

Secrétariat Général

-----

 Direction des ressources humaines  
 et de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie

-----

Service des affaires juridiques

-----

Mél : saj.drhfp@gouv.nc

-----

N° CS07-3130- 64

Nouméa, le 12 AVR. 2007,

## CIRCULAIRE

### à l'attention des employeurs publics

**Objet :** Emplois de direction des collectivités et établissements publics de Nouvelle-Calédonie.

**Références :**

- Délibération n°234 du 13 décembre 2006 *portant dispositions particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités et établissements publics de Nouvelle-Calédonie* ;
- Arrêté modifié n° 1065 du 22 août 1953 *portant statut général des fonctionnaires des cadres territoriaux* ;
- Délibération n° 81 du 24 juillet 1990 *portant droits et obligations des fonctionnaires territoriaux* ;
- Délibération n° 486 du 10 août 1994 *portant création du statut général des fonctionnaires des Communes de Nouvelle-Calédonie et de leurs établissements publics* ;
- Loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 *relative à la Nouvelle-Calédonie* ;
- Code des communes de Nouvelle-Calédonie.

Les emplois visés par la délibération du 13 décembre 2006 susvisée sont ceux placés auprès des exécutifs des différentes collectivités et établissements publics. Ils ont vocation à assurer la permanence de l'action publique par le biais, notamment, de la délégation de signature qu'ils impliquent.

Toutefois, la spécificité de leurs conditions de recrutement et de fin de fonction nécessite les précisions suivantes.

## **1. Personnels concernés**

Ces emplois peuvent être pourvus par des fonctionnaires ou par des agents non titulaires.

Sont visés les emplois suivants :

- pour la *Nouvelle-Calédonie* : le secrétaire général du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, le secrétaire général du congrès, les secrétaires généraux adjoints de ces deux institutions, les directeurs généraux des services, les directeurs et les directeurs adjoints des services ;
- pour les *provinces* : les secrétaires généraux, les secrétaires généraux adjoints, les directeurs et directeurs adjoints des services ;
- pour les *communes* : les secrétaires généraux, les secrétaires généraux adjoints et les directeurs généraux des services techniques ;
- pour les *établissements publics* dont la liste est arrêtée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie : les directeurs et directeurs adjoints.

Les personnels nommés par intérim ou par suppléance ne bénéficient pas des dispositions de la délibération du 13 décembre 2006.

## **2. Conditions de nomination**

Les conditions de nomination restent très largement soumises à la procédure de droit commun.

### **a. La déclaration d'une vacance d'emploi**

S'agissant d'emplois permanents de la collectivité ou de l'établissement public, ces emplois doivent faire l'objet d'un appel à candidature<sup>1</sup>. Toutefois, cet appel à candidature peut aboutir à la nomination d'un agent non titulaire.

### **b. Le recrutement de fonctionnaires : le détachement**

#### **\* les conditions du détachement**

La demande de détachement doit être présentée par le fonctionnaire en application du statut général.

Le détachement est alors opéré par l'autorité qui nomme l'intéressé dans ses fonctions. En conséquence, si, par exemple, l'intéressé doit exercer les fonctions de secrétaire général adjoint d'une assemblée de province, c'est le président de cette assemblée de province qui le détachera.

---

<sup>1</sup> NB : Les emplois listés à l'article 132 de la loi organique ne sont pas, en application d'une jurisprudence du TANC, soumis à cette obligation de publication.

A l'instar des collaborateurs politiques, le détachement intervient simultanément à la nomination de l'intéressé dans ses fonctions.

Une durée doit être fixée au détachement, dans la limite de 5 années à l'instar d'un détachement de droit commun.

*\* Les conditions financières*

*- Le principe*

Les conditions financières d'accueil dans les grilles fonctionnelles sont identiques à celles appliquées lorsqu'un agent accède au grade supérieur à celui dont il était titulaire antérieurement, en application de la délibération n°221/CP du 30 octobre 1997 *complétant certaines dispositions des statuts particuliers des cadres territoriaux*.

Ainsi, par assimilation, les fonctionnaires intéressés sont classés, dans la grille fonctionnelle à l'échelon correspondant à l'indice net ancien égal (INA) ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficient dans leur grille statutaire.

Ils conservent leur ancienneté d'échelon, dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieur de la grille fonctionnelle, lorsque le gain de points d'INA qui résulte de leur nomination dans le grade supérieur est inférieur à celui qu'ils auraient obtenu à l'occasion d'un avancement d'échelon dans leur grade d'origine (cf. *annexe I*)

S'agissant des fonctionnaires nommés dans la grille fonctionnelle alors qu'ils avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur grille statutaire, ils ne pourront conserver leur ancienneté d'échelon que lorsque le gain de points d'INA résultant de leur nomination dans la grille fonctionnelle est inférieur à celui que leur avait procuré leur nomination dans l'échelon terminal de leur grille statutaire.

Les conditions et modalités de conservation éventuelle de cette ancienneté sont identiques à celles précédemment exposées (cf. *annexe II*).

Il convient de souligner que si l'ancienneté n'est pas conservée dans l'emploi fonctionnel, elle reste acquise dans la grille statutaire du fonctionnaire intéressé.

A noter que lorsque les indices des grilles indiciaires sont fixés en indice brut, il convient de se reporter à l'INA équivalent dans le barème de concordance entre les indices, fixé par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, en vigueur au moment du classement de l'intéressé dans l'emploi fonctionnel considéré.<sup>2</sup>

Par ailleurs, pour l'application des précisions suivantes, il est à noter que l'indice immédiatement supérieur à l'indice brut 1015 est l'indice correspondant à l'échelle lettre Hors Echelle A I (HEAI). Les indices supérieurs sont regroupés par groupe lettre (A, B, C, D, ...) comprenant I à III chevrons.

Enfin, pour le calcul du maintien ou non de l'ancienneté acquise par le fonctionnaire dans son échelon d'origine, il conviendra, lorsque le reclassement s'effectuera sur un indice affecté

<sup>2</sup> Le barème de concordance entre les indices est consultable sur le site <http://www.drh/jpi.gouv.nc>

d'une échelle lettre, de comparer les valeurs correspondantes à chaque traitement de base, dans la mesure où il n'existe pas de correspondance entre les échelles lettre et les INA.

#### - Les exceptions

Afin de ne pas porter préjudice aux fonctionnaires qui changent d'emploi de direction pour un poste fonctionnel **de même niveau ou d'un niveau supérieur**, le classement s'effectue sur l'échelon de l'emploi fonctionnel comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à **celui détenu dans l'ancien emploi** (et non plus à celui détenu dans la grille statutaire d'origine) sous réserve que la nomination dans le nouvel emploi fonctionnel intervienne **au plus tard dans un délai d'un an**.

**En d'autres termes, pour bénéficier d'un reclassement à un indice égal ou immédiatement supérieur entre deux grilles fonctionnelles, la période d'interruption d'exercice des fonctions entre les deux emplois concernés ne doit pas être supérieure à un an.**

L'ancienneté est alors conservée dans les mêmes conditions que celles vues ci-dessus.

A noter que lorsque le fonctionnaire accède à un emploi fonctionnel de **niveau inférieur** à celui précédemment occupé, la règle du classement à l'indice égal ou immédiatement supérieur **s'effectue à partir de l'indice afférent à la grille statutaire de l'intéressé**.

#### \* Le traitement

Le traitement versé au fonctionnaire bénéficiaire d'un emploi fonctionnel est défini, pendant toute la durée de son détachement, conformément aux indices et aux durées fixées par chaque échelon de la grille de rémunération correspondante.

Le fonctionnaire peut percevoir le traitement afférent à son corps d'origine lorsque celui-ci devient supérieur à l'indice terminal de l'emploi fonctionnel occupé. Cette situation ne fait pas obstacle au maintien en détachement de l'intéressé.

En conséquence, **il n'est pas possible d'effectuer des allers-retours entre la grille statutaire et la grille fonctionnelle chaque fois que l'une ou l'autre est plus favorable.**

#### c. Le recrutement d'agents non titulaires

Les agents non titulaires recrutés sur des emplois fonctionnels sont placés à l'un des échelons fixés dans la grille fonctionnelle correspondante, sans ancienneté dans l'échelon. Le recrutement peut s'effectuer sur le fondement d'un arrêté ou d'un contrat. Le classement dans la grille concernée s'effectue à la discrétion de l'employeur, de préférence, sur le fondement de critères objectifs tels notamment l'ancienneté de l'intéressé, son niveau de diplôme et/ou d'expérience professionnelle.

Les dispositions qui sont incluses dans l'arrêté ou le contrat ne pourront pas déroger aux dispositions fixées dans la délibération n°234 sus référencée.

### **3. Fin de fonctions dans l'emploi fonctionnel**

#### **a. La fin de détachement**

Le détachement étant essentiellement révocable, il peut prendre fin à l'initiative de l'agent concerné.

Toutefois, lorsqu'il est prononcé par la collectivité d'emploi, il ne peut intervenir dans les 6 mois qui suivent la nomination de l'agent dans l'emploi fonctionnel.

Cette fin de détachement :

- est précédée d'un entretien préalable et du respect des droits de la défense (consultation du dossier administratif, notamment)
- doit faire l'objet d'une information de l'assemblée délibérante de la collectivité concernée ou du conseil d'administration de l'établissement public visé.

La fin de détachement sur un emploi fonctionnel doit être motivée. Le motif d'intérêt général conduisant à la fin de détachement peut reposer sur une perte de confiance, notamment dans le cadre d'une détérioration du climat relationnel entre l'élu et le secrétaire général, par exemple.

#### **b. La fin de fonction des agents non titulaires**

S'agissant des agents non titulaires, la fin des fonctions s'effectue soit au terme du contrat, soit par le biais d'une rupture du contrat avant son terme.

Dans le premier cas, l'administration doit prévenir l'intéressé de son intention de ne pas renouveler son contrat au minimum un mois avant l'échéance fixée par le contrat, voire deux mois si son ancienneté est supérieure à deux ans.

Cette fin de contrat ne donne lieu, lorsqu'il s'agit d'un contrat de droit public, à aucune indemnité de fin de fonction.

Dans le second cas, même si l'agent est soumis au droit public, à l'instar des autres agents, le licenciement doit être précédé de l'exercice des droits de la défense (lettre indiquant les motifs, consultation du dossier administratif, entretien préalable,...) et doit être motivé. Lorsqu'il n'est pas motivé par une faute commise dans l'exercice de ses fonctions, l'agent a droit à une indemnité de licenciement.

Lorsqu'il est mis fin au contrat de l'intéressé de manière anticipée et pour une autre cause que la faute commise dans l'exercice de ses fonctions, l'agent peut demander à bénéficier d'une indemnité de licenciement qui varie en fonction de son ancienneté et de son âge.

#### **4. Date de prise d'effet de la délibération**

Plusieurs cas de figure doivent être évoqués :

- s'agissant des établissements publics, les dispositions prévues au sein de la délibération n°234 pourront être appliquées à compter de l'entrée en vigueur de l'arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie classant ces différentes entités afin de définir quelles sont les grilles indiciaires qui leur correspondent.

- s'agissant des autres collectivités, la délibération n°234 est entrée en vigueur le jour de sa publication au JONC, soit le 2 janvier 2007.

Les fonctionnaires concernés bénéficient automatiquement, à cette date, d'un détachement sur l'emploi fonctionnel. Dans l'hypothèse d'une demande contraire, les fonctions correspondantes ne pourront plus être exercées par les agents visés.

Pour la présidente du gouvernement  
de la Nouvelle-Calédonie  
et par délégation  
le secrétaire général du gouvernement  
de la Nouvelle-Calédonie

Alain SWETSCHKIN

ANNEXE 1

Exemples d'application de la règle du changement de grade

M. Y et M. X. attachés de grade principal accèdent à l'emploi de secrétaire général d'une commune de 10 000 à 40 000 habitants. Leur situation est la suivante :

SITUATION DE M. Y							
<b>Attaché de grade principal</b>				<b>Secrétaire général d'une commune de 10 000 à 40 000 habitants</b>			
Echelon	Durée	INA correspondant	IB	Echelon	Durée	INA correspondant	IB
7	20 à 26 mois	530	746	12	1 an	545	775
6	<b>20 à 26 mois</b>	<b>512</b>	<b>710</b>	11	<b>1 an</b>	<b>525</b>	<b>735</b>
				10	1 an	505	695
<p>M. Y est actuellement classé au 6<sup>ème</sup> échelon et a acquis une ACC dans cet échelon de 1 an et 8 mois.</p> <p>Lors de son prochain avancement d'échelon dans ce grade, il devrait réaliser un gain de <b>18 points d'INA (512 à 530)</b>.</p>				<p>M. Y est classé au 11<sup>ème</sup> échelon de l'emploi fonctionnel, à l'INA 525.</p> <p>En accédant à cet emploi, il réalise un gain de <b>13 points d'INA (512 à 525)</b>.</p>			
<p><b>Conclusion de l'hypothèse 1 :</b> M. Y devrait conserver son ancienneté d'échelon (<i>acquise dans son corps d'origine</i>) dans la mesure où le gain d'INA qui résulte de sa nomination dans l'emploi fonctionnel (<i>soit 13 points d'INA</i>) est inférieur à celui qu'il aurait pu obtenir lors d'un prochain avancement d'échelon dans son corps d'origine (<i>soit 18 points</i>).</p> <p>L'ancienneté reprise <u>sera cependant limitée à une année</u> compte tenu du fait que la durée de service exigée pour accéder à l'échelon supérieur de son nouveau grade (soit du 11<sup>ème</sup> au 12<sup>ème</sup> échelon) est fixée à une année.</p> <p><b>En définitive, M. Y sera classé au 12<sup>ème</sup> échelon de sa grille fonctionnelle avec une ACC de 0.</b></p>							

**SITUATION DE M. X**

<b>Attaché de grade principal</b>			
Echelon	Durée	INA correspondant	IB
9	20 à 26 mois	566	818
<b>8</b>	<b>20 à 26 mois</b>	<b>548</b>	<b>782</b>

<b>Secrétaire général d'une commune de 10 000 à 40 000 habitants</b>			
Echelon	Durée	INA correspondant	IB
14	1,5 an	590	865
<b>13</b>	<b>1 an</b>	<b>567</b>	<b>820</b>
12	1 an	545	775

M. X est actuellement classé au 8<sup>ème</sup> échelon et a acquis une ACC dans cet échelon de 1 an et 8 mois.

Lors de son prochain avancement d'échelon dans ce grade, il devrait réaliser un gain de **18 points d'INA (548 à 566)**.

M. X est classé au 13<sup>ème</sup> échelon de l'emploi fonctionnel, à l'INA 567.

En accédant à cet emploi, il réalise un gain de **19 points d'INA (548 à 567)**.

**Conclusion de l'hypothèse 2 :** M. X ne conservera aucune ancienneté d'échelon (*acquise dans son corps d'origine*) dans la mesure où le gain d'INA qui résulte de sa nomination dans l'emploi fonctionnel (*soit 19 points d'INA*) est supérieur à celui qu'il aurait pu obtenir lors d'un prochain avancement d'échelon dans le grade normal (*soit 18 points d'INA*).

**ANNEXE 2**

**Exemple d'application de la règle du changement de grade**

Mme Z, technicien supérieur de l'équipement, accède à l'emploi fonctionnel de directeur général des services techniques d'une commune de moins de 3 500 habitants.

<b>Technicien supérieur de l'équipement</b>				
Classe	Echelon	Durée	INA correspondant	IB
<b>except</b>	<b>2<sup>ème</sup></b>		<b>444</b>	<b>576</b>
	1 <sup>er</sup>	3 ans effectifs	427	552
1 <sup>ère</sup>	3 <sup>ème</sup>	2 ans effectifs	413	533

Mme Z est actuellement classée au 2<sup>ème</sup> échelon de la classe exceptionnelle du corps des techniciens supérieurs de l'équipement avec une ACC de 10 ans.

Lors de son précédent et dernier avancement d'échelon dans ce grade, elle avait réalisé un gain de **17 points d'INA (427 à 444)**.

**Directeur général des services techniques d'une commune de moins de 3 500 habitants**

Echelon	Durée	INA correspondant	IB
15	1.5 an	480	645
<b>14</b>	<b>1.5 an</b>	<b>457</b>	<b>600</b>
13	1.5 an	429	555

Mme Z est reclassée au 14<sup>ème</sup> échelon de l'emploi fonctionnel, à l'INA 457.

En accédant à cet emploi, elle réalise un gain de **13 points d'INA (444 à 457)**.

**Conclusion :** Mme Z conservera une ancienneté d'échelon (*acquise dans son corps d'origine*) dans la mesure où le gain d'INA qui résulte de sa nomination dans l'emploi fonctionnel (*soit 13 points d'INA*) est inférieur à celui qu'elle a obtenu lors de son dernier avancement d'échelon dans son corps d'origine (*soit 17 points d'INA*).

Cette ancienneté sera toutefois conservée dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieur de la grille fonctionnelle soit 1 an ½.

Au final, Mme Z sera classée au 15<sup>ème</sup> échelon de la grille fonctionnelle correspondante.