



HAUT-COMMISSARIAT DE LA REPUBLIQUE
EN POLYNESIE FRANÇAISE

**Direction de l'ingénierie publique et des
affaires communales**

Pôle Juridique et Financier

Bureau Juridique des Communes

Affaire suivie par : Vaianu OOPA

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

N° HC 1972/DIPAC/PJF/BJC /vo

Papeete, le 03 décembre 2010.

Le Haut-Commissaire de la République en Polynésie française

à

Mesdames et Messieurs les maires

Messieurs les présidents des établissements publics de coopération intercommunale

Madame et messieurs les secrétaires généraux des organisations syndicales

s/c de Madame et Messieurs les chefs des subdivisions administratives

Objet : La situation actuelle des agents communaux et leur devenir dans la fonction publique communale

Réf : - Ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ;
- Circulaire HC 997/DIPAC/BJC du 5 juillet 2010 sur le recrutement des agents dans les communes et les groupements de communes préalablement à la mise en place de la fonction publique communale.

PJ : 2

Dans la perspective de la mise en place prochaine de la fonction publique communale (FPC), je souhaite vous transmettre toute l'information utile concernant l'intégration d'un agent actuellement en poste dans une commune, un groupement de communes ou dans un de leurs établissements publics administratifs.

En effet, cette nouvelle fonction publique, dont l'entrée en vigueur est prévue pour l'année 2011, entend doter les 4 727 agents des 48 communes et des 8 groupements de communes d'un statut général en leur instituant les mêmes droits et les mêmes devoirs que les fonctionnaires de la fonction publique territoriale et de l'Etat.

Cependant, la diversité des statuts de personnels (ANFA, Code du travail polynésien, statut particulier) entre communes et à l'intérieur même d'une commune rend cet exercice difficile. C'est pourquoi, la fonction publique communale, suite aux accords salariaux entre l'Etat, les élus et les organisations syndicales, offre des conditions matérielles raisonnables permettant un équilibre favorable à l'intégration des agents communaux, sans dispositif inflationniste pour les finances communales.

La présente circulaire a pour objet de vous exposer :

- la situation des agents recrutés après la publication de l'ordonnance de 2005 (I) ;
- le régime juridique de l'intégration des personnels communaux (II) ;
- les conséquences du choix des agents d'intégrer ou pas la FPC (fiche 1) ;
- et les modalités de reclassement des agents communaux dans la FPC (fiche 2).

I-) La situation des agents recrutés après la publication de l'ordonnance de 2005

La rédaction actuelle de l'ordonnance engendre une interrogation sur le devenir des agents recrutés après le 5 janvier 2005, qui ne pourront pas accéder à la fonction publique communale par choix d'intégration.

Cette interrogation sous tend plusieurs situations : assurer la pérennité des contrats à durée indéterminée (CDI) conclus depuis 2005 jusqu'à janvier 2011 et aussi les recrutements effectués depuis la date de publication de l'ordonnance du 4 janvier 2005 susvisée (recrutements effectués de janvier 2005 et jusqu'à janvier 2011). L'objectif étant la non-transformation de ces CDI en contrats à durée déterminée (CDD).

Cette interrogation mêle également deux questions distinctes :

1. celle de la nature juridique des contrats conclus depuis le 5 janvier 2005 et leur éventuelle requalification de CDI en CDD ;
2. celle de l'intégration dans la fonction publique communale des agents concernés

1- En application de jurisprudences récentes du tribunal administratif (TA) de Polynésie (18 mai 2010 et 30 juin 2010), les recrutements des agents depuis 2005 ne peuvent intervenir que sous forme de CDD au titre de l'article 8 de l'ordonnance précitée.

Cet article pose en effet le principe selon lequel des agents non titulaires peuvent être recrutés « *par des contrats d'une durée maximale de deux ans, renouvelables une seule fois* » :

-« *lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois susceptible d'assurer les fonctions correspondantes* » (ce qui est le cas actuellement en Polynésie française tant que les arrêtés portant statuts particuliers n'auront pas été publiés) ;

-« *pour les emplois de niveau « conception et encadrement » (cadre A)...lorsque les besoins des services le justifient* ».

Ceci implique qu'un contrat d'une durée maximale de deux ans peut être signé (deux ans étant un maximum, le contrat peut être conclu pour un an, un an et demi ou toute autre durée n'excédant pas deux ans) et puisse être renouvelé une seule fois, dans les mêmes conditions, soit pour une durée maximale de deux ans (toute autre durée inférieure étant ici encore admise).

Ainsi, plusieurs cas de figure sont envisageables: 2 ans + 2 ans ou 1,5 ans + 2 ans ou 2 ans + 1,5 ans ou 1,5 ans +1,5 ans ou 1 an +1 an ou 1,5 ans +1 an etc ...

On aboutit à ce que deux CDD soient conclu pour une durée respective n'excédant pas deux ans et que la durée totale de ces deux contrats ne soit pas supérieure à quatre ans.

Avant cette clarification de l'état du droit, les communes ont conclu des CDI, dont la légalité n'a

pas été contestée. Dès que la position du TA de Papeete a été clarifiée par les jugements précités, le Haut-Commissariat a demandé aux communes par circulaire du 5 juillet 2010 d'appliquer les modalités de l'ordonnance telles que précisées par la jurisprudence.

De même, conscient de l'incertitude juridique qui planait sur ces contrats, le Haut-Commissariat a, dès juillet 2009, sollicité du ministère chargé de l'outre-mer une modification de l'ordonnance du 4 janvier 2005 sur ce point.

Pour autant, cette position n'a pas pour effet de requalifier les CDI intervenus depuis 2005 en CDD.

2- En l'état du droit, l'ordonnance prévoit en particulier que seuls les agents en poste à la publication de l'ordonnance du 4 janvier 2005 seront autorisés à intégrer la future fonction publique. Cette disposition ne permet donc pas aux agents recrutés depuis de l'intégrer. Une proposition de loi visant à modifier l'ordonnance a été déposée par les deux parlementaires, Bruno SANDRAS et Richard TUHEIAVA. Elle prévoit notamment d'élargir cette possibilité d'intégrer aux agents recrutés jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la réforme.

II-) Le régime juridique de l'intégration des personnels communaux

L'ordonnance du 4 janvier 2005 précitée pose les principes de l'intégration tels que les conditions d'éligibilité des agents (A) et la procédure prévue à cet effet (B).

A) Les conditions d'intégration d'un agent en poste dans une commune, un groupement de communes ou un de leurs établissements publics :

Au terme des articles 73 et 74 de l'ordonnance, un agent qui souhaite intégrer la fonction publique communale (=devenir fonctionnaire) devait, au 5 janvier 2005 :

- être en fonction ou disposer d'un congé au moment de l'intégration ;
- avoir accompli au moins un an de services effectifs dans un emploi permanent¹ au cours des trois années civiles précédentes ou être bénéficiaire d'un contrat d'une durée de plus de douze mois ou renouvelé par tacite reconduction pendant une durée totale supérieure à douze mois;
- répondre aux conditions de l'article 4 de l'ordonnance : à savoir détenir la nationalité française, jouir de ses droits civiques, avoir un casier judiciaire compatible avec l'exercice de ses fonctions, être en position régulière au regard du service national et remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de ses fonctions.

Par conséquent, ne pourront pas intégrer compte tenu des dispositions actuelles de l'ordonnance de 2005:

- les agents ayant été recrutés après le 5 janvier 2005 ;
- les agents n'ayant pas de contrat de plus de 12 mois, ou renouvelé pendant moins de 12 mois;
- les agents mis en disponibilité au moment de l'intégration ;

¹ Un emploi permanent est un poste pérenne, correspondant à un besoin durable. Les postes permanents peuvent être occupés par des agents disposant de contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée et peuvent être vacants. Par opposition, un poste non-permanent est un poste temporaire, créé pour un événement ponctuel, délimité dans le temps. Il n'y a pas de création d'emplois budgétaires pour ces emplois temporaires mais seulement le vote d'une enveloppe de crédits budgétaires par l'assemblée délibérante.

- les agents ayant exercé moins d'1 an de services effectifs entre le 4 janvier 2002 et le 5 janvier 2005 ;
- les agents n'exerçant pas sur un emploi permanent ;
- les agents qui ne répondent pas aux conditions de l'article 4 de l'ordonnance.

Deux solutions sont envisageables pour les agents concernés : soit demeurer dans le cadre de leur contrat d'origine, soit se présenter aux futurs concours de la fonction publique communale pour devenir fonctionnaires.

B) La procédure d'intégration

La commune, le groupement de communes ou son établissement public administratif dispose, à compter de la publication des statuts particuliers, d'un délai de **6 ans** pour créer un poste qui conviendrait au profil de ses agents. Cela suppose qu'au préalable, un travail de réorganisation des services de l'administration communale ait été effectué (définition d'un organigramme adapté aux missions communales et à ses contraintes, fixation de fiches de postes, planification des départs et des besoins de recrutements et des profils adaptés...).

A compter de la création du poste par le conseil municipal ou le conseil syndical, les agents disposent d'un délai d'option d'un **an** pour décider de solliciter leur intégration dans la fonction publique communale.

L'addition de ces délais laisse entendre que l'intégration des agents actuellement en poste dans les communes, leurs groupements et leurs établissements publics se fera dans un délai maximum de sept ans à compter de la publication des statuts particuliers. Au-delà de ce délai, les agents ayant choisi de ne pas intégrer conservent leur contrat de droit public.



Les communes doivent, dès à présent, se préparer à l'intégration de leurs agents dans la fonction publique communale. Des fiches pratiques vous sont proposées ci-après pour vous aider dans cette entreprise.

Mes services restent à votre entière disposition pour vous apporter aide et conseil.

Pour le Haut-Commissaire
par délégation
Le Secrétaire général
du Haut-Commissariat

Alexandre ROCHATTE

FICHE 1 : Quelles sont les conséquences du choix des agents d'intégrer ou pas la FPC ?

Un agent dispose de toute liberté pour intégrer ou pas la fonction publique communale. Cependant, celui-ci doit être avisé des conséquences de tel ou tel choix.

1) L'agent qui choisit d'intégrer (= devenir fonctionnaire)

Les textes offrent des garanties afin que son intégration s'opère de manière équitable par rapport aux autres agents (possibilité de faire arbitrer un désaccord entre la commune et l'agent par une commission de conciliation organisée par archipel et présidée par le chef de subdivision) et son statut antérieur (maintien des avantages acquis).

Exemple 1 :

Un agent dispose d'un salaire actuel de 180 000 francs et une prime actuelle de 20 000 francs, soit un traitement de 200 000 francs mensuel.

Au moment de son intégration, 2 cas de figure sont envisageables :

1-) La prime actuelle n'existe pas dans la FPC : le traitement indiciaire d'intégration est à 200 000 francs, mais la prime actuelle disparaît.

2-) La prime actuelle existe dans la FPC. Deux situations sont envisageables :

- La prime FPC est de 15 000 francs : le traitement indiciaire d'intégration est à 180 000 francs, avec une prime de 15 000 francs à laquelle on ajoute une indemnité différentielle de 5000 francs ;
- La prime FPC est de 25 000 francs : le traitement indiciaire d'intégration est à 180 000 francs, avec une prime de 25 000 francs.

Dans les deux cas, le traitement de l'agent sera égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il percevait avant son intégration (cf. article 76 alinéa 2).

Exemple 2 :

Un fonctionnaire du cadre d'emplois « conception et encadrement » est amené à occuper un emploi fonctionnel.

Il sera intégré à l'échelon correspondant au traitement égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il percevait dans son cadre d'emplois d'origine. De même, au moment de sa réintégration dans son cadre d'emploi, il sera affecté à l'échelon correspondant au traitement égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il percevait dans son emploi fonctionnel.

Enfin, la fonction publique communale offrira des garanties d'avancement continues au fonctionnaire tout au long de sa carrière, de manière identique dans toutes les communes. Par ailleurs, elle lui offre des possibilités de mobilité entre communes ou au sein même d'une commune en lui permettant de changer de spécialité.

2) L'agent qui n'intègre pas.

Son contrat de droit public est maintenu. Cependant, le droit à la formation ne lui est pas reconnu, de même qu'il ne peut prétendre à la mobilité entre communes ni entre fonctions publiques. Les CAP préexistants au niveau des communes continuent à se prononcer sur la situation de ces agents non titulaires. Ils ne bénéficient pas de la garantie d'emploi d'un fonctionnaire : la procédure de licenciement qui leur est applicable est moins contraignante pour l'autorité de nomination.

Enfin, ils conserveront leurs acquis et avantages individuels et collectifs.

FICHE 2 : Comment le reclassement des agents qui intègrent la FPC sera-t-il effectué ?

Le reclassement des agents dans la fonction publique communale est prévu à l'article 76 de l'ordonnance de 2005. celui-ci distingue deux étapes :

- le reclassement des agents communaux dans un cadre d'emplois (alinéa 1) ;
- l'affectation des agents communaux dans un grade et à un échelon.

1) Le reclassement des agents communaux dans un cadre d'emplois et dans un grade

Au terme de l'article 76 alinéa 1 de l'ordonnance du 4 janvier 2005, les cadres d'emplois auxquels peuvent accéder les agents mentionnés à l'article 74 de l'ordonnance précitée sont déterminés « *en tenant compte, d'une part, des fonctions réellement exercées par ces agents, du niveau et de la nature des emplois qu'ils occupent et d'autre part, des titres ou diplômes exigés pour l'accès aux emplois concernés ou de l'expérience professionnelle acquise par l'intéressé* ».

Les grades auxquels peuvent accéder les agents peuvent être déterminés de la même manière au regard notamment des définitions de grades présentes dans les statuts particuliers.

Exemple 1 : Un agent qui exerce les fonctions d'un emploi de niveau « application » et qui dispose des titres ou diplômes exigés pour l'accès à cet emploi.

Il sera classé dans le cadre d'emplois « application ». Son grade sera déterminé en fonction de la nature et du niveau des fonctions qu'il exerce réellement et de son expérience professionnelle.

Exemple 2 : Un agent occupant actuellement un poste de responsable des services techniques ou de responsable administratif et qui est titulaire d'un diplôme de licence peut occuper un poste de « conception et encadrement » dans la FPC, indépendamment de sa catégorie dans l'échelle des ANFA avant son intégration.

2) L'affectation des agents communaux dans un grade et à un échelon

Le second alinéa de l'article 76 précise que « *les agents sont classés, sans reprise d'ancienneté, dans le cadre d'emplois et dans un grade à l'échelon qui correspond au niveau de rémunération égal ou immédiatement supérieur au salaire perçu à la date de leur intégration, hors primes et avantages* » (cf. la fiche n°1 pour les primes et avantages acquis).

Celui-ci pose donc clairement le principe selon lequel un agent intégrera l'échelon et le grade dont le traitement correspondant est égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il percevait avant son intégration. De même, il ne sera pas tenu compte de son ancienneté dans son échelon au moment de l'intégration.

Exemple : Un agent du cadre d'emplois « application » qui perçoit, au moment de l'intégration, un salaire brut hors primes de 250 000 francs intégrera l'échelon 7 du grade initial (dont le traitement brut est égal à 253 450 francs).

