



Les agents contractuels de droit public

À 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 ;
- des établissements publics administratifs de la Nouvelle-Calédonie, des provinces et des communes ;
- des syndicats intercommunaux, des syndicats mixtes ;
- des 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**



La rémunération de l'ACDP recruté à durée déterminée

À 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.

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

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 en application de la convention collective.



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 à 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

À 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**.

À 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 :

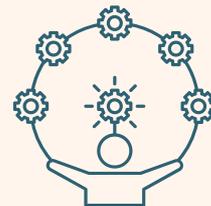
L'ACDP recruté à durée indéterminée peut, avec son accord, être mis à disposition dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie.

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 des congés exceptionnels pour **convenance personnelle** (**uniquement** pour les ACDP recrutés à durée indéterminée)



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 qui est transmis à 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 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 au respect 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 **terme 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 :

À 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 fonction

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