



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

HAUT-COMMISSARIAT DE LA RÉPUBLIQUE
EN POLYNÉSIE FRANÇAISE

Direction de la réglementation
et des affaires juridiques

Bureau des affaires juridiques et du contentieux

Papeete, le 04 DEC. 2015

Affaire suivie par :

vaianu.oopa@polynesie-francaise.pref.gouv.fr

N° HC / 1630 / DIRAJ / BAJC / vo

Le Haut-Commissaire de la République
en Polynésie française

à

Mesdames et messieurs les maires de Polynésie française
Madame et messieurs les présidents de groupements de communes
Monsieur le président du Centre de gestion et de formation
s/c de Messieurs les chefs de subdivisions administratives

Objet : Conséquences de la modification de l'article 75 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 suite à l'adoption de la loi n°2015-1268 du 14 octobre 2015 d'actualisation du droit des outre-mer

Réf. : Loi n°2015-1268 du 14 octobre 2015 d'actualisation du droit des outre-mer

La loi n°2015-1268 du 14 octobre 2015 actualisant le droit des outre-mer a été promulguée et publiée au journal officiel de la République française du 15 octobre 2015. L'article 32 de la loi procède à la modification de l'article 75 de l'ordonnance du 4 janvier 2005.

Si ce texte n'a pas repris dans son intégralité les propositions issues de l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique communale (CSFPC) du 23 février 2015, il en a néanmoins retenu l'essentiel :

« Dans un délai de six ans au plus à compter de la publication de chaque statut particulier, les organes délibérants des collectivités et des établissements mentionnés à l'article 1er ouvrent, par délibération, les emplois correspondants.

Chaque agent dispose d'un droit d'option qu'il exerce dans un délai d'un an à compter de la réception de la proposition de classement qui lui est adressée par l'autorité de nomination. Cette proposition est transmise à l'agent dans le délai de trois mois à compter de l'ouverture par la collectivité ou l'établissement employeur de l'emploi ou des emplois correspondant au cadre d'emplois dans lequel l'agent a vocation à être intégré.

Jusqu'à l'expiration du délai d'option, les agents ne peuvent être licenciés que pour insuffisance professionnelle ou pour motif disciplinaire.

À l'expiration du délai d'option, les agents qui n'ont pas été intégrés continuent à être employés dans les conditions prévues par le contrat de droit public dont ils bénéficient. Leurs

rémunérations font l'objet d'un réexamen périodique suivant des modalités définies par décret en Conseil d'État ».

Deux modifications majeures sont à retenir :

- 1/ une modification de la procédure d'intégration avec prolongation des délais de création de postes ;
- 2/ une possibilité pour les agents ne souhaitant pas opter et devenir fonctionnaires de voir leur rémunération évoluer.

I- Une nouvelle procédure d'intégration

Le nouvel article 75 prolonge le délai de création des postes à l'intégration, impose aux élus communaux de notifier aux agents leur proposition de reclassement et fait désormais courir le délai d'option à compter de cette notification.

En effet, avant la modification de l'article 75 de l'ordonnance du 4 janvier 2005, la procédure d'intégration était la suivante :

- 1/ Délibération du conseil municipal ouvrant les emplois sur lesquels les agents ont vocation à intégrer (3 ans à compter de la publication des statuts particuliers, soit depuis le 12 juillet 2012 jusqu'au 12 juillet 2015).
- 2/ Droit d'option des agents (un an à compter de la création de leur poste soit, au plus tard, jusqu'au 12 juillet 2016).
- 3/ Eventuelle saisine de la commission de conciliation.
- 4/ Eventuelle saisine du tribunal administratif de la Polynésie française (TAPF).

A/ Ouverture des postes : délai prolongé

Le délai d'ouverture des postes à l'intégration est passé de trois à six ans à compter de la publication des statuts particuliers. Vous avez ainsi désormais jusqu'au 12 juillet 2018 (au lieu du 12 juillet 2015 comme initialement prévu) pour ouvrir les postes par délibération du conseil municipal.

Les délibérations des communes et groupements de communes adoptées entre le 12 juillet 2015 et le 25 octobre 2015 (date de l'entrée en vigueur de la loi n°2015-1268 du 14 octobre 2015 d'actualisation du droit des outre-mer) bénéficient d'une validation législative puisque la loi DOM a prévu une application rétroactive de cette prolongation à compter du 12 juillet 2015.

B/ Notification de la proposition de classement à l'agent

A compter du 25 octobre 2015 (entrée en vigueur de la loi), les autorités de nomination (maires ou présidents) ont l'obligation de notifier à leurs agents **une proposition** de classement dans un délai de trois mois à compter de l'ouverture du poste.

Cette étape dans le processus d'intégration n'existait pas avant la modification de l'article 75 et le législateur a voulu ici donner toute son importance aux « propositions de classement » adressées jusqu'ici par les autorités de nomination aux agents.

C/ Saisine par l'agent de la commission de conciliation

Avec l'introduction expresse de la notion de « proposition de classement » dans l'ordonnance du 4 janvier 2005, cette proposition, qui doit obligatoirement être émise par l'autorité de nomination, peut désormais être assimilée à une « décision » telle qu'en dispose son article 78.

De ce fait, la commission de conciliation peut désormais être saisie sur la base des propositions de classement adressées par les communes aux agents et non plus sur la base des arrêtés nommant les agents en qualité de fonctionnaires.

Ainsi, un agent, qui souhaite devenir fonctionnaire mais dont les conditions retenues par son autorité de nomination sont contraires à l'avis de la commission de conciliation, pourra :

- soit demeurer agent non titulaire ;
- soit accepter de devenir fonctionnaire, tout en contestant ses conditions d'intégration devant le tribunal administratif de la Polynésie française.

Si l'agent estime être lésé par la proposition de classement et souhaite la contester, il devra préalablement saisir la commission de conciliation. Cette saisine de la commission de conciliation est un recours administratif préalable obligatoire avant une éventuelle contestation de l'arrêté de nomination du maire devant le tribunal administratif de la Polynésie française selon la procédure décrite ci-après.

Pour les agents ayant fait l'objet d'une proposition de classement entre le 12 juillet 2015 et la date d'entrée en vigueur du nouvel arrêté n°1689/DIRAJ du 4 décembre 2015 relatif aux commissions de conciliation de la fonction publique des communes de la Polynésie française, ces derniers peuvent contester cette proposition devant la commission de conciliation compétente dans un délai de deux mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouvel arrêté précité, par une saisine écrite motivée. Il s'agit en effet de prévoir ici une disposition transitoire permettant de faire bénéficier aux agents dont la procédure d'intégration est en cours de l'application de la nouvelle réglementation.

D/ Option de l'agent

Les agents communaux disposent désormais d'un délai **d'un an à compter de la réception de la proposition de classement** de leur autorité de nomination pour exercer leur droit d'option (et non plus à compter de la création de leur poste).

Ainsi par exemple, si le poste d'un agent est ouvert le 15 juin 2016 et que sa proposition de classement lui est notifiée le 26 juillet 2016, il aura jusqu'au 26 juillet 2017 pour faire savoir à son administration son intention de devenir fonctionnaire ou demeurer dans son statut actuel.

L'ensemble de cette procédure d'intégration est résumé dans le schéma ci-annexé.

II- Des possibilités d'évolution de rémunération des agents ne souhaitant pas devenir fonctionnaires

Avant la loi du 14 octobre 2015, les agents ne souhaitant pas devenir fonctionnaires continuaient à être employés dans les conditions prévues par leur contrat de droit public mais ne pouvaient plus prétendre à « *de nouveaux avantages ni à de nouvelles primes, ni à avancement de catégorie ou de grade lorsqu'ils existent* ».

Le tribunal administratif (TA), dans son avis n°16-2011 du 23 février 2012, a néanmoins admis que :

- pour les agents relevant de la convention collective ANFA, leur convention peut continuer à servir de référence s'agissant de leur rémunération. Dès lors, ces derniers peuvent voir les éléments de leur rémunération augmenter en application de l'article 2 de l'avenant n°3 du 3 mars 1978 à l'annexe 2 à cette convention collective, ce qui inclut un avancement d'échelon pour les agents des catégories 1 à 4 ou une revalorisation annuelle automatique (exemple : 2,5%) pour les agents de catégorie 5 ;
- pour les agents autres que ANFA, leur rémunération peut être revalorisée, sous réserve du respect des conditions suivantes. Les augmentations doivent :
 - rester dans des proportions raisonnables ;
 - être motivées par des éléments objectifs : les compétences et le niveau de qualification

de l'intéressé, la spécificité du poste, notamment les sujétions particulières afférentes au poste ou le niveau de responsabilité confié à l'intéressé, les acquis de l'expérience professionnelle, la manière de servir et l'atteinte des objectifs assignés ;

- ne pas aboutir à des rémunérations qui soient disproportionnées par rapport à celles des fonctionnaires de qualifications et de fonctions comparables. Dans ce dernier cas, une comparaison avec la situation d'un agent de même niveau qui aura opté est recommandée.

Dans sa nouvelle rédaction, l'article 75 ouvre cette possibilité d'évolution de rémunération des agents qui n'intégreront pas en renvoyant à un décret en Conseil d'Etat le soin d'en définir les modalités.

Ce décret, qui sera soumis pour avis au Conseil supérieur de la fonction publique communale, est en cours d'élaboration et doit être examiné par le Conseil d'Etat dans les prochaines semaines.

Mes services se tiennent à votre disposition pour toutes informations complémentaires.

~~Pour le Haut-Commissaire
et par délegation,
le Secrétaire Général
du Haut-Commissariat~~

~~Marc TSCHIGGFREY~~

ANNEXE

Schéma récapitulatif du processus d'intégration à compter du 25 octobre 2015

