

Secrétariat général du gouvernement

Nouméa, le

25 MAR. 2022

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

Services des affaires juridiques

Mél : drhfpnc.saj@gouv.nc

N° 2022-DRHFPNC-21280

CIRCULAIRE

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

Objet : Le statut des agents contractuels de droit public.

Refs :

- Loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 *relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie* ;
- délibération n° 182 du 4 novembre 2021 *prise en application de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie*.

PJ :

- Fiche de présentation (**PJ n° 1**) ;
- Modèle d'acte d'engagement (**PJ n° 2**) ;
- fiche relative aux modalités de classement des ACDP (**PJ n° 3**).

La présente note a pour objet de vous présenter le nouveau statut des agents contractuels de droit public (ACDP) recrutés par les employeurs publics et les tâches qui vous incombent en conséquence.

Les dispositions en ce sens sont prévues par le titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 *relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie* et par la délibération n° 182 du 4 novembre 2021 prise en application de ce titre. Ils établissent un cadre juridique pour ces agents publics.

Ce cadre juridique est présenté dans la fiche jointe à la présente circulaire (**PJ n° 1**).

I- Au 1^{er} mai 2022 : La fin des derniers contrats de droit privé et le reclassement des ACDP recrutés à durée indéterminée

A- La fin des derniers contrats à durée déterminée de droit privé

Au 1^{er} mai 2022, les ACDP recrutés à durée déterminée avant cette date continuent d'être soumis aux dispositions du droit du travail jusqu'au terme de leur contrat.

Dans l'hypothèse d'un renouvellement de leurs fonctions, celui-ci devra être réalisé par le biais d'un acte d'engagement de droit public et selon les textes ci-dessus mentionnés.

B- La situation des ADCP recrutés à durée indéterminée

a) Le reclassement des ADCP recrutés à durée indéterminée

À compter du 1^{er} mai 2022, l'ensemble des agents que vous avez recrutés à durée indéterminée doivent être reclassés dans les grilles de rémunération 1 à 4, établis par catégorie d'emploi (A, B, C et D).

Ce classement devra être opéré :

- par le biais d'un acte d'engagement de droit public à durée indéterminée (PJ n° 2) ;
- selon les règles suivantes (sans condition de détention de diplôme - articles 140 et suivants de la délibération du 4 novembre 2021 susvisée) :

Ce classement est opéré selon l'emploi occupé par l'ADCP.

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie fixe la liste des emplois par grille.

Le classement est opéré selon les modalités précisées dans la fiche thématique jointe à la présente circulaire (PJ n° 3).

b) Le droit d'option des ADCP recrutés à durée indéterminée

L'ADCP recruté à durée indéterminée qui souhaite le maintien des dispositions applicables à sa rémunération précédente, y compris les évolutions afférentes, peut le solliciter par une demande écrite adressée et réceptionnée par son employeur dans un délai de 3 mois à compter de son classement dans une des grilles de rémunération 1 à 4.

II- Après le 1^{er} mai 2022, l'application du statut pour l'ensemble des ADCP

À l'extinction de l'ensemble des situations de droit privé, l'ensemble des situations des agents contractuels doit être régie par ce nouveau statut de droit public.

À noter que s'agissant de la rémunération :

- de l'ADCP recruté à durée déterminée : elle est fonction de l'emploi, des qualifications requises et détenues par lui et de son expérience professionnelle ;
- de l'ADCP recruté à durée indéterminée : elle est fonction du niveau de diplôme qu'il détient et de l'emploi qu'il a vocation à occuper (la liste de ces emplois sera prochainement arrêtée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie). Il pourra aussi se voir conserver son ancienneté selon l'emploi qu'il a exercé (la liste des emplois permettant la conservation de cette ancienneté sera aussi arrêtée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie).

Les droits, obligations de l'agent ainsi que les modalités de fin de fonction d'un ADCP sont déclinés dans la fiche ci-jointe (PJ n° 1).

Je tiens à préciser que le service systèmes informatisés des ressources humaines (SIRH), Thiaré, sera complètement paramétré pour tenir compte de ces dispositions réglementaires mi-avril 2022.

Pour les employeurs publics, « clients » de Thiaré, une note technique pour saisir les informations relatives aux processus RH et à la mise à jour du dossier informatisé vous sera transmise.

Les services de la direction des ressources humaines et de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie (DRHFPNC) restent à votre disposition afin de vous accompagner dans la mise en œuvre de ce nouveau statut.

Tous les outils conçus pour vous accompagner et davantage d'explications ou d'informations font l'objet de fiches thématiques mis à votre disposition en ligne.

Tels sont les éléments qu'il me semblait important de vous communiquer.

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

Léon WAMYTAN

Les agents contractuels de droit public

A compter du 1er mai 2022, les agents contractuels recrutés par un employeur public relèvent d'un statut de droit public. Ce nouveau statut permet d'encadrer leur situation, tant dans leur rémunération que dans leurs droits et obligations.

Le public concerné

Le public soumis au nouveau statut des ACDP est composé des agents recrutés par **voie d'acte d'engagement** au sein :

- des services de la Nouvelle-Calédonie et de ses institutions ;
- des provinces ;
- les établissements publics administratifs de la Nouvelle-Calédonie, des provinces et des communes ;
- les syndicats intercommunaux, les syndicats mixtes ;
- les autorités administratives indépendantes ;
- des établissements publics de coopération intercommunale.



*Ce statut ne s'applique pas aux agents recrutés par les **chambres consulaires de Nouvelle-Calédonie** (Chambre des métiers, chambre de commerce et d'industrie,...), par **les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC)** ou par les **groupements d'intérêt public (GIP)***

Les agents exclus

En raison de leur statut particulier, les agents recrutés selon les régimes suivants sont exclus du statut d'ACDP, ils continuent ainsi de relever de leur "statut particulier" :



- les praticiens des établissements hospitaliers ;
- les assistants des établissements publics territoriaux d'hospitalisation ;
- les sapeurs-pompiers volontaires ;
- les collaborateurs régis par les délibérations mentionnées dans la délibération n° 182 ;
- les agents contractuels recrutés par les employeurs dans le cadre de dispositifs destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de demandeurs d'emploi, à l'exception des dispositions relatives aux comités techniques paritaires ;
- les maîtres auxiliaires de l'enseignement du second degré.

Réf :

- Code du travail de Nouvelle-Calédonie - art. Lp. 111-3 ;
- Loi du pays n° 2016-18 du 19 décembre 2016 relative à la résorption de l'emploi précaire dans les fonctions publiques de Nouvelle-Calédonie - art. 1er ;
- Titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie
- Délibération n° 182 du 4 novembre 2021 prise en application du titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie. Entrée en vigueur : 1er mai 2022
- Délibération n° 81 du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires territoriaux - art. Lp. 11 et 11-1 ;
- Délibération n° 234 du 13 décembre 2006 portant dispositions particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités et établissements publics de Nouvelle-Calédonie



Les agents contractuels de droit public

Les ACDP recrutés à durée déterminée

Le cas de recours au recrutement d'un ACDP à durée déterminée

Cas de recours aux ACDP autorisés	Durée du recrutement
1 • lorsqu'il n'y a pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions ;	• durée maximale de 3 ans , renouvelable dans la durée de 6 ans
2 • lorsque les fonctions nécessitent des connaissances techniques hautement spécialisées ;	• dans la limite de 3 ans renouvelable ;
3 • afin de faire face à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions ;	• Durée maximale d'un an , renouvelable dans la limite de 3 ans ;
4 • afin d'assurer le remplacement momentané de titulaires indisponibles ;	• Selon la durée du remplacement ;
5 • lorsque la quotité de temps de travail envisagé est < à 100 % ;	• Durée maximale d'un an , renouvelable dans la limite de 3 ans ;
6 • afin d'occuper un des emplois prévus par la délibération n° 234 du 13 décembre 2006 ;	• Durée maximale de 3 ans , renouvelable ;
7 • afin d'occuper l'emploi de délégué pour la Nouvelle-Calédonie ;	• Durée maximale de trois ans sur une période minimale de 6 ans d'exercice ;
8 • exécuter une mission occasionnelle précisément définie et non durable ;	• Durée maximale d'un an , renouvelable une seule fois ;
9 • faire face à un besoin saisonnier ;	• Durée maximale de 6 mois ;
10 • faire face à un surcroît temporaire d'activité.	• Durée maximale de 6 mois .

Réf :

- Code du travail de Nouvelle-Calédonie - art. Lp. 111-3 ;
- Loi du pays n° 2016-18 du 19 décembre 2016 relative à la résorption de l'emploi précaire dans les fonctions publiques de Nouvelle-Calédonie - art. 1er ;
- Titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie
- Délibération n° 182 du 4 novembre 2021 prise en application du titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie. Entrée en vigueur : 1er mai 2022
- Délibération n° 81 du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires territoriaux - art. Lp. 11 et 11-1 ;
- Délibération n° 234 du 13 décembre 2006 portant dispositions particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités et établissements publics de Nouvelle-Calédonie



Les agents contractuels de droit public

Les ACDP recrutés à durée **déterminée**



Les dispositions transitoires

Au **1er mai 2022**, les agents contractuels recrutés à durée déterminée avant cette date, **demeurent régis par les dispositions du code du travail** ou de la convention collective **jusqu'à l'issue de leur contrat**.

L'ancienneté acquise par l'ACDP auprès de l'employeur qui procède au recrutement, avant l'entrée en vigueur est réputée acquise au titre de l'ancienneté.

Cette reprise ne concerne pas les agents recrutés sous l'empire de la convention collective.



La rémunération de l'ACDP recruté à durée déterminée

A son recrutement, la rémunération est définie par la politique RH de l'employeur.

Elle prend en compte :

- l'emploi qu'il est amené à exercer ;
- les qualifications requises ;
- les qualifications détenues par lui ;
- son expérience professionnelle.

A noter que la rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum garanti.



Réf :

- Code du travail de Nouvelle-Calédonie – art. Lp. 111-3 ;
- Loi du pays n° 2016-18 du 19 décembre 2016 relative à la résorption de l'emploi précaire dans les fonctions publiques de Nouvelle-Calédonie – art. 1er ;
- Titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie
- Délibération n° 182 du 4 novembre 2021 prise en application du titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie. Entrée en vigueur : 1er mai 2022
- Délibération n° 81 du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires territoriaux – art. Lp. 11 et 11-1 ;
- Délibération n° 234 du 13 décembre 2006 portant dispositions particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités et établissements publics de Nouvelle-Calédonie

Les agents contractuels de droit public

L'ACDP recruté à durée **indéterminée**

Le recrutement d'un ACDP durée indéterminée

La réglementation permet le **recrutement d'un agent à durée indéterminée** pour les **cas de recrutement 1 à 3 des ACDP** à durée déterminée.

Ce recrutement est aussi possible pour **l'agent qui justifie des conditions cumulatives suivantes** :

- **3 ans de services effectifs** continus à temps complet ou incomplet pour le compte de l'employeur public lui proposant :
 - un recrutement ;
 - ou un renouvellement à durée indéterminée ;
- sur **le même poste permanent** ou sur un poste permanent comportant des fonctions de nature et de niveaux équivalents ;
- **justifier d'un état de service** satisfaisant au regard des fonctions précédemment exercées.

Toutefois, cette possibilité ne sera effective qu'à partir du moment où la procédure de recrutement sera établie réglementairement.



La rémunération

A son recrutement, l'ACDP recruté à durée indéterminée est **classé sur une grille de rémunération** (de 1 à 4) en prenant en compte :

- **l'emploi** qu'il est amené à exercer ;
- les **qualifications requises** pour l'exercice de cet emploi ;
- son **expérience professionnelle**.

A noter que cette rémunération est calculée **selon les mêmes modalités que celle du fonctionnaire** (sur la base de la valeur d'un point d'indice nouveau majoré (INM) avec l'indemnité de résidence).

Pour son classement dans une de ces grilles, l'expérience professionnelle de l'agent peut être prise en compte et valorisée.



La carrière

L'ACDP recruté à durée indéterminée **bénéficie d'une augmentation** de salaire régulière. Cela se traduit par un avancement intervenant après une durée d'ancienneté précisée dans les grilles de rémunération (1 à 4).

Cette durée peut toutefois être réduite ou retardée de 6 mois.

Réf :

- Code du travail de Nouvelle-Calédonie – art. Lp. 111-3 ;
- Loi du pays n° 2016-18 du 19 décembre 2016 relative à la résorption de l'emploi précaire dans les fonctions publiques de Nouvelle-Calédonie – art. 1er ;
- Titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie
- Délibération n° 182 du 4 novembre 2021 prise en application du titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie. Entrée en vigueur : 1er mai 2022
- Délibération n° 81 du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires territoriaux – art. Lp. 11 et 11-1 ;
- Délibération n° 234 du 13 décembre 2006 portant dispositions particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités et établissements publics de Nouvelle-Calédonie

Les agents contractuels de droit public

L'ACDP recruté à durée **indéterminée**

Le parcours professionnel

La mise à disposition :

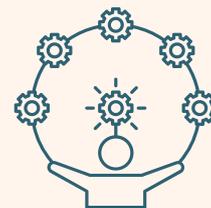
L'ACDP recruté à durée indéterminée peut, avec son accord, être mis à disposition dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie.

À l'issue de cette mise à disposition, il réintègre son employeur d'origine sur l'emploi qu'il exerçait ou à défaut, sur un poste équivalent.

Le recrutement auprès d'un autre employeur :

Il peut aussi être recruté par un autre employeur en vue d'occuper un emploi dont le niveau de recrutement (comparé à celui qu'il exerce avant sa mobilité) :

- est identique ;
- est supérieur, sous réserve de détenir le diplôme afférant à la catégorie d'emploi ;
- est inférieur.



La promotion :

L'ACDP recruté à durée indéterminée peut être promu au niveau supérieur d'emploi s'il justifie de :

- 12 ans d'ancienneté en cette qualité ;
- 5 ans d'exercice des fonctions dévolues au niveau immédiatement supérieur à celui dans lequel il a été recruté.



Les dispositions transitoires

Avant le 1er mai 2022, l'ACDP recruté à durée indéterminée doit être soumis aux dispositions du nouveau statut des ACDP.

Il doit être classé dans les grilles de rémunération (1 à 4). Ce classement s'effectue sur l'échelon correspondant à l'indice brut égal ou immédiatement supérieur au dernier salaire perçu antérieurement, primes et indemnités non comprises.

Il peut conserver l'ancienneté qu'il a acquise auprès de l'employeur qui le recrute, dans la limite de la durée nécessaire pour bénéficier d'un avancement d'échelon dans la nouvelle grille.

L'agent peut solliciter le maintien des dispositions applicables à sa rémunération précédente, il doit, pour ce faire, en faire la demande par écrit dans un délai de 3 mois à compter de son reclassement (droit d'option).

Réf :

- Code du travail de Nouvelle-Calédonie - art. Lp. 111-3 ;
- Loi du pays n° 2016-18 du 19 décembre 2016 relative à la résorption de l'emploi précaire dans les fonctions publiques de Nouvelle-Calédonie - art. 1er ;
- Titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie
- Délibération n° 182 du 4 novembre 2021 prise en application du titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie. Entrée en vigueur : 1er mai 2022
- Délibération n° 81 du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires territoriaux - art. Lp. 11 et 11-1 ;
- Délibération n° 234 du 13 décembre 2006 portant dispositions particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités et établissements publics de Nouvelle-Calédonie



Les agents contractuels de droit public

Les ACDP : les dispositions communes

Modalités de recrutement

Pour être recruté, l'agent doit justifier des **mêmes conditions que le fonctionnaire** :

- nationalité ;
- droits civiques, compatibilités des mentions du bulletin n° 2 du casier judiciaire ;
- position régulière au regard du code du service national ;
- conditions d'aptitude physiques exigées.



Il est ensuite recruté via un acte d'engagement écrit.

La protection sociale et la retraite

L'ACDP reste soumis aux régime de couverture sociale et de retraite de la CAFAT.



Congés

L'ACDP a droit à des congés **annuels**, des congés de **maladie ordinaire**, des congés de **longue maladie**, des congés en cas d'**accident du travail** ou de **maladie professionnelle**, des congés de **maternité** ou d'**adoption** et des autorisations d'absence pour l'**exercice d'une fonction publique élective** et les congé exceptionnel pour **convenances personnelles** (**uniquement** pour les ACDP recrutés à durée indemnité)



La période d'essai

Il peut être prévu une **période d'essai** variant de 2 semaines à 1 mois selon la durée du recrutement, pour les ACDP recrutés à durée déterminée.

Elle peut varier entre 1 et 2 mois pour les ACDP recrutés à durée indéterminée

Dossier administratif

L'ACDP dispose d'un dossier administratif qu'il peut consulter et est transmis son nouvel employeur en cas de mobilité.

L'ACDP reste soumis aux dispositions du code du travail en matière de droit de grève, droit à la santé et la sécurité au travail, temps de travail, chômage et la couverture sociale.

Réf :

- Code du travail de Nouvelle-Calédonie - art. Lp. 111-3 ;
- Loi du pays n° 2016-18 du 19 décembre 2016 relative à la résorption de l'emploi précaire dans les fonctions publiques de Nouvelle-Calédonie - art. 1er ;
- Titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie
- Délibération n° 182 du 4 novembre 2021 prise en application du titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie. Entrée en vigueur : 1er mai 2022
- Délibération n° 81 du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires territoriaux - art. Lp. 11 et 11-1 ;
- Délibération n° 234 du 13 décembre 2006 portant dispositions particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités et établissements publics de Nouvelle-Calédonie

Les agents contractuels de droit public

Les ACDP : Les dispositions communes

La discipline

L'ACDP est **soumis aux respects des obligations auxquelles** sont assujettis les agents contractuels dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Tout **manquement à ces obligations est constitutif d'une faute** pouvant justifier les sanctions disciplinaires suivantes :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire des fonctions pour une durée maximale de 6 mois, avec retenue sur rémunération ;
- la mutation disciplinaire ;
- l'abaissement d'échelon ;
- la résiliation de l'acte d'engagement avec ou sans préavis.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité qui a procédé au recrutement.

La suspension à titre conservatoire :

En cas de **faute grave** commise par un ACDP, l'auteur de cette faute peut être **immédiatement suspendu à titre conservatoire**. Cette suspension peut être accompagnée d'une suspension de rémunération (dont la quotité ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération).

La situation de l'agent doit être réglée au **bout de 4 mois**, à défaut, l'agent devra percevoir à nouveau la totalité de sa rémunération.

Le respect du droit à la défense :

L'ACDP à l'encontre duquel il est envisagé de prononcer une sanction a droit au respect de ses **droits à la défense**, à savoir la consultation de son dossier administratif et l'assistance d'un défenseur de son choix.



Réf :

- Code du travail de Nouvelle-Calédonie – art. Lp. 111-3 ;
- Loi du pays n° 2016-18 du 19 décembre 2016 relative à la résorption de l'emploi précaire dans les fonctions publiques de Nouvelle-Calédonie – art. 1er ;
- Titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie
- Délibération n° 182 du 4 novembre 2021 prise en application du titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie. Entrée en vigueur : 1er mai 2022
- Délibération n° 81 du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires territoriaux – art. Lp. 11 et 11-1 ;
- Délibération n° 234 du 13 décembre 2006 portant dispositions particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités et établissements publics de Nouvelle-Calédonie

Les agents contractuels de droit public

Les ACDP : les dispositions communes

La fin de fonction : au terme échu

Le délai de prévenance :

A l'approche du terme de l'acte d'engagement, l'employeur qui ne souhaite pas reconduire l'acte, a l'obligation de respecter un **délai de prévenance de 8 à 15 jours avant le terme** (selon la durée totale du recrutement de l'agent).



Les indemnités de fins de fonctions :

Au terme de l'acte d'engagement, si l'agent n'a pas pu bénéficier de la totalité de ses congés annuels, il peut bénéficier d'une **indemnité compensatrice de congés annuels**.

Dans cette même situation, il peut bénéficier d'une **indemnité de précarité** égale à 5% de la rémunération totale brute versée à l'ACDP pendant la durée de l'acte d'engagement.

Cette indemnité n'est pas due lorsque la fin de fonction résulte d'une démission, d'un licenciement pour faute grave ou lorsque l'agent a été recruté pour un besoin saisonnier ou lorsqu'il est recruté à durée indéterminée.



La fin anticipée de fonctions

Le **licenciement d'un agent contractuel** peut être prononcé en cas d'insuffisance professionnelle, de faute disciplinaire, d'inaptitude physique ou lorsque le recrutement de l'ACDP a été effectué de manière provisoire dans l'attente d'un fonctionnaire et que ce dernier a été recruté.

En cas de licenciement pour inaptitude physique, seul l'ACDP recruté à durée indéterminée a droit à un reclassement sur un emploi qui correspondrait à ses aptitudes physiques.

Par ailleurs, l'ACDP peut **démisionner** ou solliciter **sa retraite**, s'il a atteint l'âge de 60 ans (avec liquidation d'une retraite complémentaire) ou 65 ans.

Réf :

- Code du travail de Nouvelle-Calédonie - art. Lp. 111-3 ;
- Loi du pays n° 2016-18 du 19 décembre 2016 relative à la résorption de l'emploi précaire dans les fonctions publiques de Nouvelle-Calédonie - art. 1er ;
- Titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie
- Délibération n° 182 du 4 novembre 2021 prise en application du titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie. Entrée en vigueur : 1er mai 2022
- Délibération n° 81 du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires territoriaux - art. Lp. 11 et 11-1 ;
- Délibération n° 234 du 13 décembre 2006 portant dispositions particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités et établissements publics de Nouvelle-Calédonie

Direction générale des services

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

Service de la gestion des ressources humaines
de la collectivité Nouvelle-Calédonie

B.P. M2 - 98849 Nouméa cedex

Tél. : 25.61.19

Affaire suivie par

N° 2022-DRHFPNC-

Copies :

Direction concernée.....1

DRHFPNC/SGRH.....1

DRHFPNC/SBM.....1

ACTE D'ENGAGEMENT de Monsieur....., agent contractuel de droit public

Vu les dispositions du titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique Nouvelle-Calédonie, relatives aux contractuels de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 182 du 4 novembre 2021, prise en application du titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique Nouvelle-Calédonie ;

Vu le contrat de travail à durée indéterminée n°CS.....en date du.....signé entre la Nouvelle-Calédonie et M.....,

Considérant qu'en application des dispositions des articleset.....de la délibération n°182 du 4 novembre 2021, M., agent bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée pour le compte de la Nouvelle-Calédonie à compter du 1er mai 2022, date d'entrée en vigueur du statut des agents contractuels de droit public,

Objet et durée de l'acte d'engagement

Article 1 : A compter du 1er mai 2022, Monsieur reste recruté à durée indéterminée et relève du statut des agents contractuels de droit public.

Article 2 : L'agent contractuel de droit public continue d'exercer l'emploi de(catégorie....) au sein de la direction.....

Article 3 : L'agent contractuel de droit public exercera ses fonctions à temps plein selon les horaires fixées par la direction.

Reclassement

Article 4 : A compter du 1er mai 2022, M.est reclassé dans la grille....à l'échelon....(IB..../INM....) avec une ancienneté conservée de

Rémunération et couvertures sociales

Article 5 : *L'agent contractuel de droit public percevra un salaire mensuel brut calculé sur la base de l'indice de reclassement mentionné à l'article 4, pour un horaire mensuel de 169 heures.*

L'agent contractuel de droit public conservera sa rémunération précédente, calculée sur la base du.....ème échelon de la grille des (IB...../INM.....), pour un horaire mensuel de 169 heures.

Article 6 : En outre, l'agent contractuel de droit public bénéficie du versement mensuel de la prime..... dont le montant est fixé à 1/12ème de la valeur depoints d'indice nouveau majoré conformément à la délibération n°.....du..... créant.....

Article 7 : L'agent contractuel de droit public reste affilié à :

1° la caisse de compensation des prestations familiales et des accidents du travail de la Nouvelle-Calédonie (C.A.F.A.T.) et à la mutuelle des fonctionnaires ;

2° un régime de retraite complémentaire servie par AGIRC-ARRCO.

Article 8 : La dépense est imputable au budget de la Nouvelle-Calédonie.

Droits et obligations du contractant

Article 9 : L'agent contractuel de droit public est soumis aux droits et obligations tels que définis par la délibération n° 182 du 4 novembre 2021. Tout manquement au respect des obligations auxquelles est assujéti l'agent contractuel de droit public, commis dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

Article 10 : Le présent acte pourra être rompu pour les motifs et modalités mentionnés dans la délibération susvisée.

Article 11 : Il pourra être amené à exercer ses fonctions en un point quelconque de la Nouvelle-Calédonie. Si les nécessités ou la réorganisation du service empêchent le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie de confier à l'agent l'emploi ci-dessus désigné, celui-ci s'engage à remplir aux mêmes conditions toutes fonctions répondant à ses connaissances ou aptitudes, qui lui seraient confiées en cours de l'acte.

Article 12 : L'agent contractuel de droit public s'engage :

- à ne fournir aucune information confidentielle dont il aura pu avoir connaissance à l'occasion de ses fonctions;
- à faire connaître, sans délai, tout changement dans les éléments d'identification personnels figurant au début du présent acte;

- à se conformer aux directives et instructions émanant de la direction ou de son représentant.

Congés

Article 13 : L'agent contractuel de droit public bénéficie des mêmes droits à congés annuel que ceux applicables aux fonctionnaires relevant de l'arrêté n° 1066 du 22 août 1953 fixant le régime des congés des personnels civils relevant de l'autorité du chef du territoire.

En termes d'absences pour hospitalisation, maladie ordinaire ou longue maladie, il est soumis aux dispositions de la délibération n° 182 du 4 novembre 2021 susvisée.

S'agissant des accidents du travail et des maladies professionnelles médicalement constatées, il est soumis aux règles du droit du travail applicables en Nouvelle-Calédonie.

Article 14 : A la fin de l'acte d'engagement ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent contractuel de droit public qui, du fait de son employeur, n'a pu bénéficier d'une partie ou d'aucun congé annuel pour nécessité de service, a droit à une indemnité compensatrice.

Fiche pratique - Reclassement des ACDP recrutés à durée indéterminée

1/2

Les modalités

A compter du 1er mai 2022, l'ensemble des agents recrutés à durée indéterminée relèvent du droit public.

Ils disposent, à compter de cette date **d'un acte d'engagement**, en remplacement de leur contrat de travail. En fonction de leur emploi, ils pourront être reclassés dans l'une des grilles de rémunération de la délibération n°182 du 4 novembre 2021.

Le mécanisme de reclassement

L'agent est reclassé selon deux critères :

- 1° la détermination de sa grille de reclassement correspondant à l'emploi exercé;
- 2° la détermination de l'échelon auquel il sera reclassé.

1) La détermination de la grille de classement

La grille de référence sera déterminée en fonction du niveau de recrutement exigé pour l'emploi qu'il occupe.

Le tableau ci-après présente la correspondance entre les grilles et les niveaux de recrutement :

Niveau de diplôme requis pour le recrutement sur l'emploi occupé	Grilles
Aucun diplôme	Grille 1
Niveau 3 (anciennement niveau V – CAP/ BEP)	Grille 2
Niveau 4 (anciennement niveau IV – Baccalauréat)	Grille 3
Niveau 6 (anciennement niveau II – Licence-Master-Doctorat)	Grille 4

2) le classement sur l'échelon de la grille de rémunération concernée

Fiche pratique - Reclassement des ACDP recrutés à durée indéterminée

2/2

Une fois la grille de rémunération déterminée, l'agent est classé à l'échelon dont l'indice est égal ou immédiatement supérieur à celui correspondant au dernier salaire perçu, soit celui d'avril 2022.

Dans ce calcul, ne sont pas prises en compte, les primes et indemnités qu'il bénéficiait puisqu'il perçoit le régime indemnitaire lié à son emploi dans le nouveau statut.

Cette règle ne vaut cependant pas pour l'agent contractuel recruté à durée indéterminée régi par la convention collective du 10 septembre 1959, applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire, pour lequel sont considérés comme des éléments de salaire :

- la prime de qualification,
- la majoration pour travaux de nuit,
- la prime d'ancienneté,
- l'indemnité de cherté de vie.

L'agent, antérieurement rémunéré sur la base d'une grille indiciaire, conservera l'ancienneté de son dernier échelon, ancienneté qui sera déduite de la durée de service nécessaire au PAV.

Le droit d'option

L'agent peut solliciter le maintien des dispositions applicables à sa rémunération précédente. Il doit pour cela en faire la demande par écrit (formulaire ci-joint).

Cette demande doit parvenir à la DRHFPNC dès que possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois à compter du reclassement dans la nouvelle grille.

L'agent ne sera pas reclassé dans les cas suivants :

- il est directeur ou directeur adjoint car il bénéficie d'une grille spécifique,
- il occupe un emploi de fonctionnaire, qui n'est donc pas inscrit sur la liste des emplois rattachés aux grilles des agents contractuels de droit public.

A noter : un agent dont le niveau de salaire est supérieur au plafond de la grille d'accueil conservera son salaire du mois d'avril à titre personnel.