

N° 650

06 AVRIL 2023

REPUBLIQUE FRANÇAISE  
Liberté – Egalité – Fraternité

---

---

JOURNAL OFFICIEL  
DU TERRITOIRE  
DES ÎLES  
WALLIS ET FUTUNA

---

---

NUMERO SPÉCIAL

---

---

J.O.W.F

### ACTES DU CHEF DU TERRITOIRE

Arrêté n° 2023-112 du 16 mars 2023 portant dispositions statutaires relatives aux agents de contractuels de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna. – Page 1

Arrêté n° 2023-145 du 27 mars 2023 portant délégation de signature à M. Bertrand BLENEAU, Chef du Service des Ressources Humaines de l'Administration Supérieure des îles Wallis et Futuna. – Page 13

Arrêté n° 2023-149 du 28 mars 2023 portant délégation de signature à Monsieur Francis IZQUIERDO, attaché d'administration de l'État hors classe, Délégué de l'administrateur supérieur, chef des circonscriptions d'Alo et Sigave. – Page 14

Arrêté n° 2023-158 du 30 mars 2023 portant délégation de signature à Monsieur Bertrand BLENEAU Chef du service des ressources humaines, attaché principal d'administration de l'État. – Page 16

**ACTES DU CHEF DU TERRITOIRE**

**Arrêté n° 2023-112 du 16 mars 2023 portant dispositions statutaires relatives aux agents de contractuels de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna.**

**LE PREFET, ADMINISTRATEUR SUPERIEUR DES ÎLES WALLIS ET FUTUNA, OFFICIER DE L'ORDRE NATIONAL DU MERITE**

Vu la loi n° 61-814 du 29 juillet 1961 modifiée, conférant aux îles Wallis et Futuna, le statut de Territoire d'outre-mer ;

Vu le décret du Président de la République en date du 25 novembre 2020 portant nomination de Monsieur Hervé JONATHAN, en qualité de Préfet, Administrateur Supérieur du Territoire des îles Wallis et Futuna ;

Vu l'arrêté du Ministre de l'Intérieur et du Ministre des outre-mer en date du 7 mai 2021 portant nomination de Monsieur Marc COUTEL, en qualité de secrétaire général des îles Wallis et Futuna ;

Vu l'arrêté n° 2021-557 du 4 juin 2021 accordant délégation de signature à Monsieur Marc COUTEL, administrateur civil, en qualité de Secrétaire Général des îles Wallis et Futuna ;

Vu l'arrêté n°2022-61 du 2 février 2022 approuvant et rendant exécutoire la délibération n°21/AT/2022 du 13 janvier 2022 relative à la mise en place de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna ;

Vu l'arrêté n°2022-542 du 27 juillet 2022 approuvant et rendant exécutoire la délibération n°60/AT/2022 du 6 juillet 2022 portant modification du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna ;

**ARRÊTE :**

**CHAPITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES****Article 1**

Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux agents contractuels de droit public de l'administration et des établissements publics du territoire mentionnés à l'article 3 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna qui sont recrutés ou employés dans les conditions définies aux articles 5 à 5-3 du même statut.

Le contrat prévu au II de l'article 5 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna, dénommé contrat de projet, est conclu pour occuper un emploi non permanent.

Les dispositions du présent arrêté, à l'exception des articles 4 et 6, s'appliquent également aux agents recrutés en application du cinquième alinéa de l'article 239 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna.

**Article 2**

Les règles fixées par le présent arrêté sont applicables aux agents contractuels exerçant leurs fonctions dans des emplois permanents à temps non complet.

**Article 3**

I. – Le dossier des agents mentionnés à l'article 1er doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Ce dossier, de même que tout document administratif, ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

II. - Sans préjudice de celles qui leur sont imposées par la loi, les agents mentionnés à l'article 1er sont soumis aux obligations suivantes :

1° Ils sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal et sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs, toute communication de documents de service à des tiers est interdite, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent ;

2° L'agent contractuel est, quel que soit son emploi, responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

**Article 4**

En application de l'article 196-1 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna, le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

La rémunération des agents recrutés par un contrat de projet peut faire l'objet de réévaluation au maximum une fois tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 5 du présent arrêté.

**Article 5**

I. – Les agents recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an y compris les agents recrutés par un contrat de projet bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct.

La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct en fonction, notamment, du calendrier de la commission administrative paritaire dont relève l'agent évalué.

Cet entretien porte principalement sur les points suivants :

1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;

2° Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;

3° La manière de servir de l'agent ;

4° Les acquis de son expérience professionnelle ;

5° Le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;

6° Les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;

7° Ses perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

II. - Les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ces critères, fixés après avis du comité social territorial, portent notamment sur :

1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;

2° Les compétences professionnelles et techniques ;

3° Les qualités relationnelles ;

4° La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

III. - Le compte rendu de l'entretien est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il comporte une appréciation générale littérale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.

IV. - Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont les suivantes :

1° L'agent est convoqué huit jours au moins avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct ;

2° La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu ;

3° Le compte rendu porte sur les thèmes prévus au I du présent article ainsi que sur l'ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont été abordés au cours de l'entretien;

4° Dans un délai maximum de quinze jours, le compte rendu est notifié à l'agent qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté ;

5° Le compte rendu, complété, le cas échéant, des observations de l'agent, est visé par l'autorité territoriale ;

6° Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier.

V. - L'autorité territoriale peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Cette demande de révision est exercée dans un délai de quinze jours francs suivant la notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité territoriale notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

La commission administrative paritaire peut, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé la demande de révision mentionnée à l'alinéa précédent, proposer à l'autorité territoriale la modification du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tout élément utile d'information. La commission administrative paritaire doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale à la suite d'une demande de révision.

L'autorité territoriale communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

## **CHAPITRE II : MODALITÉS DE RECRUTEMENT**

### Article 6

Aucun agent contractuel ne peut être recruté :

1° S'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice prise sur le fondement des articles 131-26 et 132-21 du code pénal ;

2° S'il ne possède la nationalité française ;

3° Si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions;

4° S'il a fait l'objet, dans un État autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;

5° S'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national ;

6° Le cas échéant, s'il ne remplit, compte tenu des possibilités de compensation du handicap, les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice

de certaines fonctions, en raison des risques particuliers que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent.

Les mêmes contrôles des conditions de santé particulières que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être effectués au moment du recrutement.

Les examens médicaux sont assurés par les médecins agréés dont la liste est établie par arrêté du chef du territoire, après avis du conseil territorial de l'ordre des médecins ;

7° S'il ne fournit, le cas échéant, les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics délivrés en application de l'article 41 du présent arrêté, lorsqu'il a déjà été recruté par l'administration ou un établissement public du territoire mentionnés à l'article 3 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna.

#### Article 7

Les recrutements pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique territoriale relevant des cas de recours aux agents contractuels prévus aux articles 5-1,5-2 et 5-3 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna sont régis par les dispositions prévues aux articles 8 à 14 du présent arrêté et dans les conditions suivantes :

I. – L'accès aux emplois permanents de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna susceptibles d'être occupés par des agents contractuels est organisé, dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics et des garanties prévues aux articles 8, 8-1, 8-2, 8-3, 8-4 et 8-5 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna, selon une procédure de recrutement dont les modalités sont fixées par le présent arrêté.

II. – Dans le respect des dispositions prévues par le présent arrêté, l'autorité compétente peut prévoir des modalités complémentaires à la procédure de recrutement qu'elle organise pour l'accès aux emplois permanents qu'elle décide de pourvoir, notamment pour éclairer l'appréciation portée conformément au IV.

III. – Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre par l'autorité compétente dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi permanent de la fonction publique.

IV. – L'appréciation portée par l'autorité compétente sur chaque candidature reçue est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

V. – L'autorité compétente procède à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents

susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'elle décide de pourvoir.

VI. – L'autorité compétente assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

VII. – L'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste. Elle mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.

La fiche de poste indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

VIII - Les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de cet avis selon les modalités prévues au VI.

Les recrutements réalisés par un contrat de projet sont régis par les dispositions prévues ci-dessus.

#### Article 8

I. – Pour pourvoir les emplois permanents mentionnés à l'article 8, la possibilité, pour une personne n'ayant la qualité de fonctionnaire, de se porter candidate est ouverte dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir.

II. – Lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève du 2° de l'article 5-3 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, dans les conditions précisées aux articles 11 à 14, n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

III. – Le renouvellement du contrat d'un agent qui occupe un emploi permanent relevant du 2° de l'article 5-3 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi préalablement le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

#### Article 9

L'autorité territoriale accuse réception de chaque candidature et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions prévues par le statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna et par le présent arrêté et régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation.

Article 10

L'autorité territoriale peut, le cas échéant, écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

Article 9

I. – Les candidats présélectionnés à l'issue des vérifications opérées en application de l'article 9 et, le cas échéant, de l'article 10, sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir. Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique.

II. – Lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent relevant de l'article 5-1 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna par un contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois, l'autorité territoriale n'est pas tenue d'appliquer les dispositions du I.

Article 12

Une information relative aux obligations déontologiques prévues aux articles 13 à 14 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna et aux manquements sanctionnés par la loi pénale est donnée au candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

Article 13

À l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ce document est transmis à l'autorité territoriale.

Article 14

L'autorité territoriale décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.

Elle informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Article 15

L'agent est recruté par un contrat écrit. Le contrat mentionne l'article du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna sur le fondement duquel il est établi. Lorsqu'il est conclu en application des articles 5 et 5-3 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna, il précise le paragraphe et l'alinéa en vertu duquel il est établi.

Le contrat précise sa date d'effet, sa durée et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin. Il définit le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique, telle que définie au premier alinéa de l'article 198 du statut

général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna, dont l'emploi relève.

Ce contrat précise également les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent.

Si l'autorité territoriale a adopté un document récapitulatif de l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels, il est annexé au contrat.

Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif de recrutement.

Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application de l'article 5-2 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna.

Sont annexés au contrat les certificats de travail délivrés par l'administration et les établissements publics dans les conditions prévues à l'article 40 du présent arrêté.

Article 16

Le contrat de projet doit comporter, outre les mentions prévues à l'article 15, les clauses suivantes :

1° La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ;

2° La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;

3° Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;

4° Le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ;

5° La possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 48 ;

6° Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dans les conditions prévues à l'article 58.

Article 17

Le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration ou à l'établissement public du territoire d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à deux ans ;

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

La période d'essai ainsi que sa durée et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat.

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix conformément au troisième alinéa de l'article 52. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement prévue au chapitre X.

### **CHAPITRE III : CONGÉS ANNUELS, CONGÉS POUR FORMATION ET CONGÉ DE REPRÉSENTATION**

#### Article 18

L'agent contractuel en activité a droit, dans les conditions prévues aux articles 325 à 329 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna relatifs aux congés annuels des fonctionnaires, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.

À la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.

Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1 / 10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

#### Article 19

Outre le congé non rémunéré accordé en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse prévu à l'article 380 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna et les congés pour formation syndicale accordés dans les conditions prévues aux articles 152 à 155 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna, l'agent contractuel en activité peut bénéficier d'un congé pour formation professionnelle dans les conditions prévues aux articles 167 à 177 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna.

L'agent contractuel peut également bénéficier du congé de représentation dans les conditions prévues pour les fonctionnaires à l'article 385 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna. Ce congé ne peut se cumuler avec ceux prévus à l'alinéa précédent qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.

### **CHAPITRE IV : CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ, DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, D'ACCUEIL D'UN ENFANT, D'ADOPTION OU D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE**

#### Article 20

L'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

1° Après quatre mois de service, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;

2° Après deux ans de service, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement ;

#### Article 21

L'agent contractuel en activité et comptant au moins une année de service effectif, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité

confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par le chef de service sur avis émis par le conseil médical saisi du dossier.

La composition du conseil médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois.

#### Article 22

L'agent contractuel en activité bénéficie en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

L'intéressé a droit au versement par l'autorité territoriale de son plein traitement dans les limites suivantes :

1. Pendant un mois dès son entrée en fonctions ;
2. Pendant deux mois après un an de services ;
3. Pendant trois mois après deux ans de services.

La procédure suivie est celle prévue par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

#### Article 23

L'agent contractuel a droit à un congé de maternité, à un congé de naissance, à un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, à un congé d'adoption ou à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée égale à celle qui est prévue aux articles 372 à 376 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna. Le bénéfice et les modalités de ces congés sont accordés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires à l'article 371 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna et par arrêté du chef du territoire.

Les congés mentionnés au premier alinéa du présent article ne peuvent pas être attribués au-delà de la période de contrat restant à courir.

Durant ces congés, l'agent contractuel conserve l'intégralité de sa rémunération.

#### Article 24

L'agent contractuel qui est contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé et qui se trouve sans droit à congé rémunéré est, soit placé en congé sans rémunération pour maladie pour une durée maximale

d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente selon les modalités fixées au III de l'article 26.

Si l'agent se trouve à l'issue de la période de congé sans rémunération dans la situation définie à l'article 22, le bénéfice du congé prévu par cet article lui est accordé.

#### Article 25

Le montant du traitement servi pendant une période de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'adoption est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

Un contrôle peut être effectué à tout moment par un médecin agréé de l'administration. En cas de contestation des conclusions du médecin chargé du contrôle, le conseil médical peut être saisi dans les mêmes conditions que celles qui sont prévues pour les fonctionnaires titulaires. Cette saisine ne proroge pas la durée du contrat à durée déterminée.

#### Article 26

I. - L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'adoption est réemployé dans les conditions définies à l'article 36.

Toutefois, l'agent recruté par un contrat de projet n'est réemployé, pour la période restant à courir avant le terme du contrat, que lorsque le terme de ce contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé.

II. - À l'issue de ses droits à congés prévus aux articles 20, 21 et 24, l'agent contractuel inapte physiquement à reprendre son service est licencié selon les modalités fixées au III.

À l'issue de ses droits à congés prévus aux articles 20, 21 et 24, l'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service est réemployé dans les conditions définies à l'article 35. Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard un mois avant l'expiration du congé. À défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

III. - À l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie ou d'accident du travail et de maladie professionnelle, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que le statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna autorise à pourvoir par un agent contractuel et



dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents n'est pas possible.

1° Ce reclassement concerne les agents recrutés pour occuper un emploi permanent en application de l'article 5-3 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions au sein de l'administration ou de l'établissement du territoire qui l'emploie.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise ;

2° Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 52. A l'issue de la consultation de la commission administrative paritaire compétente, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 50.

Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 50 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis.

3° En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre II ni celles relatives au licenciement prévu à la section II du chapitre XI ;

4° Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué à l'avant-dernier alinéa du 2°, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 50 ;

5° Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 50, l'agent est placé en congé sans rémunération, à l'issue du préavis, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au 1° ;

Le placement de l'agent en congé sans rémunération suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'agent.

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée ci-dessus, renoncer à sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'employeur territorial ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans rémunération de trois mois, l'agent est licencié.

IV. – Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans rémunération suivant la fin du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunérée ;

V. – Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.

## **CHAPITRE V : CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES**

### Article 27

L'agent contractuel employé depuis au moins un an, dont les enfants de moins de 18 ans font l'objet d'une évacuation sanitaire hors du territoire ou de Futuna vers Wallis, peut, sur décision médicale de l'agence de santé, bénéficier d'un congé d'accompagnement d'une durée maximale d'un mois et demi.

Le congé est accordé à l'un ou l'autre des parents ayant la charge de l'enfant.

Ce congé peut être pris soit dans sa totalité en une seule fois, soit de manière fractionnée. Quelle qu'en soit la modalité, il ouvre droit, quant à la rémunération, à un mois à plein traitement suivis de quinze jours à demi-traitement.

L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

## **CHAPITRE VI : ABSENCES RÉSULTANT D'UNE OBLIGATION LÉGALE**

### Article 28

L'agent contractuel appelé à exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du parlement européen est placé en congé sans traitement

pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.

#### Article 29

L'agent contractuel qui accomplit les obligations du service national actif est placé dans la position d'accomplissement du service national. Il perd alors le droit à son traitement.

L'agent contractuel qui accomplit une période d'instruction militaire est mis en congé avec traitement pour la durée de cette période.

L'agent contractuel qui accomplit soit une période d'activité dans la réserve opérationnelle sur son temps de travail pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile est mis en congé avec traitement pour la durée de la période considérée et en congé sans traitement pour la période excédant ces durées.

L'agent contractuel qui accomplit sur son temps de travail une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire prévue à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique est placé en congé avec rémunération pendant toute la durée de la période considérée. Les dispositions des chapitres II à V du titre III du livre Ier de la troisième partie du code de la santé publique lui sont applicables durant cette période.

Au terme d'une période d'activité dans l'une des réserves susmentionnées, l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou un emploi équivalent, dans les conditions de réemploi définies aux articles 35 et 36.

Les périodes d'activité dans ces réserves sont prises en compte pour la détermination des droits à congé annuel.

### **CHAPITRE VII : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

#### Article 30

L'agent contractuel peut bénéficier d'un service à temps partiel dans les conditions définies aux articles 389 à 398 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna.

### **CHAPITRE VIII : CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS SOUMIS A CONDITION D'ANCIENNETÉ**

#### Article 31

La durée des congés prévus aux articles 18, 19, 20, 21, 22, 23 et 29 est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus aux I et II de l'article 237 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux.

#### Article 32

I. – Les congés prévus aux articles 18, 19, 20, 21, 22, 23 et 29 sont pris en compte pour la détermination de la

durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux chapitres III et IV.

Les congés non énumérés au premier alinéa ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

II. – Pour les agents contractuels recrutés en application de l'un des fondements juridiques mentionnés à l'article 1er du présent arrêté, à l'exception de celui de l'article 5-3 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux articles 20, 22 et 23 est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration ou de l'établissement public du territoire ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés non mentionnés à l'alinéa précédent est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé.

III. - Pour les autres agents recrutés en application de l'article 5-3 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux chapitres III et IV est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration ou de l'établissement public du territoire ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

#### Article 33

Toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité, quelle que soit la durée d'utilisation journalière.

#### Article 34

Les congés prévus aux chapitres III, IV et V ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir.

### **CHAPITRE IX : CONDITIONS DE RÉEMPLOI**

#### Article 35

L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, ou pour formation professionnelle est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Il en est de même des agents libérés du service national ainsi que de ceux qui arrivent au terme d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle mentionnés à l'article 29.

Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Article 36

Les dispositions de l'article précédent ne sont applicables aux agents recrutés pour une durée déterminée que si le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle les intéressés peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi. Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

**CHAPITRE X : DISCIPLINE**Article 37

Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

Article 38

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont les suivantes :

- 1° L'avertissement ;
  - 2° Le blâme ;
  - 3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois ;
  - 4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.
- Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme est soumise à consultation de la commission administrative paritaire prévue à l'article 5-5 de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

Article 39

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

L'agent contractuel à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix. L'autorité territoriale doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

**CHAPITRE XI : FIN DE CONTRAT ET LICENCIEMENT**Article 40

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- 1° La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- 2° Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;

3° Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

En cas de rupture anticipée d'un contrat de projet, un certificat de fin de contrat comportant les mêmes mentions est établi.

**SECTION I : Fin de contrat**Article 41

I.- Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée en application des dispositions réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à deux ans ;

Ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels bénéficiant de l'allocation pour personne en situation de handicap fixée par la délibération n°31/AT/2017 du 5 juillet 2017 de l'assemblée territoriale de Wallis et Futuna, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Les commissions administratives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux deuxième, troisième et quatrième alinéas sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

II.- Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l'opération prévu par le contrat de projet n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée, l'autorité territoriale notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, l'intéressé est réputé renoncer à l'emploi.

III. -Lorsqu'un agent a été recruté dans le cadre d'un contrat de projet, il est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement.

#### Article 42

La rupture anticipée du contrat de projet peut intervenir à l'initiative de l'employeur, après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial, dans les deux cas suivants :

1° Lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser ;

2° Lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.

L'agent est informé de la fin de son contrat dans les conditions fixées au III de l'article 41.

#### Article 43

L'agent contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de :

– huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;

– un mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;

– deux mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

L'agent qui s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est tenu de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés à l'article 31. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

#### Article 44

La déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de la loi pénale entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 55 du présent arrêté.

Toutefois, l'agent peut solliciter son réemploi, auprès de son précédent employeur, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, sous réserve des dispositions de l'article 36 du présent arrêté

#### Article 45

I.- Pour les contrats conclus en application du 1° du I de l'article 5 et des articles 5-1,5-2 et 5-3 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna, une indemnité de fin de contrat est versée aux agents contractuels, lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond fixé au deuxième alinéa du présent article. Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont nommés stagiaires à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat à durée déterminée au sein de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna. L'indemnité de fin de contrat n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme.

Le montant de rémunération brute globale au-delà duquel cette indemnité n'est pas attribuée est fixé par arrêté du chef du territoire.

II.-Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

### **SECTION II : Licenciement**

#### Article 46

L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle.

L'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

#### Article 47

I.-Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article 5-3 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants :

1° La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;

2° La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;

3° Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna ;

4° Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 47 ;

5° L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 35, à l'issue d'un congé sans rémunération.

II.-Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté par un contrat de projet sur un emploi régi par les dispositions du II de l'article 5 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna peut être justifié par les motifs prévus aux 2°, 4° et 5° du I.

#### Article 48

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent conformément à l'article 5-3 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna ou sur un contrat de projet, l'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence.

À défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

#### Article 49

Le licenciement pour l'un des motifs prévus à l'article 47, à l'exclusion de ceux prévus au 5° du I et au II de cet article, ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible dans un autre emploi que le statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels.

#### Article 50

L'agent engagé par contrat à durée déterminée qui est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

– huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté inférieure à six mois de services ;

– un mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans de service ;

– deux mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté égale ou supérieure à deux ans de service.

Ces durées sont doublées pour les personnels bénéficiant de l'allocation pour personne en situation de handicap fixée par la délibération n°31/AT/2017 du 5 juillet 2017 de l'assemblée territoriale de Wallis et Futuna dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 32. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus à l'article 17 et au chapitre X.

#### Article 51

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'agent qui se trouve en état de grossesse doit, dans les quinze jours de la notification de la décision de licenciement qui lui aurait été faite, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical attestant son état. L'agent qui a présenté une demande en vue d'une adoption auprès des autorités compétentes doit, dans les mêmes conditions, justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption. La présentation dans les délais des justifications prévues ci-dessus fait obligation à l'autorité territoriale d'annuler le licenciement intervenu.

L'engagement peut toutefois être résilié si l'employeur justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de congé mentionnées au premier alinéa.

#### Article 52

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement. En cas de licenciement pour l'un des motifs prévus à l'article 26 ou aux 1° à 4° du I de l'article 47 l'autorité territoriale informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

#### Article 53

Lorsqu'à l'issue de l'entretien prévu à l'article 52 et de la consultation de la commission administrative paritaire, l'autorité territoriale décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

#### Article 54

La consultation de la commission administrative paritaire doit intervenir avant l'entretien préalable mentionné à l'article 52 en cas de licenciement d'un agent :

1° Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;

2° Ayant obtenu au cours des douze mois précédant ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application des articles 137 et 138 du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna relatifs à l'exercice du droit syndical ;

3° Bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application des articles 140 à 144 du même statut égale ou supérieure à 20 % de son temps de travail.

Cette consultation est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux.

#### Article 55

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat.

#### Article 56

Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due aux agents mentionnés à l'article 55 lorsque ceux-ci :

1° Sont fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel ;

2° Retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans l'administration ou un établissement public du territoire mentionnés à l'article 1er du statut général de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna ;

3° Ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite dans les conditions fixées par les statuts de la Caisse de prestations sociales de Wallis et Futuna ;

4° Sont démissionnaires de leurs fonctions ;

5° Sont reclassés selon les dispositions fixées au 3° du III de l'article 26 ;

6° Acceptent une modification de leur contrat dans les conditions fixées à l'article 47.

#### Article 57

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la Caisse de prestations sociales de Wallis et Futuna, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération définie à l'alinéa précédent qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

#### Article 58

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent pour chaque mois de services effectifs, sans pouvoir excéder

douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

En cas de rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur en application de l'article 42 du présent arrêté et par dérogation aux alinéas précédents, l'agent perçoit une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

#### Article 59

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement définie à l'article 58 est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Lorsque plusieurs contrats se sont succédé sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.

Les services doivent avoir été accomplis pour le compte de l'administration ou d'un établissement public du territoire.

Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont déjà été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 32.

Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

#### Article 60

L'indemnité est à la charge de l'administration ou de l'établissement public du territoire qui a prononcé le licenciement. Elle est versée en une seule fois.

### **CHAPITRE XII : DISPOSITIONS DIVERSES**

#### Article 61

Des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi sont accordés à sa demande à l'agent contractuel bénéficiant de l'allocation pour personne en situation de handicap fixée par la délibération n°31/AT/2017 du 5 juillet 2017 de l'assemblée territoriale de Wallis et Futuna, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

Des aménagements d'horaires sont également accordés à sa demande à tout agent contractuel, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est son

conjoint, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, son concubin, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et dont la situation nécessite la présence d'une tierce personne.

#### Article 63

Le secrétaire général et le chef du service des ressources humaines sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au journal officiel de Wallis et Futuna.

### **CHAPITRE XIII : DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

L'arrêté n°77 du 23 septembre 1976 fixant les conditions d'emploi des manœuvres, employés ou ouvriers non permanents des services du territoire est abrogé. Toutefois, les contrats conclus en application de cet arrêté demeurent régis par ses dispositions jusqu'à leur terme.

Le Préfet, Administrateur Supérieur,  
et par délégation le Secrétaire Général,  
Marc COUTEL

**Arrêté n° 2023-145 du 27 mars 2023 portant délégation de signature à M. Bertrand BLENEAU, Chef du Service des Ressources Humaines de l'Administration Supérieure des îles Wallis et Futuna.**

#### **LE PREFET, ADMINISTRATEUR SUPERIEUR DES ÎLES WALLIS ET FUTUNA, OFFICIER DE L'ORDRE NATIONAL DU MERITE**

Vu la loi organique n° 2001-692 du 1er août 2001 relative aux lois de finances (la LOLF) ;

Vu la loi n° 61-814 du 29 juillet 1961 conférant aux îles Wallis et Futuna le statut de Territoire d'outre-mer, modifiée par la loi n° 73-549 du 28 juin 1973 modifiant l'article 12 et la loi n°78-1018 du 18 octobre 1978 portant organisation des pouvoirs publics dans les îles wallis-et-futuna ;

Vu le décret 57-818 du 22 juillet 1957 fixant les règles applicables aux marchés passés au nom du territoire ;

Vu le décret n° 70-544 du 1er juin 1970 portant délégation des pouvoirs et autorisant les délégués du Gouvernement dans certains Territoires à déléguer leur signature ;

Vu le décret n° 80-920 du 13 novembre 1980 pris pour l'application de l'article 18 de la loi n°61-814 du 29 juillet 1961 conférant aux îles Wallis et Futuna le statut de territoire d'outre-mer ;

Vu le décret 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique ;

Vu le code de la commande publique entrée en vigueur le 1er avril 2019 ;

Vu le décret du Président de la République en date du 25 novembre 2020 portant nomination de M. Hervé JONATHAN, en qualité de Préfet Administrateur Supérieur des îles Wallis et Futuna ;

Vu l'arrêté du 07 mai 2021 du ministre de l'intérieur et des Outre-mer portant nomination de M. Marc COUTEL en qualité de secrétaire général de

l'Administration supérieure des Îles de Wallis-et-Futuna ;

Vu l'arrêté 2021-557 du 04 juin 2021 accordant délégation de signature à M. COUDEL ;

Vu la décision n° 2022-1059 du 01 septembre 2022, constatant l'arrivée de Monsieur Bertrand BLENEAU, Attaché principal d'administration de l'État, en qualité de Chef du Service des Ressources Humaines

### ARRÊTE :

Article 1<sup>er</sup> :

Délégation de signature est donnée à M. Bertrand BLENEAU, Chef du service des Ressources Humaines à l'effet de signer :

#### Les actes administratifs :

- Les ampliations des décisions et arrêtés, les notes et correspondances courantes à l'exception des actes de nature réglementaire et courriers adressés aux élus ;

- Les notes de congés et les permissions concernant le service des ressources humaines ;

- Les actes administratifs limités aux décisions d'avancement d'échelon ;

- Les attestations diverses ayant trait à la situation administrative des personnes gérées par le service ;

- Tous actes et documents relatifs à la gestion des engagés du service civique, des jeunes stagiaires ;

#### Les actes financiers :

- Les engagements juridiques et ordonnancement de dépenses des salaires mensuels et charges trimestrielles des agents du Territoire des îles et Futuna dans la limite de 250 000 000 Fcfp ;

- Les engagements juridiques et ordonnancement de dépenses des frais de déplacement des agents du Territoire des îles Wallis et Futuna dans la limite 500 000 Fcfp ;

- Les engagements juridiques et ordonnancement de dépenses des frais de formations des agents du Territoire relevant des crédits du Territoire dans la limite de 500 000 Fcfp ;

- Les engagements juridiques et ordonnancement de dépenses des frais de transport pour formation des agents du Territoire dans la limite de 800 000 Fcfp ;

- Les engagements juridiques et ordonnancement des indemnités des élus et de la chefferie dans la limite de 500 000 Fcfp ;

- Les engagements juridiques et ordonnancement de dépenses des frais de déplacement des élus dans la limite de 600 000 Fcfp ;

-Les engagements juridiques et ordonnancement de dépenses des indemnités de la chefferie dans la limite de 100 000 F.cfp ;

- Les engagements juridiques et ordonnancement de dépenses des frais de déplacement de la chefferie dans la limite de 300 000 F.cfp ;

- Les engagements juridiques et ordonnancement de dépenses des salaires et charges des agents du service des incendies et secours dans la limite de 15 000 000 Fcfp ;

- Tout document comptable se rapportant à l'engagement des crédits et au paiement des dépenses du budget principal, du budget annexe et du budget du service des incendies et secours.

- La constatation du service fait à hauteur des délégations susmentionnées à la date de livraison ou de réalisation des prestations ;

Article 3 :

En cas d'absence ou d'empêchement de M. Bertrand BLENEAU, la délégation de signature est accordée, pour les attributions relevant de son bureau, à Madame Telesia TULITAU, adjointe au chef du service des ressources humaines et cheffe de bureau territorial ou Mme Amanda BIERNACZIK, chargée de mission des instances paritaires, dans la limite de ses attributions.

Article 4 :

Le présent arrêté abroge les dispositions de l'arrêté n°2022-690 du 5 septembre 2022 accordant la délégation de signature à M. Bertrand BLENEAU, chef du service des ressources humaines de l'administration supérieure des îles Wallis et Futuna ;

Article 5: Le Secrétaire général de la préfecture est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel du territoire.

Le Préfet, Administrateur Supérieur,  
des îles Wallis et Futuna,  
Hervé JONATHAN

**Arrêté n° 2023-149 du 28 mars 2023 portant délégation de signature à Monsieur Francis IZQUIERDO, attaché d'administration de l'État hors classe, Délégué de l'administrateur supérieur, chef des circonscriptions d'Alo et Sigave.**

**LE PREFET, ADMINISTRATEUR SUPERIEUR DES ÎLES WALLIS ET FUTUNA, OFFICIER DE L'ORDRE NATIONAL DU MERITE**

Vu la loi organique n° 2001-692 du 1er août 2001 relative aux lois de finances (la LOLF) ;

Vu la loi n° 61-814 du 29 juillet 1961 conférant aux îles Wallis et Futuna le statut de Territoire d'outre-mer, modifiée par la loi n° 73-549 du 28 juin 1973 modifiant l'article 12 et la loi n°78-1018 du 18 octobre 1978 portant organisation des pouvoirs publics dans les îles wallis-et-futuna ;

Vu le décret n° 70-544 du 1er juin 1970 portant délégation des pouvoirs et autorisant les délégués du



Gouvernement dans certains Territoires à déléguer leur signature ;

Vu le décret n° 80-920 du 13 novembre 1980 pris pour l'application de l'article 18 de la loi n°61-814 du 29 juillet 1961 conférant aux îles Wallis et Futuna le statut de territoire d'outre-mer ;

Vu le décret 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique ;

Vu le décret du Président de la République en date du 25 novembre 2020 portant nomination de M. Hervé JONATHAN, en qualité de Préfet, Administrateur Supérieur des îles Wallis et Futuna ;

Vu l'arrêté N°19 du 20 mai 1964 portant organisation des circonscriptions administratives des Iles de Wallis et Futuna ;

Vu l'arrêté n°S70267800226925 en date du 15 février 2021 portant changement d'affectation avec changement de résidence hors métropole de M. Francis IZQUIERDO ;

Vu l'arrêté n°U13648630568834 en date du 22 février 2023 portant prise en charge par voie de détachement sur corps de Mme Karine ROY ;

Vu le code de la commande publique entrée en vigueur le 1er avril 2019 ;

Sur proposition du Secrétaire Général des îles Wallis et Futuna,

## ARRÊTE :

### ARTICLE 1

Monsieur Francis IZQUIERDO, délégué du préfet à Futuna et chef des Circonscriptions d'Alo et de Sigave, reçoit délégation de signature à l'effet de signer :

- la convocation, la préparation et l'exécution des décisions des Conseils de Circonscription ;
- tous documents et correspondances administratives, relevant des affaires courantes de la délégation de Futuna, à l'exclusion des actes de nature réglementaire et des courriers adressés aux élus ;
- la tenue de l'état-civil, la légalisation des signatures ;
- l'établissement des cartes nationales d'identité ;
- l'établissement, la prorogation et le renouvellement des passeports ;
- la délivrance des autorisations de séjour et des visas pour les étrangers ;
- les arrêtés portant suspension de permis de conduire ;
- les décisions de réquisition dans le cadre des évacuations sanitaires.
- en sa qualité d'ordonnateur délégué des budgets des Circonscriptions d'Alo et de Sigave, l'engagement, la liquidation et l'ordonnancement des dépenses ainsi que l'émission des ordres de recettes de ces budgets dans la limite de 10 000 000 Fcfp, dans le respect de la commande publique ;
- les engagements, la liquidation et l'ordonnancement des dépenses, relatifs au

fonctionnement de la délégation de Futuna dans la limite de 300 000 fcfp, soit 2514 euros sur les crédits du BOP 354, dans le respect de la commande publique ;

- la constatation du service fait à hauteur des délégations susmentionnées à la date de livraison ou de réalisation des prestations.
- dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur et des crédits approuvés, les arrêtés ou décisions portant attribution de viatiques, indemnités ou subventions diverses ;
- en sa qualité d'ordonnateur délégué, les dépenses relevant des chantiers de développement dans la limite de 10 000 000 Fcfp ;

### ARTICLE 2

La délégation de signature est donnée afin d'exécuter les dépenses afférentes dans le cadre des missions liées au délégué de Futuna. Une personne sera désignée pour entrer, engager, les crédits dans le progiciel Chorus et/ ou Chorus Formulaire les actes nécessitant la qualité d'ordonnateur secondaire dans la limite de ses attributions.

**En cas de montant dépassant les limites d'attribution notamment pour les services faits, la signature de l'ordonnateur secondaire est requise sur la pièce justificative de demande de paiement;**

### ARTICLE 3

Un compte-rendu d'utilisation des crédits pour l'exercice budgétaire sera communiqué à l'Administrateur supérieur semestriellement (pour les services prescripteurs).

### ARTICLE 4

En cas d'absence ou d'empêchement de Monsieur Francis IZQUIERDO, la délégation de signature accordée à ce dernier sera exercée par son adjointe, Madame Karine ROY, pour les actes relevant de son domaine de compétence et dans la limite des attributions énumérées à l'article premier.

### ARTICLE 5

Demeurent réservés à ma signature quel qu'en soit le montant :

- les ordres de réquisition du comptable public ;
- les décisions de passer outre aux avis défavorables du Trésorier Payeur Régional - Contrôleur Financier ;
- la saisine du Ministère pour obtenir l'autorisation du Ministère chargé du Budget, de passer outre aux refus de visa de l'autorité du contrôle financier déconcentré.- Les déferés, la saisine du juge des libertés et de la détention, les actes relatifs à la police administrative.

### ARTICLE 7

Le présent arrêté abroge les dispositions de l'arrêté n°2021-279 du 29 mars 2021.

### **ARTICLE 8**

Le présent arrêté sera enregistré, publié au Journal Officiel du Territoire.

Le Préfet, Administrateur Supérieur,  
des îles Wallis et Futuna,  
Hervé JONATHAN

**Arrêté n° 2023-158 du 30 mars 2023 portant délégation de signature à Monsieur Bertrand BLENEAU Chef du service des ressources humaines, attaché principal d'administration de l'État.**

### **LE PREFET, ADMINISTRATEUR SUPERIEUR DES ÎLES WALLIS ET FUTUNA, OFFICIER DE L'ORDRE NATIONAL DU MERITE**

Vu la loi organique n° 2001-692 du 1er août 2001 relative aux lois de finances (la LOLF) ;

Vu la loi n° 61-814 du 29 juillet 1961 conférant aux îles Wallis et Futuna le statut de Territoire d'outre-mer, modifiée par la loi n° 73-549 du 28 juin 1973 modifiant l'article 12 et la loi n°78-1018 du 18 octobre 1978 portant organisation des pouvoirs publics dans les îles wallis-et-futuna ;

Vu le décret n° 70-544 du 1er juin 1970 portant délégation des pouvoirs et autorisant les délégués du Gouvernement dans certains Territoires à déléguer leur signature ;

Vu le décret n° 80-920 du 13 novembre 1980 pris pour l'application de l'article 18 de la loi n°61-814 du 29 juillet 1961 conférant aux îles Wallis et Futuna le statut de territoire d'outre-mer ;

Vu le décret 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique ;

Vu le décret du Président de la République en date du 25 novembre 2020 portant nomination de M. Hervé JONATHAN, en qualité de Préfet, Administrateur Supérieur des îles Wallis et Futuna ;

Vu l'arrêté n°U13648630459209 en date du 19 juillet 2022 portant changement d'affectation avec changement de résidence hors métropole ;

Vu la décision n° 2012-008 du 04 janvier 2012 portant nomination de Madame Elisapeta TUHIMUTU, adjointe au Chef du Service des Ressources Humaines à compter du 01 janvier 2012 ;

Vu la décision n° 2022-1059 du 01 septembre 2022, constatant l'arrivée de Monsieur Bertrand BLENEAU, Attaché principal d'administration de l'État, en qualité de Chef du Service des Ressources Humaines ;

Vu le code de la commande publique entré en vigueur le 1er avril 2019 ;

Sur proposition du Secrétaire Général des îles Wallis et Futuna,

**ARRÊTE :**

### **ARTICLE 1**

La délégation de signature est donnée à Monsieur Bertrand BLENEAU occupant les fonctions de chef du

service des ressources humaines à l'effet de signer pour :

- Les ampliations des décisions et arrêtés, les copies certifiées conformes, les attestations diverses ayant trait à la situation administrative et financière des personnes gérées par le service des ressources humaines ;

- Tous documents et correspondances relevant des affaires courantes du service, les arrêtés d'avancement d'échelon, à l'exclusion des autres actes de nature réglementaire et des courriers adressés aux élus.

### **Les actes relevant de l'ordonnateur dans la limite de ses attributions**

– En qualité d'ordonnateur délégué, Monsieur Bertrand BLENEAU reçoit délégation de signature pour le budget Etat pour les dépenses de personnel T2 et HT2 dans la limite :

– Pour les engagements juridiques des dépenses de rémunération pour un montant de 200 000 € sur les programmes cités à l'article 2 du présent arrêté.

– Pour les engagements juridiques des dépenses des frais de déplacement pour un montant de 5 000 €.

- La constatation du service fait à hauteur des délégations susmentionnées à la date de livraison ou de réalisation des prestations ;

- Le service fait.

### **ARTICLE 2**

Cette délégation porte sur les BOP suivants :

Programme	Intitulé
354	Ministère de l'Intérieur – Administration territoriale de l'Etat
176	Ministère de l'Intérieur – police nationale
156	Gestion des Finances Publiques -Gestion fiscale et financière de l'État et du secteur public local
302	Douane - Facilitation et sécurisation des échanges
215	Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture
206	Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation
143	Enseignement scolaire – Enseignement technique agricole
155	Travail et emploi - Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail
124	Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative

217	Écologie, développement et mobilité durables - Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables
165	Conseil d'État et autres juridictions administratives

### **ARTICLE 3**

La délégation de signature est donnée afin d'exécuter les dépenses afférentes dans le cadre des missions liées au chef de service des ressources humaines. Une personne sera désignée pour entrer, engager, les crédits dans le progiciel Chorus et/ ou Chorus Formulaire les actes nécessitant la qualité d'ordonnateur secondaire dans la limite de ses attributions.

**En cas de montant dépassant les limites d'attribution notamment pour les services faits, la signature de l'ordonnateur secondaire est requise sur la pièce justificative de demande de paiement;**

### **ARTICLE 4**

Un compte-rendu d'utilisation des crédits pour l'exercice budgétaire sera communiqué à l'Administrateur supérieur semestriellement (pour les services prescripteurs).

### **ARTICLE 5**

En cas d'absence ou d'empêchement de Monsieur Bertrand BLENEAU, la délégation de signature accordée à ce dernier sera exercée par son adjointe, Madame Elisapeta TUHIMUTU, pour les actes relevant de son domaine de compétence et dans la limite des attributions énumérées à l'article premier.

### **ARTICLE 6**

Demeurent réservés à ma signature quel qu'en soit le montant :

- les ordres de réquisition du comptable public ;
- les décisions de passer outre aux avis défavorables du Trésorier Payeur Régional - Contrôleur Financier ;
- la saisine du Ministère pour obtenir l'autorisation du Ministère chargé du Budget, de passer outre aux refus de visa de l'autorité du contrôle financier déconcentré.
- Les déférés, la saisine du juge des libertés et de la détention, les actes relatifs à la police administrative.

### **ARTICLE 7**

Le présent arrêté abroge les dispositions de l'arrêté n°2022-690 du 5 septembre 2022.

### **ARTICLE 8**

Le présent arrêté sera enregistré, publié au Journal Officiel du Territoire.

Le Préfet, Administrateur Supérieur,  
des îles Wallis et Futuna,  
Hervé JONATHAN

## TARIFS DES ABONNEMENTS

Prix de vente au numéro .....	500 Fcfp
Voie ordinaire	
WALLIS : 6 mois .....	3 300 Fcfp
et FUTUNA : 1 an .....	6 600 Fcfp
Voie aérienne	
Nouvelle-Calédonie : 6 mois .....	7 600 Fcfp
Fidji : 1 an .....	11 200 Fcfp
Métropole : 6 mois .....	7 400 Fcfp
Etranger : 1 an .....	14 800 Fcfp

## INSERTIONS ET PUBLICATIONS

Insertion .....	800 Fcfp/la ligne
Insertion de déclaration d'association .....	7 000 Fcfp
Les abonnements et sommes dues à divers titres sont payables d'avance à la Direction des Finances Publiques de Mata-Utu.	
Les chèques postaux et bancaires doivent être libellés au nom du : Directeur des Finances Publiques du Territoire	

Téléphone : (681) 72.11.00 – Internet : <http://wallis-et-futuna.pref.gouv.fr/Nos-publications/Publications-administratives/Journal-Officiel-de-Wallis-et-Futuna-JOWF>