



**Ressources humaines
et fonction publique**

GOUVERNEMENT DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

Le statut des agents contractuels de droit public (ACDP)



A compter du **1^{er} mai 2022**, les agents contractuels exerçant pour le compte de l'administration et donc pour le service public disposeront d'un statut spécifique, relevant du droit public.

En effet, la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie a instauré en son titre IV un statut spécifique aux agents contractuels de Nouvelle-Calédonie du secteur public. La délibération n° 182 du 4 novembre 2021 prise en application de cette loi du pays précise les mesures prévues pour les différents aspects de leur situation administrative et de leur vie au travail.

Ainsi, les agents contractuels recrutés à compter du 1^{er} mai 2022 ne relèvent plus du code du travail ni de la convention collective des services publics.

Les dispositions que contient ce statut très détaillé nécessitent une adaptation des procédures RH et la prise en compte des droits ouverts aux ACDP désormais, notamment en matière de couverture santé et de droit syndical pour n'en citer que quelques-uns.

En ce qui concerne les agents contractuels actuellement en poste au sein des services publics et bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée, le changement de statut au 1^{er} mai 2022 devra faire l'objet d'un acte d'engagement. Les personnels à durée déterminée restent régis par le code du travail et par leur contrat jusqu'à la fin de celui-ci.

Afin de faciliter la mise en œuvre de ce nouveau statut et d'accompagner au mieux les employeurs publics en ce sens, des outils sont proposés dont le présent guide, composé de fiches de présentation, de fiches thématiques ou procédurales et de modèles. En complément, des outils de simulation automatisés sont mis à la disposition des employeurs publics.

Eloïse Nicolas, DRHFPNC

Partie 1 : Le recrutement des ACDP

Fiche 1	:	Les cas de recours
Fiche 2	:	Les renforts de personnels
Fiche 3	:	Le recrutement d'un agent contractuel sur un poste permanent
Fiche 4	:	Les conditions de recrutement à justifier par le futur ACDP
Fiche 5	:	La rémunération
Fiche 6	:	La période d'essai
Modèle 1	:	L'acte d'engagement
Modèle 2	:	L'avenant de renouvellement de l'acte d'engagement
Modèle 3	:	Le formulaire de demande de recrutement d'un ACDP
Modèle 4	:	Le formulaire de renseignements individuels de l'ACDP

Partie 2 : La carrière de l'ACDP

Fiche 1	:	Les avancements
Fiche 2	:	La mobilité
Fiche 3	:	La promotion professionnelle
Fiche 4	:	Le changement d'employeur public

Partie 3 : Les droits et les obligations de l'ACDP

Fiche 1	:	Les absences
Fiche 2	:	Les droits
Fiche 3	:	La discipline

Partie 4 : La fin de fonctions

Partie 1 – le recrutement

3/24

Pour faire face à des besoins ponctuels ou dans certaines conditions sur un poste permanent vacant, il est possible d'avoir recours à un agent contractuel de droit public (ACDP).

Cf. les cas de recours.

En fonction du motif de recrutement, il pourra être recruté à durée indéterminée ou à titre temporaire dans la limite de la durée réglementaire, après le respect de la procédure en vigueur en ce sens.

1- Les cas de recours à un ACDP

Le besoin en recrutement doit être attentivement analysé et donc anticipé.

En effet, le recours à un ACDP n'est possible que dans certains cas et pour une durée maximale, qui varie en fonction du motif de l'engagement.

En conséquence, certaines situations ne permettent pas d'apporter une réponse satisfaisante dans les délais exigés, en raison du cadre d'embauche d'un ACDP.

2- Les procédures de recrutement

La procédure préalable au recrutement dépend du motif.

Elle diffère si l'ACDP est recruté en qualité de renfort du personnel ou sur un poste vacant.

Elle tient compte des dispositions relatives à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi local. Ainsi, un citoyen calédonien au sens de la loi organique sera prioritaire sur le candidat justifiant de la durée de résidence, lui-même prioritaire sur les autres candidats. A compétences égales bien sûr au regard du profil requis.

3- Les formalités administratives du recrutement

Une fois le candidat retenu, des démarches doivent être entreprises préalablement à l'embauche :

- la vérification des conditions de recrutement. Pour ce faire, des pièces justificatives sont demandées ;
- la proposition et la définition du salaire avec prise en compte de la valorisation de l'expérience professionnelle (VEP) dans l'hypothèse où celle-ci est accordée ;
- l'établissement et la signature de l'acte d'engagement par l'employeur et l'ACDP ;
- l'organisation de la visite médicale d'embauche au SMIT ;
- la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) à la CAFAT ;

Partie 1 – le recrutement

4/24

- la transmission de la demande d'adhésion à la mutuelle des fonctionnaires dans la mesure du possible avant le recrutement ;
- l'adhésion à Humanis pour la retraite complémentaire ;
- l'organisation de l'accueil de l'ACDP.

4- L'accueil de l'ACDP

Au moment de la prise de fonction de l'ACDP, la qualité de l'organisation de son accueil facilite son intégration : ouverture des comptes informatiques, affectation d'un bureau et du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions, présentation de ses missions et des collègues, planification de ses premières journées.

Dans la mesure du possible, pour une meilleure efficacité, la mise en place d'un tutorat ou d'un accompagnement spécifique permettrait de le rendre opérationnel dans les meilleurs délais.

5- La période d'essai

Au recrutement initial, une période d'essai peut être prévue. Elle permet à l'employeur de vérifier que l'ACDP dispose bien des compétences nécessaires à l'exercice de ses missions et à l'ACDP d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée de la période d'essai est calculée en fonction de la durée de l'acte d'engagement.

Durant cette période, l'acte d'engagement peut être résilié à tout moment par l'ACDP ou l'employeur, avec un délai de prévenance.

Un ACDP peut être recruté sur un poste permanent de l'administration ou pour un renfort de personnel. Les cas de recours sont précis et limités.

Pour pourvoir un poste vacant

- a- lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions exercées, notamment pour les métiers émergents dans le secteur public et donc non pris en compte dans les statuts particuliers,
- b- lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées que les candidats fonctionnaires n'auraient pas ;
- c- pour faire face à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu notamment par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir, notamment dans l'attente du retour d'un fonctionnaire en formation ou de candidature de fonctionnaires présentant le profil requis ou de la prise de fonctions d'un candidat retenu sur le poste concerné ;
- d- lorsque la quotité de travail est inférieure à 100% ; il s'agit de postes à temps non complet ;
- e- d'un emploi de direction¹ ou d'un délégué pour la Nouvelle-Calédonie.

Pour répondre à un besoin ponctuel de renfort de personnel

- f- assurer le remplacement momentané d'un titulaire indisponible ;
- g- exécuter une mission occasionnelle précisément définie et non durable ;
- h- faire face à un besoin saisonnier ;
- i- faire face à un surcroît temporaire d'activité.

Les durées de recrutement

Elles varient en fonction du motif de recrutement. Elles doivent être révisées pour tenir compte des amendements adoptés sur la loi du pays car les durées précisées par la délibération d'application ne correspondent plus aux motifs prévus par la loi du pays amendés.

Le travail en ce sens est en cours, avec pour objectif une adoption de ces corrections avant le 1er mai 2022.

¹ Prévu par la délibération n° 234 du 13 décembre 2006 portant dispositions particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités et établissements publics

Elles sont précisées dans le tableau ci-après :

Motif	Durée initiale max	Durée totale maxi	Observations
a-	3 ans	6 ans Ou à durée indéterminée sous conditions ²	
b-	Non précisée	à durée indéterminée sous conditions ²	
c-	1 an	3 ans Ou A durée indéterminée sous conditions ²	
d-	3 ans	Sans	
e-	Celle prévue par la nomination	Sans	La durée dépend de la décision de l'autorité et dans la limite de celle prévue dans leur statut s'agissant des DNC
f-	1 an	3 ans	Durée susceptible d'être modifiée pour correspondre à la durée de l'absence du fonctionnaire remplacé
g-	1 an	1 an	Durée à confirmer par le congrès
h-	6 mois	6 mois	Durée à confirmer par le congrès
i-	6 mois	6 mois	Durée à confirmer par le congrès

² Les conditions cumulatives pour bénéficier d'un recrutement à durée indéterminée sont les suivantes :

- 3 ans de service effectif à temps complet ou incomplet pour le compte de l'employeur public proposant un renouvellement à durée indéterminée sur le même poste permanent ou sur un poste permanent comportant des fonctions de nature et de niveau équivalent
- Un état de service (ou une manière de servir) satisfaisant

Ces dispositions sont déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil Constitutionnel n° 2021-7 LP du 1^{er} avril 2021. Un projet de délibération devrait être soumis prochainement à l'adoption du congrès pour rendre ces dispositions conformes à la Constitution.

Pour faire face à des besoins ponctuels, il est possible d'avoir recours à des renforts de personnels de façon temporaire.

Le recrutement des ACDP fait l'objet d'une prise de décision importante qui tient compte à la fois des disponibilités budgétaires, de l'opportunité que représente l'embauche (dont les risques encourus en cas de non recrutement) et des dispositions réglementaires.

La mission proposée au renfort de personnel peut revêtir plusieurs formes :

- une activité à temps partiel ou à temps plein,
- une mobilisation de courte ou de longue durée.

Une fois le principe du recrutement validé, la procédure peut être engagée.

Le candidat à recruter

Les règles relatives à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi local dans le secteur privé s'appliquent à tout recrutement d'un ACDP dont la durée est supérieure à 3 mois.

En pratique, les procédures s'adapteront aux cas de figure.

1- Un citoyen calédonien est identifié pour exercer la mission proposée

Le cas échéant, il est possible de le recruter directement dès que les conditions de l'engagement seront conclues avec lui.

Cette condition n'est pas obligatoire si la mission est d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

2- Un citoyen calédonien est recherché pour exercer la mission proposée

La procédure ci-après est applicable en l'absence de candidat à recruter ou si le candidat identifié ne justifie pas de la citoyenneté calédonienne au sens de la loi organique.

Une offre d'emploi est publiée. Elle peut prendre la forme d'une offre de mission, d'un communiqué ou d'un appel à candidatures.

Elle est obligatoirement transmise au service public de placement. Elle peut être mise en ligne sur le site de la DRHFPNC, en complément des autres canaux de diffusion de l'offre d'emploi choisis par l'employeur public.

Parmi les candidats présentant un profil correspondant aux compétences requises et précisées dans l'offre d'emploi, le citoyen calédonien sera prioritaire sur le candidat

justifiant de la durée de résidence, variable en fonction de l'emploi à pourvoir, lui-même prioritaire sur les autres candidats.

Il est donc important d'anticiper dans la mesure du possible.

Anticiper les prolongations éventuelles

En fonction des circonstances, la durée initiale de la mission peut s'avérer insuffisante et nécessiter la prolongation des fonctions de l'ACDP.

Dans ce cas, il est essentiel d'anticiper pour plusieurs raisons :

- pour les ACDP non citoyens calédoniens, la durée de l'offre d'emploi doit couvrir la durée réelle de la mission. Sauf si la durée de la prolongation n'excède pas 3 mois, un nouvel avis doit être publié,
- l'ACDP doit être informé au plus tard entre 8 et 15 jours³ avant la fin de son acte d'engagement des intentions ou des propositions de son employeur quant à sa situation administrative : la fin effective de son recrutement, la prolongation de ses fonctions ou la proposition d'une nouvelle mission.
- les formalités administratives liées au renouvellement de l'acte d'engagement ou à la fin de fonctions sont soumises à des délais réglementaires.

³ La durée du délai de prévenance diffère en fonction de la durée de l'acte d'engagement

Fiche 3 : Le recrutement d'un ACDP sur un poste permanent

9/24

Les emplois permanents des employeurs publics peuvent être pourvus par des ACDP lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient mais dans certains cas (cf. Fiche 1).

1- Une procédure à respecter préalablement

Le recrutement d'un ACDP doit intervenir après le respect de la procédure statutaire de recrutement qui implique la publication d'un AVP (avis de vacance de poste), l'analyse des candidatures et l'entretien des candidats présentant le profil requis.

Le délai de publication est aujourd'hui de 4 semaines pour tenir compte des préconisations de l'Etat, en charge du contrôle de légalité. Il devrait pouvoir être réduit à 3 semaines prochainement, avec l'adoption du projet de délibération portant diverses mesures relatives à la fonction publique, dont l'examen est prévu en avril 2022.

Ce délai est considéré comme raisonnable pour permettre à chaque fonctionnaire de prendre connaissance des postes à pourvoir et ainsi d'user de leur droit à la mobilité.

2- L'ordre de priorité des candidats

Sur un poste dont les fonctions relèvent d'un corps de fonctionnaire, la priorité doit être donnée au fonctionnaire **ou** à la personne pouvant intégrer la fonction publique avec sa candidature retenue sur ce poste (par le biais du recrutement sur titres ou du recrutement direct d'un travailleur en situation de handicap ou par nomination s'agissant d'un lauréat de concours) si ses compétences répondent aux attentes précisées sur l'AVP.

Le choix de l'ACDP pour le poste à pourvoir doit respecter une 2nde priorité, le cas échéant : celle prévue réglementairement pour la protection, la promotion et le soutien à l'emploi local.

Ainsi, parmi les candidats disposant des compétences requises, la candidature du citoyen calédonien sera prioritaire à celle du candidat justifiant de la durée de résidence requise pour l'emploi (elle est variable selon l'emploi), elle-même prioritaire sur les autres candidats.

Si l'entretien et la grille d'analyse ne sont pas obligatoires réglementairement, ils s'avèrent particulièrement utiles pour justifier le choix du candidat, en cas de recours contentieux, au regard des dispositions ci-dessus précisées.

La décision finale doit être communiquée à la DRHFPNC chargée de tenir les statistiques en matière d'emploi dans la fonction publique.

Fiche 3 : Le recrutement d'un ACDP sur un poste permanent

10/24

Cas particulier des ACDP recrutés à durée indéterminée

Leur recrutement doit faire l'objet d'une procédure réglementaire spécifique, non encore adoptée à ce jour. Dans l'attente, les dispositions réglementaires permettant le recrutement à durée indéterminée ont été considérées non conformes à la Constitution par décision du Conseil Constitutionnel n° 2021-7 du 1^{er} avril 2021.

En conséquence, alors que les textes offrent la possibilité de conclure des engagements à durée indéterminée, il n'est pas possible de le faire sans l'adoption d'une procédure réglementaire adoptée en ce sens.

Un projet de délibération visant à répondre à ce manquement devrait prochainement être proposé au congrès, avant le 1^{er} mai 2022, date d'entrée en vigueur du statut des ACDP.

Fiche 4 : Les conditions à vérifier par le futur ACDP

11/24

L'ensemble des conditions à remplir par le futur ACDP au moment de son recrutement sont les suivantes :

- la nationalité française,
- la citoyenneté calédonienne ou à défaut, la durée de résidence requise pour l'emploi proposé, sauf si les candidats justifiant de ces conditions ne disposent pas des compétences requises,
- la jouissance de ses droits civiques et l'inscription d'aucune mention portée au bulletin n° 2 de son casier judiciaire incompatible avec l'exercice des fonctions,
- une position régulière au regard du code du service national,
- les conditions d'aptitude exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Les pièces justificatives

Afin d'apprécier le respect de ces conditions et de procéder aux formalités administratives d'embauche, les pièces justificatives à produire par le candidat pouvant être exigées sont celles-ci notamment :

- ☐ RIB
- ☐ Copie de la pièce d'identité
- ☐ Copie du livret de famille (filiation et composition de la famille)
- ☐ Copie des diplômes
- ☐ Copie de la carte d'immatriculation CAFAT
- ☐ Copie de la carte mutuelle des fonctionnaires le cas échéant
- ☐ Attestation sur l'honneur précisant qu'aucune condamnation pénale n'est inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire (cf. formulaire type en pièce jointe)
- ☐ Justificatifs permettant d'établir la qualité de citoyen de la Nouvelle-Calédonie ou de justifier de la durée de résidence suffisante au regard de l'activité professionnelle concernée
- ☐ Curriculum vitae
- ☐ Certificat médical d'aptitude à l'embauche délivré par le SMIT
- ☐ Attestation sur l'honneur précisant que l'agent n'a pas bénéficié d'une rupture conventionnelle en qualité d'ancien fonctionnaire

L'ACDP recruté à durée déterminée

Il est rémunéré en application de la politique définie par l'employeur public.

Le salaire prend notamment en compte :

- les fonctions exercées,
- la qualification requise pour l'exercice de ces fonctions,
- la qualification détenue par le candidat,
- l'expérience professionnelle du candidat.

En aucun cas toutefois, il ne peut être inférieur au salaire minimum garanti.

L'ACDP recruté à durée indéterminée

Son salaire est basé sur un INM (indice nouveau majoré). Le mode de calcul de la rémunération brute mensuelle est le même que celui des fonctionnaires. Il est donc composé d'un salaire mensuel et d'une indemnité de résidence.

Il est défini selon la grille indiciaire correspondant au niveau de diplôme requis pour l'emploi occupé. 4 grilles sont prévues pour les 4 niveaux de recrutement associés à des catégories d'emplois (de A à D).

Les grilles sont détaillées dans les articles 118 à 121 de la délibération n° 182 du 4 novembre 2021. Elles sont également disponibles sur le site de la DRHFPNC avec la précision des salaires brut et net pour chaque échelon, selon la valeur du point d'INM en vigueur.

Les modalités de classement dans ces grilles font l'objet d'un arrêté du gouvernement.

En complément de ce salaire, le régime indemnitaire en vigueur chez l'employeur public est accordé.

A noter :

- les ACDP à durée indéterminée sur des postes de fonctionnaires devraient être rémunérés sur la grille de fonctionnaire correspondant à l'emploi exercé. La délibération devrait être complétée en ce sens prochainement.
- les ACDP occupant des emplois de direction au sens de la délibération 234 du 13 décembre 2006 restent rémunérés selon les dispositions de ce "statut".

La valorisation de l'expérience professionnelle (VEP)

Il est possible, une fois le classement à l'échelon de départ défini, de valoriser l'expérience professionnelle du candidat. Le cas échéant, la moitié de la durée totale d'activité professionnelle, dans la limite de 6 ans, est déroulée dans la grille

d'accueil à partir de l'échelon de recrutement. L'échelon ainsi déterminé identifie l'INM qui servira de base finalement au calcul du salaire.

A noter : certains emplois permettent une reprise totale de la durée d'activité professionnelle pour l'identification de l'échelon de classement et donc de paie. La liste de ces emplois doit-être arrêtée par le Gouvernement de la NC.

Ce mécanisme ne peut pas avoir pour effet de procurer à l'ACDP un traitement net, régime indemnitaire inclus, supérieur au dernier salaire perçu en qualité de salarié. En conséquence, pour limiter le salaire au niveau de celui antérieurement perçu, l'échelon de classement peut être inférieur à celui qui aurait pu être obtenu par la reprise maximale de la durée de l'activité professionnelle.

Un simulateur pour identifier automatiquement l'INM et calculer le salaire en conséquence est mis à disposition des employeurs publics et il est accessible également sur le site de la DRHFPNC.

Elle n'est pas obligatoire mais fortement conseillée. Elle est possible mais uniquement au recrutement initial pour permettre à l'employeur de vérifier que les compétences de l'ACDP correspondent aux attendus du poste et à l'ACDP d'apprécier que les fonctions confiées lui conviennent.

En cas de recours au même ACDP pour des postes différents, la période d'essai peut être à nouveau fixée pour un emploi dont les fonctions diffèrent des engagements précédents.

Durant cette période, l'acte d'engagement peut être résilié à tout moment par l'employeur ou l'ACDP.

La durée de la période d'essai

Elle se calcule à raison d'un jour ouvré par semaine de recrutement à durée déterminée dans la limite d'un plafond qui diffère en fonction de la durée de l'engagement :

- pour les recrutements d'une durée inférieure à 6 mois : 2 semaines
- au-delà : 1 mois

Pour les recrutements à durée indéterminée, la durée maximale sera portée à :

- 1 mois sur des emplois de catégorie D ou C
- 2 mois sur des emplois de catégorie B
- 3 mois sur des emplois de catégorie A.

Elle pourra être renouvelée pour une durée inférieure ou égale à la durée initiale. Cette possibilité doit avoir été expressément prévue dans l'acte d'engagement.

La résiliation de l'acte d'engagement

Le délai de prévenance est de 2 jours ouvrés. Si l'ACDP est en poste depuis moins de 8 jours, ce délai de prévenance peut être réduit à 24h.

Aucune durée de préavis n'est en revanche requise.

Une simple lettre remise en mains propres suffit à ouvrir le décompte du délai de prévenance.







En cours de rédaction



Modèle 4 : Les renseignements individuels

18/24

En cours de rédaction



En cours de rédaction



En cours de rédaction



Partie 3 – les droits et obligations

21/24

En cours de rédaction

Fiche 1 : Les absences pour raisons médicales

22/24

Le congé pour maladie ordinaire (CMO)

Les droits

L'ACDP peut prétendre à 12 mois d'arrêt de travail consécutifs selon les conditions suivantes de rémunération :

- **durant la période d'essai** : pas de maintien du salaire ;
- **de la fin de la période d'essai à 1 an d'ancienneté** : 15 jours à plein salaire ;
- **du début de la 2^{de} année à 5 ans d'ancienneté** : 1 mois plein salaire puis 1 mois à demi-salaire ;
- **du début de la 6^{ème} année à 15 ans d'ancienneté** : 2 mois et demi à plein salaire puis 2 mois et demi à demi-salaire ;
- **au-delà de 15 ans d'ancienneté** : trois mois plein salaire puis trois mois demi-salaire.

Le décompte de l'ancienneté tient compte de l'ancienneté acquises par acte d'engagement en continue auprès de tous les employeurs publics.

Mesures transitoires : L'ancienneté acquise par les agents contractuels avant l'entrée en vigueur de la présente délibération est réputée acquise. Seuls sont pris en compte les services accomplis auprès de l'employeur qui a procédé au recrutement.

En cas d'acte d'engagement à durée déterminée, les arrêts de travail ne remettent pas en cause l'échéance de fin de l'acte d'engagement.

Le calcul des droits se fait sur une année glissante.

Pendant le CMO, les primes sont maintenues.

A la fin des droits plein salaire, l'agent contractuel de droit public bénéficie des droits aux indemnités journalières de la CAFAT. Une attestation de perte de salaire doit être transmise à la CAFAT.

La reprise

Au-delà de 30 jours d'arrêt consécutifs, il est préconisé d'organiser une visite médicale de reprise au SMIT. L'agent pourra aussi fournir un certificat médical d'aptitude à la reprise de son médecin traitant.

Fiche 1 : Les absences pour raisons médicales

23/24

Le congé de longue maladie (CLM)

Les droits

Les agents contractuels de droit public peuvent bénéficier d'un congé de longue maladie s'il souffre de l'une des affections prise en charge par la CAFAT au titre de la longue maladie.

Les arrêts peuvent être, dans un premier temps, saisis en maladie ordinaire jusqu'à échéance des droits à plein salaire. Le congé maladie ordinaire sera transformé en CLM sur présentation par l'agent :

- **d'un arrêt de travail précisant le lien avec une longue maladie,**
- **et de la décision de prise en charge du contrôle médical de la CAFAT.**

Un contrôle médical peut être réalisé par l'employeur pour vérifier le lien entre l'arrêt de travail et la longue maladie accordée par la CAFAT au moment de l'ouverture des droits au CLM et pendant l'arrêt rémunéré par l'employeur.

Si l'agent à moins d'un an d'ancienneté : il est rémunéré à plein salaire pendant 6 mois.

Si son ancienneté est supérieure à un an : il est rémunéré à plein salaire pendant 1 an.

Le versement des primes est suspendu pendant le CLM.

En cas d'acte d'engagement à durée déterminée, les arrêts de travail ne remettent pas en cause l'échéance de fin de l'acte d'engagement.

A la fin des droits, l'agent contractuel de droit public bénéficie des droits aux indemnités journalières de la CAFAT. Une attestation de perte de salaire doit être transmise à la CAFAT. A partir de la date de début de prise en charge en CLM par la CAFAT, le contrôle médical est organisé par la CAFAT.

La reprise

Au-delà de 30 jours d'arrêt consécutifs, il est préconisé d'organiser une visite médicale de reprise au SMIT.

Sans visite médicale immédiate, il est préconisé de solliciter un certificat médical d'aptitude à la reprise de son médecin traitant.



En cours de rédaction