

Secrétariat général du gouvernement

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

Pôle Fonction publique

N° CS17-3133-20

Nouméa, le 23 JAN. 2017

CIRCULAIRE

relative aux mesures exceptionnelles d'intégration des agents non titulaires au sein des fonctions publiques de Nouvelle-Calédonie

Le congrès de la Nouvelle-Calédonie a, par une loi du pays et une délibération respectivement en date des 19 et 29 décembre 2016, adopté un dispositif exceptionnel d'intégration en faveur des agents non titulaires.

La présente circulaire a pour objet de rappeler l'économie du dispositif.

I- Champ d'application du dispositif

A- Les employeurs

Sont concernés par ce plan d'intégration, les agents non titulaires employés par la Nouvelle-Calédonie et ses institutions, l'Etat, les provinces, les communes ainsi que leurs établissements publics, les syndicats mixtes et les établissements publics de coopération intercommunale.

B- Les bénéficiaires du dispositif

Pour prétendre au dispositif d'intégration, l'agent non titulaire doit :

1° **occuper un emploi permanent** (quotité de temps de travail au moins égale à 50 %) pour le compte du même employeur au (date d'entrée en vigueur de la loi du pays) ainsi qu'à la date de sa titularisation au sein de l'une des fonctions publiques de Nouvelle-Calédonie ;

2° justifier de **3 années d'exercice de fonctions** pouvant être discontinues (ne sont pas prises en compte les années d'exercice en tant que collaborateurs politiques ou en tant que bénéficiaire du programme provincial d'insertion citoyenne) :

- a- correspondant à celles dévolues au corps ou cadre d'emploi d'intégration** (ex : un agent souhaite prétendre à une intégration dans le corps des rédacteurs du cadre d'administration générale, les années effectuées sur des fonctions relevant d'un autre corps ou d'une autre catégorie ne seront pas prises en compte).

Au regard de cette condition, l'existence d'un corps ou cadre d'emplois d'accueil est nécessaire. Ainsi, s'agissant plus particulièrement des personnels relevant de la convention collective des services publics, cette règle implique que :

⇒ ceux qui exercent un métier auquel correspond un corps de fonctionnaire, pourront intégrer ce corps (par exemple, les agents de bureau de la convention collective pourront intégrer les corps de catégorie C du cadre de l'administration générale).

⇒ ceux qui exercent un métier auquel ne correspond pas de corps de fonctionnaire, ne pourront pas intégrer la fonction publique (par exemple, les ouvriers).

S'agissant des agents en poste au sein d'une commune, pour lesquels il n'existe pas de cadre d'emplois correspondant à leurs fonctions au sein de la fonction publique communale (par exemple, les emplois relevant du statut particulier de la jeunesse et des sports, du patrimoine et des bibliothèques ou socio-éducatif), ceux-ci ont la possibilité d'intégrer les corps correspondant de la fonction publique de la Nouvelle-Calédonie puis seront affectés pour servir sous l'autorité du maire pour le compte duquel ils exercent leurs fonctions.

A noter que le décompte des années de services à temps partiel et à temps incomplet s'effectue comme suit :

- *si quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet* : assimilés à du service à temps complet ;
- *si quotité inférieure à 50 % d'un temps complet* : assimilés à trois quarts du service à temps complet ;
- *pour les agents en situation de handicap, quelle que soit la quotité* : assimilés à du service à temps complet.

b- pour le compte de l'employeur public qui accueillera l'agent à la suite de son intégration.

Les trois années d'exercice des fonctions ouvrant droit à l'intégration devront donc avoir été réalisées chez le même employeur (il ne sera pas possible de cumuler l'ancienneté chez différents employeurs).

3° justifier de la qualité de citoyen de la Nouvelle-Calédonie ou de la durée de résidence exigée pour accéder au concours externe ;

4° détenir le titre ou diplôme requis des candidats au recrutement externe pour l'accès au corps ou cadre d'emplois concerné au plus tard à la date de la demande d'intégration.

II- Procédure d'intégration

1° L'employeur doit déterminer le nombre annuel de postes ouverts à l'intégration par corps et/ou cadre d'emploi. Ces besoins doivent être transmis au président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

2° Le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie recueille les demandes des employeurs et ouvre les sélections professionnelles pour chaque corps et/ou cadre d'emploi.

3° Dès l'ouverture de la sélection professionnelle, les candidats formulent leur demande d'intégration auprès de leur employeur. Celle-ci constitue la demande d'inscription à la sélection professionnelle.

4° L'employeur vérifie que l'agent remplit les conditions pour prétendre à cette intégration et détermine le corps d'intégration.

5° Les candidatures recevables sont transmises par l'employeur, avec son avis quant à l'intégration demandée, au président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

6° Les candidats doivent déposer leur dossier professionnel en 7 exemplaires à la direction des ressources humaines et de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie.

7° Les candidats dont la candidature est recevable et accompagnée des dossiers professionnels, sont convoqués en vue de se soumettre à l'épreuve sous réserve d'obtenir une note supérieure à 5 sur 20 au titre de leur dossier professionnel.

III- Modes d'intégration

L'intégration est rendue possible à la suite de la réussite à une sélection professionnelle.

Cette sélection professionnelle est confiée à une commission d'évaluation professionnelle composée :

- du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ou son représentant ;
- de chaque président d'assemblée de province ou son représentant ;
- de chaque président d'association de maires ou son représentant.

En outre, un représentant du personnel, membre de la commission administrative paritaire du corps ou cadre d'emploi d'intégration, pourra assister aux travaux de cette commission sans toutefois pouvoir participer à l'évaluation des candidats.

IV- Modalités d'intégration

Les lauréats de la sélection professionnelle seront immédiatement titularisés (pas de stage probatoire) dans le corps ou cadre d'emploi correspondant aux fonctions précédemment occupées et affectés au sein de la collectivité ou de l'établissement public pour le compte duquel ils exerçaient leurs fonctions au jour de leur demande d'intégration.

A- Modalités de reclassement au titre de la carrière

L'ancienneté en qualité d'agent non titulaire pourra être valorisée dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie à laquelle appartient le corps ou cadre d'emploi d'intégration. Cette valorisation porte sur la moitié de l'ancienneté dans la limite de six années.

En application de ce mécanisme, l'agent sera nommé dans l'échelon correspondant à celui qu'il aurait atteint s'il avait été recruté en qualité de titulaire bénéficiant de l'ancienneté correspondant à celle valorisée au titre du présent mécanisme.

Il importe, cependant, de souligner que lorsque ce mécanisme a pour effet de procurer à l'agent une rémunération (traitement net et primes) supérieure au dernier salaire qu'il a perçu en qualité d'agent non titulaire, la nomination s'effectue à l'échelon égal ou immédiatement supérieur à celui correspondant au dernier salaire.

B- Modalités de reclassement financières

Si, à la suite du reclassement au titre de la carrière, la rémunération hors prime est inférieure au salaire antérieurement perçu, l'agent est « reclassé », à titre temporaire, à l'indice supérieur le plus proche de celui lui permettant d'obtenir une rémunération égale à 90 % du dernier salaire perçu dans la limite :

1° de la rémunération hors prime correspondant au dernier échelon du grade de reclassement ;

2° de ce que percevrait un agent fonctionnaire recruté à l'indice de stagiaire et justifiant de la même ancienneté.

NB : Dans le cadre de ce reclassement, le **dernier salaire perçu** correspond à la moyenne des salaires bruts dont a bénéficié l'agent dans son dernier emploi au cours des six mois précédant la titularisation dans le corps ou le cadre d'emplois à l'exclusion des primes et de tout élément accessoire lié à la situation familiale, au lieu de travail ou aux frais de transport.

Le classement temporaire est effectif jusqu'au jour où l'agent atteint dans son grade un échelon comportant un indice au moins égal.

Une fois l'agent titularisé, ce dernier ne conserve aucun reliquat d'ancienneté au titre de l'exercice de services accomplis en qualité d'agent non titulaire.

V- Effets de l'intégration

A- Validation des services précaires

Les agents intégrés ne pourront valider, auprès de la caisse locale de retraite (CLR), que trois années effectuées en qualité d'agent non titulaire pour le compte de l'employeur public auprès duquel ils exerçaient leurs fonctions au jour de leur demande d'intégration.

La validation implique le versement à la CLR des cotisations qui lui auraient été versées si l'agent avait été fonctionnaire durant ces 3 années. L'agent est redevable de la part salariale et l'employeur de la part patronale.

B- Engagement de servir

Les agents intégrés sont tenus de servir leur employeur durant trois années à compter de la date de leur intégration.

En cas de non-respect de cet engagement de servir, l'employeur peut solliciter le remboursement de tout ou partie du montant de la contribution due au titre de la validation des services précaires.

Le nouvel employeur de l'agent concerné peut se substituer à l'agent pour tout ou partie du remboursement de cette somme.

Le secrétaire général
du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie



Alain MARC