ou provisoire. Capable de rédiger un compte rendu d'intervention technique ou un projet de mode opératoire. Possède des notions relatives aux procédures dans les domaines de la qualité, de la formation et de l'organisation du travail.
Expérience professionnelle	Justifie d'une expérience reconnue, acquise par l'exercice de responsabilités, dans différents postes de sa spécialité.
Niveau de formation	Ensemble de connaissances correspondant au niveau du baccalauréat, acquises par formations validées ou expériences professionnelles. Aptitude à suivre des formations d'adaptation aux évolutions de sa spécialité.

**2. CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS****2.1. FAMILLE ADMINISTRATIVE**

<b>PROFESSION</b>	<b>CATEGORIE</b>	<b>DISPOSITIONS PARTICULIERES</b>
Aide comptable Comptable Comptable Comptable Comptable	IV V VI VII VIII	
Secrétaire Secrétaire Secrétaire Secrétaire Secrétaire	IV V VI VII VIII	
Vaguemestre Vaguemestre Vaguemestre	IV V VI	
Assistant informatique Assistant informatique Technicien informatique Technicien informatique	V VI VII VIII	
Agent de prévention Agent de prévention Agent de prévention Agent de prévention	V VI VII VIII	
Déclarant en douane Déclarant en douane Déclarant en douane Déclarant en douane	V VI VII VIII	
Agent de soutien action sociale Agent de soutien action sociale Agent de soutien action sociale Agent de soutien action sociale Agent de soutien action sociale	IV V VI VII VIII	

<b>Professions mises en extinction</b>	
Hôtesse d'accueil	V
Hôtesse d'accueil	VI
Agent de réservation	V
Agent de réservation	VI
Agent de réservation	VII

### 2.2. FAMILLE RESTAURATION - HÔTELLERIE - LOISIRS

PROFESSION	CATEGORIE	DISPOSITIONS PARTICULIERES
Aide-cuisinier	IV	
Cuisinier	V	
Cuisinier	VI	
Cuisinier	VII	
Cuisinier	VIII	
Serveur-Serveuse	IV	
Serveur-Serveuse	V	
Serveur-Serveuse	VI	
Barman	IV	
Barman	V	
Plongeur	IV	
Plongeur	V	
Gérant d'hôtellerie	V	
Gérant d'hôtellerie	VI	
Gérant d'hôtellerie	VII	
Agent de point de vente	IV	
Agent de point de vente	V	
Agent de point de vente	VI	
Agent de point de vente	VII	
Gérant de mess	VII	
Gérant de mess	VIII	

### 2.3. FAMILLE BÂTIMENT - BOIS - INFRASTRUCTURE

PROFESSION	CATEGORIE	DISPOSITIONS PARTICULIERES
Surveillant de chantier Surveillant de chantier Surveillant de chantier Surveillant de chantier	V VI VII VIII	
Aide menuisier Menuisier Menuisier Menuisier Menuisier	IV V VI VII VIII	
Aide charpentier Charpentier Charpentier Charpentier	IV V VI VII	
Aide maçon Maçon Maçon	IV V VI	
Aide peintre en bâtiment Peintre en bâtiment Peintre en bâtiment	IV V VI	
Aide plombier Plombier Plombier	IV V VI	
Spécialiste d'entretien de l'infrastructure Spécialiste d'entretien de l'infrastructure Spécialiste d'entretien de l'infrastructure	VI VII VIII	Ouvert à toute profession du bâtiment suite à essai professionnel portant sur la profession de base + une seconde au choix
Dessinateur Dessinateur détaillant Dessinateur ex petites études Dessinateur d'études Dessinateur projeteur	IV V VI VII VIII	

Ouvrier d'entretien	IV	Jardins - Voies publiques -
Ouvrier d'entretien	V	Menus travaux immobiliers
Ouvrier d'entretien	VI	domanial

#### 2.4. FAMILLE CHARPENTE NAVIRE - COQUE

PROFESSION	CATEGORIE	DISPOSITIONS PARTICULIERES
Aide-charpentier bois marine	IV	
Charpentier bois marine	V	
Charpentier bois marine	VI	
Charpentier bois marine	VII	
Charpentier bois marine	VIII	
Aide-charpentier tôlier	IV	
Charpentier tôlier	V	
Charpentier tôlier	VI	
Charpentier tôlier	VII	
Charpentier tôlier	VIII	
Aide-soudeur (arc ou chalumeau)	IV	
Soudeur	V	
Soudeur	VI	
Soudeur	VII	
Soudeur	VIII	
Peintre industriel	IV	Option :
Peintre industriel	V	- Navire
Peintre industriel	VI	- Automobile
Peintre industriel	VII	- Engins
Réparateur d'embarcation pneumatique	IV	
Réparateur d'embarcation pneumatique	V	
Réparateur d'embarcation pneumatique	VI	
Réparateur d'embarcation pneumatique	VII	
Réparateur d'embarcation pneumatique	VIII	
Plongeur scaphandrier	V	Accès en VII et VIII
Plongeur scaphandrier	VI	subordonné à la possession
Plongeur scaphandrier	VII	d'un certificat délivré par un
Plongeur scaphandrier	VIII	organisme spécialisé en

		plongée industrielle.
--	--	-----------------------

### 2.5. FAMILLE TRANSPORT - GARDIENNAGE

PROFESSION	CATEGORIE	DISPOSITIONS PARTICULIERES
Aide-appareilleur	IV	
Appareilleur	V	
Appareilleur	VI	
Appareilleur	VII	
Conducteur de grues	V	Fixes ou mobiles y compris grues portuaires
Conducteur de grues	VI	
Conducteur de grues	VII	
Conducteur véhicule type VL	IV	Catégorie VI : Conducteur dépanneur
Conducteur véhicule type VL- PL- TC	V	
Conducteur véhicule type VL- PL- TC	VI	
Gérant parc automobile	V	
Gérant parc automobile	VI	
Gérant parc automobile	VII	

#### Professions mises en extinction

Vigile de la défense	IV
Vigile de la défense	V
Vigile de la défense chef	VI

### 2.6. FAMILLE MAGASIN - MANUTENTION

PROFESSION	CATEGORIE	DISPOSITIONS PARTICULIERES
Ouvrier de la chaîne logistique	IV	
Ouvrier de la chaîne logistique	V	
Ouvrier de la chaîne logistique	VI	
Ouvrier de la chaîne logistique	VII	
Ouvrier de la chaîne logistique	VIII	
Agent d'approvisionnement	IV	

Agent d'approvisionnement	V	
Agent d'approvisionnement	VI	
Agent d'approvisionnement	VII	
Agent d'approvisionnement	VIII	

### 2.7. FAMILLE MECANIQUE - CHAUDRONNERIE

PROFESSION	CATEGORIE	DISPOSITIONS PARTICULIERES
Aide ajusteur	IV	
Ajusteur	V	
Ajusteur	VI	
Ajusteur	VII	
Ajusteur	VIII	
Aide mécanicien	IV	Option :
Mécanicien	V	- Mécanique générale
Mécanicien	VI	- Automobiles - engins
Mécanicien	VII	- hors bord.
Mécanicien	VIII	
Aide-mécanicien monteur marine	IV	Option :
Mécanicien monteur marine	V	- Diesel
Mécanicien monteur marine	VI	- Auxiliaires
Mécanicien monteur marine	VII	
Mécanicien monteur marine	VIII	
Aide tourneur-fraiseur	IV	Fraisage, traçage, Alésage,
Tourneur-fraiseur	V	rectification, tournage.
Tourneur-fraiseur	VI	
Tourneur-fraiseur	VII	
Tourneur-fraiseur	VIII	
Aide chaudronnier	IV	
Chaudronnier	V	
Chaudronnier	VI	
Chaudronnier	VII	
Chaudronnier	VIII	
Aide carrossier	IV	
Carrossier	V	
Carrossier	VI	
Carrossier	VII	

Carrossier	VIII	
Aide électro mécanicien	IV	
Electro - mécanicien	V	
Electro - mécanicien	VI	
Electro - mécanicien	VII	
Electro - mécanicien	VIII	
Aide tôlier – soudeur	IV	
Tôlier - soudeur	V	
Tôlier - soudeur	VI	
Tôlier - soudeur	VII	
Electricien	IV	
Electricien	V	
Electricien	VI	
Electricien	VII	
Electricien	VIII	
Frigoriste	IV	
Frigoriste	V	
Frigoriste	VI	
Frigoriste	VII	
Frigoriste	VIII	
Hydraulicien	IV	
Hydraulicien	V	
Hydraulicien	VI	
Hydraulicien	VII	
Hydraulicien	VIII	