

Secrétariat général du gouvernement

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

Nouméa, le 25 MAR. 2022

Services des affaires juridiques
Chargée de Mission DRHFPNC

Mél : drhfpnc.saj@gouv.nc

N° 2022-DRHFPNC-21276
*Affaire suivie par Marion LUU, Raymonde ITA et
Indri VIVIEN*

CIRCULAIRE

*A l'attention de Mesdames et Messieurs
les employeurs publics de Nouvelle-Calédonie*

- Objet :** Le dispositif de rupture conventionnelle.
- Références :**
- Loi du pays n° 2021-9 du 2 décembre 2021 *portant création d'un dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;*
 - délibération n° 202 du 27 décembre 2021 *prise en application de la loi du pays n° 2021-9 du 2 décembre 2021 portant création d'un dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique.*
- PJ :**
- Fiche de présentation « La rupture conventionnelle » (PJ n° 1) ;
 - Le déroulé d'une rupture conventionnelle (PJ n° 2).

La loi du pays n°2021-9 du 2 décembre 2021 *portant création d'un dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique* et la délibération n° 201 du 27 décembre 2021 *prise en application de la loi du pays n°2021-9 du 2 décembre 2021 portant création d'un dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique* sont entrées en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022.

La création d'un tel dispositif permet donc désormais à un employeur public et à un fonctionnaire de mettre fin aux fonctions de ce dernier d'un commun accord.

La présente circulaire a pour objet d'en rappeler les procédures de mise en œuvre.

I. Les objectifs de la rupture conventionnelle

Ce dispositif permet de mettre fin aux fonctions dans une démarche concertée.

Il permet :

- pour l'agent qui le souhaite, d'obtenir l'opportunité de s'ouvrir à de nouveaux parcours ou de concrétiser un projet professionnel en dehors de la fonction publique ;
- pour l'employeur public, de permettre la proposition d'une alternative supplémentaire dans le cas de la réorganisation d'un service, d'un changement dans les missions ou dans les méthodes de travail ou de situation particulière.

Il est possible de compléter ce dispositif par une démarche d'accompagnement à la transition, telles que des formations ou des permissions exceptionnelles par exemple.

II. Modalités de mise en œuvre

Une fiche explicative présentant les modalités de mise en œuvre est tenue à la disposition des agents et des employeurs publics. Elle est annexée à la présente circulaire.

D'autres outils, des modèles ainsi qu'une foire aux questions permettant de répondre aux diverses interrogations sont également disponibles sur le site <http://www.drhfpnc.nc>, à la rubrique « carrière des fonctionnaires ».

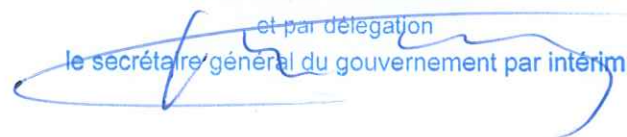
III. Bilan de la rupture conventionnelle

Chaque employeur établit, au plus tard au mois d'avril de chaque année, un bilan d'application de la rupture conventionnelle.

Une synthèse de l'ensemble de ces bilans est réalisée par le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et communiquée au comité supérieur de la fonction publique (CSFP).

Un modèle présentant les informations utiles à communiquer au CSFP sera proposé.

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



Léon WAMYTAN