

Secrétariat général du gouvernement

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

Service de la réglementation et des affaires juridiques

Mél : saj.drhfpnc@gouv.nc
Tél. : 25.60.00 - Fax : 27.47.00

N° 14-3131- 3A

Nouméa, le 13 MAR. 2014

CIRCULAIRE
à l'attention des employeurs publics de Nouvelle-Calédonie

Objet : Modalités de réintégration des fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie à l'issue d'une période de détachement de longue durée ou de disponibilité.

PJ. : Avis du tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie n° 03/13 du 4 décembre 2013.

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de réintégration des fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie à l'issue d'une période de détachement de longue durée ou de disponibilité.

En effet, saisi dans les conditions fixées par l'article 206 de la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 *relative à la Nouvelle-Calédonie*, le tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie (TANC) a, par un avis du 4 décembre 2013 ci-dessus référencé, considéré que :

- d'une part, le président du gouvernement est chargé de prononcer la réintégration « statutaire » des fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie ;
- d'autre part, les employeurs, sous l'autorité desquels ces agents servaient avant d'être placés en position de détachement de longue durée ou de disponibilité, sont chargés de prononcer leur réaffectation sur un emploi et, dans certains cas, en surnombre.

Ainsi, le TANC confirme que les employeurs d'origine ont, par principe, l'obligation de reprendre en charge ces agents, et notamment de leur confier un nouvel emploi.

Aux termes de cet avis, la réaffectation des fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie doit plus précisément s'effectuer dans les conditions fixées ci-après.

I- Détachement de longue durée

A compter de la première vacance intervenant dans le cadre du fonctionnaire, l'employeur d'origine doit le réaffecter en surnombre, sauf si un autre employeur décide de confier à l'intéressé un emploi vacant.

Ainsi, en pratique, si la vacance est intervenue dans les services d'un autre employeur que celui d'origine, soit cet employeur :

- ne souhaite pas recruter le fonctionnaire sur cet emploi : l'employeur d'origine devra le réaffecter dans ses effectifs en surnombre ;
- décide de recruter l'intéressé : il appartiendra alors au président du gouvernement de le placer en position d'activité pour servir sous l'autorité de ce nouvel employeur.

Par ailleurs, dans le cas où la vacance serait intervenue dans les services de l'employeur d'origine, celui-ci devra attribuer cet emploi à l'agent ou, à défaut, le réaffecter en surnombre.

Exemple 1 : Le détachement de longue durée du fonctionnaire, attaché d'administration générale précédemment affecté dans la province X, prend fin le 31 décembre 2014.

Le prochain emploi vacant qu'un attaché d'administration générale peut occuper est celui de « juriste » au sein de l'établissement public X, à pourvoir à partir du 12 janvier 2015.

Cas A : Le directeur de cet établissement ne souhaite pas recruter l'intéressé.

Le président de l'assemblée de la province X devra alors réaffecter le fonctionnaire en surnombre à compter du 12 janvier 2015.

Cas B : Le directeur de cet établissement décide de recruter l'intéressé.

Dans cette hypothèse, le président du gouvernement devra, à partir du 12 janvier 2015, placer le fonctionnaire en position d'activité pour servir sous l'autorité du directeur de l'établissement public X.

Exemple 2 : Le détachement de longue durée du fonctionnaire, attaché d'administration générale précédemment affecté dans la province X, prend fin le 31 décembre 2014.

Le prochain emploi vacant qu'un attaché d'administration générale peut occuper est celui de « juriste » dans cette province, à pourvoir à partir du 12 janvier 2015.

Dès lors, le président de l'assemblée de la province X devra, à compter du 12 janvier 2015, attribuer cet emploi au fonctionnaire ou, à défaut, le réaffecter en surnombre.

II- Disponibilité pour convenances personnelles

A l'issue d'une période de disponibilité pour convenances personnelles, dans l'hypothèse où celle-ci n'excéderait pas trois ans, l'employeur d'origine doit proposer à l'agent l'un des trois premiers emplois vacants que son grade lui donne vocation à occuper et le réaffecter sur l'un d'eux.

Exemple : La disponibilité pour convenances personnelles (d'une durée inférieure à trois ans) du fonctionnaire, attaché d'administration générale précédemment affecté dans la province X, prend fin le 31 décembre 2014.

Les trois prochains emplois vacants dont disposent cette province et qui peuvent être occupés par des attachés d'administration générale sont ceux de :

- « juriste », vacant à partir du 14 janvier 2015 ;
- « chargé d'étude en contrôle de gestion », vacant à partir du 25 février 2015 ;
- « responsable des marchés », vacant à partir du 12 mars 2015.

Le président de l'assemblée de la province X devra réaffecter l'intéressé sur l'un de ces emplois et, au maximum, sur le troisième.

III- Disponibilité d'office

A l'expiration d'une période de disponibilité d'office, si l'état de santé du fonctionnaire le lui permet, l'employeur d'origine doit le réaffecter sur un emploi vacant ou, à défaut, en surnombre.

Exemple : La disponibilité d'office du fonctionnaire, attaché d'administration générale précédemment affecté dans la province X, prend fin le 31 décembre 2014.

A compter du 1^{er} janvier 2015, le président de l'assemblée de cette province devra réaffecter l'intéressé, soit :

- sur un emploi vacant correspondant à son grade ;
- à défaut, en surnombre, jusqu'à ce qu'un tel emploi lui soit confié – par l'employeur d'origine ou tout autre employeur public.

Le tableau annexé à la présente circulaire synthétise les obligations des employeurs d'origine des fonctionnaires précédemment placés en position de détachement de longue durée et de disponibilité.

IV- Responsabilité

Aux termes de l'avis du 4 décembre 2013 précité, le TANC rappelle également que la méconnaissance de ces obligations constitue un manquement qui, en cas de contentieux, engagera la responsabilité de l'employeur concerné.

Aussi, je vous invite à anticiper le retour des fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie au sein de vos effectifs afin de pouvoir leur confier, dans les conditions indiquées au point III, une nouvelle affectation.

Le secrétaire général adjoint
du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie

Charley DARBOUSSET

Annexe

	Détachement de longue durée	Disponibilité pour convenances personnelles	Disponibilité d'office
Employeur d'origine	<p>A compter de la première vacance intervenant dans le cadre d'origine du fonctionnaire, réaffectation de l'intéressé en surnombre :</p> <p>1° Si la vacance intervient dans les services d'un autre employeur que celui d'origine et que ce dernier ne souhaite pas recruter le fonctionnaire.</p> <p>2° Si la vacance intervient dans les services de l'employeur d'origine et que ce dernier ne souhaite pas attribuer cet emploi au fonctionnaire.</p> <p>Dans l'hypothèse où l'employeur chez qui est intervenue la vacance décide de retenir la candidature du fonctionnaire, le président du gouvernement devra alors placer l'intéressé en position d'activité pour servir sous l'autorité de ce nouvel employeur.</p>	<p>Réaffectation sur l'un des trois premiers emplois vacants correspondant au grade du fonctionnaire et, au plus tard, sur le troisième.</p>	<p>Réaffectation sur un emploi vacant ou, à défaut, en surnombre.</p>