

NOUVELLE-CALEDONIE

GOUVERNEMENT

Nouméa, le

N° 3040-num/GNC/SGAnnée

RAPPORT AU CONGRES DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

Objet : Régime applicable aux maîtres auxiliaires relevant du cadre de l'enseignement du second degré de Nouvelle-Calédonie.

P.i. : Un projet de délibération.

I- Contexte

La création d'un statut pour les maîtres auxiliaires de Nouvelle-Calédonie est depuis plusieurs années sollicitée par les organisations syndicales et le Vice-Rectorat – Direction générale des enseignements de la Nouvelle-Calédonie afin de combler un vide juridique qui concerne 20% des enseignants de la Nouvelle-Calédonie.

En effet, tantôt considérés comme de droit privé, tantôt comme de droit public, ce personnel contractuel est régi par les règles du code du travail de Nouvelle-Calédonie et afin de garantir l'équité, le Vice-Rectorat leur applique le décret n° 62-379 du 3 avril 1962 *fixant les dispositions applicables aux maîtres auxiliaires des écoles normales primaires, des lycées classiques, modernes et techniques et des collèges d'enseignement technique et aux maîtres d'éducation physique relevant du haut-commissariat à la jeunesse et aux sports* en les gérant comme des agents de droit public.

Pour ce faire, la délibération n° 81 du 24 juillet 1990 *portant droits et obligations des fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie* doit être modifiée afin de prévoir un nouveau motif de recrutement dérogatoire et spécifique aux agents dont l'emploi relève du Vice-Rectorat – Direction générale des enseignements de Nouvelle-Calédonie. Il s'agira ainsi de permettre ce type de recrutement pour des fonctions correspondant à un besoin permanent, impliquant un service à temps incomplet et n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet.

Un projet de délibération d'application prévoyant le régime applicable idoine aux maîtres auxiliaires est présenté. Y est prévu la réglementation de leurs :

- différentes catégories ;
- rythmes d'avancement ;
- grilles indiciaires ;
- obligations réglementaires de services ;
- droits aux congés payés ;
- droits aux congés maladies, etc.

Tel est l'objet d'un projet de délibération qui vous est présenté.

II- Présentation du texte

A- Chapitre 1 : champ d'application

Les **articles 1^{er} et 2** fixent le périmètre d'application du texte, lequel recouvre les agents contractuels employés par le Vice-Rectorat – Direction générale des enseignements, en qualité d'enseignants remplaçants du second degré public et privé.

B- Chapitre 2 : dispositions générales

a- Définitions

L'**article 3** indique que l'enseignant remplaçant est un agent chargé de suppléer ou de remplacer :

- dans l'enseignement public, un enseignant titulaire ou remplaçant ;
- dans l'enseignement privé, un maître contractuel ou en délégation auxiliaire.

Ce statut s'applique aussi bien aux maîtres auxiliaires de l'enseignement public, qu'aux maîtres délégués en délégation auxiliaire et en contrat définitif de l'enseignement privé.

b- Commission administrative paritaire consultative

L'**article 4** prévoit qu'il appartient à l'employeur de créer l'équivalent d'une commission administrative paritaire pour les fonctionnaires, pour ces maîtres auxiliaires.

Une circulaire viendra fixer les modalités d'organisation et de fonctionnement.

c- Modalités de recrutement

L'**article 5** fixe les motifs de recrutement des maîtres auxiliaires et précise que sous certaines conditions, ceux-ci pourront voir leur contrat à durée déterminée être requalifié en contrat à durée indéterminée.

L'**article 6** fixe les conditions préalables à remplir pour être recruté. Certaines sont calquées sur celles des fonctionnaires et d'autres sont spécifiques aux fonctions d'enseignant :

- être de nationalité française ou être titulaire d'un titre de séjour en cours de validité autorisant à travailler en Nouvelle-Calédonie ;
- ne pas être titulaire de l'Education Nationale placé en position de disponibilité ;
- remplir les conditions posées par le titre V du livre IV du code du travail de Nouvelle-Calédonie relatif à la protection, au soutien et à la promotion de l'emploi local ;
- jouir de ses droits civiques ;
- ne pas présenter sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire des mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
- se trouver en position régulière au regard du code du service national ;
- remplir les conditions de qualification exigées pour se présenter aux concours internes des différents corps d'enseignant fixées par les statuts particuliers de chaque corps (disciplines générales, disciplines technologiques et professionnelles, éducation physique et sportive, ou en l'absence de candidats justifiant du niveau de qualification exigé aux concours internes).

L'article 7 indique le contenu d'un dossier de candidature et les conditions de transmission, selon si l'agent est recruté directement par le Vice-Rectorat – Direction générale des enseignements ou par une direction de l'enseignement privé.

L'article 8 précise que l'employeur exclut la portabilité des contrats à durée indéterminée pour le recrutement d'un agent.

d- Procédure de recrutement

Cette procédure s'inspire largement de celle prévue pour le recrutement des agents contractuels de droit public, dans 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 de Nouvelle-Calédonie*.

Ainsi, pour être recruté, la candidature doit avoir régulièrement été portée sur l'un des emplois dévolus à un de ces corps.

L'autorité compétente examine, dans des conditions identiques, l'ensemble des candidatures à un même emploi permanent de la fonction publique (**article 9**) et l'appréciation portée par l'autorité d'emploi sur chaque candidature reçue est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications, l'expérience professionnelle, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir (**article 9**).

L'avis du corps d'inspection est sollicité pour s'assurer de l'adéquation entre les diplômes, l'expérience professionnelle du candidat et le poste à pourvoir (**article 9-1**).

L'autorité de recrutement accusera réception de chaque candidature, vérifiera la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation. 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 pourra être écartée (**article 9-2**).

L'article 9-3 prévoit que les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Enfin, l'**article 9-4** détermine le principe selon lequel l'autorité de recrutement décide de la suite donnée à la procédure de recrutement et devra, par tout moyen approprié, informer les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

e- Acte d'engagement

L'**article 10** précise le contenu de l'acte d'engagement (acte écrit précisant le motif du recrutement, la date d'effet, la durée, le poste occupé, les conditions de rémunération, ainsi que les droits et obligations de l'agent).

L'**article 11** fixe la durée des actes d'engagement selon le motif.

Il rappelle qu'en cas de prolongation de l'absence, le remplacement sera prioritairement assuré par le même agent sur le même besoin.

L'agent recruté est destinataire d'une copie de l'acte d'engagement signé par l'employeur.

L'**article 12** souligne que toute évolution en cours du contrat doit faire l'objet d'un nouveau contrat.

f- Octroi d'un contrat à durée indéterminée

Les **articles 13 à 13-5** prévoient les modalités de procédure de requalification d'un contrat à durée déterminée, en contrat à durée indéterminée, en prenant en compte la manière de servir et la qualité de servir des agents, et non seulement le fait qu'ils justifient de la durée requise pour une telle requalification, soit cinq années d'exercice des fonctions.

Une circulaire du Vice-Rectorat – Direction générale de l'enseignement ouvrira chaque année la campagne de requalification (**article 13**).

Il est précisé que la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée n'est pas réputée automatique, ni de droit, et est soumise à la réunion de conditions cumulatives.

Par dérogation au II de l'article Lp. 11-1 de la délibération n° 81 du 24 juillet 1990 *portant droits et obligations des fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie*, la présente délibération prévoit des dispositions spécifiques de requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, auxquelles les personnels recrutés en qualité d'enseignants remplaçants devront se conformer.

L'**article 13-1** fixe les conditions pour pouvoir prétendre au dispositif :

- remplir les conditions fixées à l'article 5 ;
- être en mesure de justifier de l'exercice continue de missions sur un emploi de même nature ou réputé similaire pour le compte du Vice-Rectorat – Direction Générale des enseignements durant six années, minimum ;
- présenter un dossier de candidature dûment complété ;
- recevoir un avis favorable du corps d'inspection ;

- l'avis motivé du chef d'établissement ou de la direction de l'enseignement privé dont relève le poste qu'il occupe ;
- ne pas avoir fait l'objet d'une procédure disciplinaire au cours des trois années précédant la demande.

L'**article 13-2** détermine le contenu du dossier de candidature.

Il est précisé que les dossiers incomplets, reçus hors délai, ou déposés par des candidats qui ne remplissent pas les conditions prévues sont rejetés.

Le Vice-Rectorat – Direction générale des enseignements procède à la vérification des dossiers des candidats et établit la liste des candidats admis au dispositif de requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (**article 13-3**).

La commission administrative paritaire consultative créée spécialement pour les maîtres auxiliaires procède à la sélection des candidats sur la base du dossier prévu précédemment (**article 13-4**).

Elle peut, si elle le souhaite, auditionner, pendant une durée de 30 minutes, tout ou partie des candidats si elle l'estime nécessaire, pour la bonne appréciation du dossier de candidature. Cette audition ne donne pas lieu à notation.

Pour finir, l'**article 13-5** prévoit :

- qu'après examen de l'ensemble des candidatures, la commission de sélection établit, par ordre alphabétique, la liste des candidats qu'elle estime recevable à la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ;
- cette liste est soumise à la validation du Vice-Recteur de Nouvelle-Calédonie – Directeur général des enseignements.

g- Période d'essai

Les **articles 14 à 19** régissent les dispositions applicables à la période d'essai, notamment celles relatives à la résiliation de l'acte d'engagement au cours de celle-ci.

C- Chapitre 3 : droits et obligations

a- Dossier administratif

L'**article 20** prévoit que chaque agent dispose d'un dossier administratif à l'instar des fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie.

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

b- Obligations de service

Les **articles 21 à 27** précisent les obligations de service de chaque maître auxiliaire.

Outre le fait que ce sont les mécanismes spécifiques de décompte des heures d'enseignement (régimes de pondération) qui s'appliquent dès lors que les agents remplissent

les conditions qui les rendent applicables aux enseignants titulaires relevant du cadre de l'enseignement du second degré de Nouvelle-Calédonie, il est précisé que :

- le service à temps complet d'un personnel enseignant remplaçant dans le second degré correspond aux obligations réglementaires de service des professeurs certifiés, soit 18 heures, et à celles des professeurs d'éducation physique et sportive, soit 20 heures, dont 3 heures consacrées à l'organisation et au développement de l'association sportive de l'établissement ;
- le professeur documentaliste assure 36 heures hebdomadaires : 30 heures consacrées au service d'information et de documentation, auxquelles s'ajoutent 6 heures pour les relations à l'extérieur.

Un allègement de service d'une heure est prévu pour les agents recrutés à temps complet pour un besoin couvrant l'année scolaire dans le second degré et exerçant, soit :

- dans deux établissements de communes différentes ;
- soit dans au moins trois établissements, sous réserve que ces derniers n'appartiennent pas à un même ensemble immobilier.

Cette disposition d'allègement de service n'est pas applicable aux agents :

- assurant des remplacements pour une durée inférieure à l'année scolaire ;
- exerçant à temps incomplet.

c- Formation

Les **articles 28 à 30** traitent de la formation.

En vertu du principe selon lequel les agents ont accès aux ressources permettant de faciliter la prise de fonctions, et d'être guidés tout au long de leur parcours professionnel, il est prévu que le maître auxiliaire bénéficie de formation selon son parcours professionnel antérieur, lesquelles sont dispensées par les corps d'inspection.

Enfin, il sera possible, en cas de besoin, de prévoir la mise en place d'un accompagnement par un tuteur désigné par l'autorité académique.

d- Evaluation professionnelle

Les **articles 31 à 34** prévoient une évaluation professionnelle chaque année dont le compte-rendu est versé au dossier administratif de l'agent.

Les agents en contrat à durée indéterminée et les agents engagés depuis plus d'une année par contrat à durée déterminée bénéficieront, quant à eux, d'une évaluation professionnelle au moins tous les trois ans.

D- Chapitre 4 : congés et autorisations d'absence

Les **articles 35 à 52** définissent les différents congés ou autorisations d'absence dont bénéficie le maître auxiliaire.

a- Congés annuels

L'article 35 prévoit les modalités de prise de congés annuels selon plusieurs cas :

Cas d'un poste vacant pour toute l'année scolaire, ou d'un remplacement à l'année suite à un congé longue maladie, longue durée, parental, formation	Le contrat est établi du 1 ^{er} jour de la prise de fonction jusqu'au dernier jour de l'année scolaire en cours.	Toutes les périodes de petites vacances scolaires couvertes par le contrat sont payées.	Aucune période de grandes vacances scolaires n'est prise en charge.
Cas de remplacements de courte ou moyenne durée qui peuvent être cumulés sur une année scolaire	Le contrat est établi à compter du 1 ^{er} jour de la prise de fonction jusqu'au dernier jour du remplacement.	Si l'absence couvre une période de petites vacances scolaires, le contrat continue de courir, il n'est ni interrompu ni suspendu pendant cette période au titre de laquelle l'agent est rémunéré.	

Il est prévu que par exception, et pour les agents contractuels effectuant des remplacements de courtes durées, les congés sont accordés au prorata de la durée du service.

La durée des congés annuels est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de service, soit 25 jours. La période de référence pour le calcul des congés annuels est l'année scolaire.

En outre, la prise des congés annuels des agents doivent coïncider avec les vacances scolaires.

Par ailleurs, il est rappelé que les droits à congé s'exercent pour une durée maximale qui ne peut excéder la période d'engagement à courir.

Pour finir, en fin d'année scolaire, les droits à congés payés sont vérifiés et calculés au prorata de la durée du ou des remplacements.

Ainsi, une indemnité compensatrice de congés annuels pourra être versée à l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels. Cette indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris et sera réglée au plus tard dans les deux mois qui suivent la fin de l'année scolaire.

b- Congés maladie

Les articles 36 à 41 traitent des congés de maladie ordinaire.

A cet effet, l'**article 36** prévoit que le congé maladie ordinaire est celui fixé par la branche maladie-maternité de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de la prévoyance des travailleurs salariés (CAFAT).

Ainsi, sur présentation d'un certificat médical, l'agent en activité bénéficie de congés de maladie pendant une période qui ne peut excéder la période d'engagement restant à courir :

- pendant la période d'essai : aucun maintien de salaire ;
- de l'expiration de la période d'essai à un an d'ancienneté : quinze jours à plein salaire ;
- plus d'un an d'ancienneté : un mois à plein salaire, puis un mois à demi-salaire.

Il est précisé que la période de référence de 12 mois est mobile et s'apprécie de date à date.

L'**article 37** prévoit que, sauf cas de force majeure, l'agent doit informer l'établissement dans lequel il exerce de son état de santé à compter du premier jour d'absence et lui transmettre le certificat médical dans les deux jours ouvrés.

L'employeur a la possibilité de faire procéder à une contre-visite médicale dans le respect des règles appliquées par la CAFAT (**article 38**).

Enfin, il est prévu que si le remplacement de l'agent placé en congé de maladie s'impose, l'acte d'engagement du remplaçant doit mentionner le caractère provisoire de son emploi (**article 39**).

Pour finir, il est rappelé que ces congés :

- sont assimilés à une période de service effectif ;
- ne font pas obstacle à l'échéance d'un acte d'engagement à durée déterminée ;
- ne prolongent pas le contrat : aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir lorsque l'agent est recruté pour une durée déterminée.

c- Congés de longue maladie

Les **articles 42 à 44** fixent les modalités des congés de longue maladie.

L'**article 42** prévoit que lorsque l'agent est atteint d'une des affections énumérées à l'article 32 de la délibération n° 280 du 19 décembre 2001 *relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie*, ou dans les cas mentionnés à l'article Lp. 80 de la loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002 *relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie*, les agents bénéficient d'un congé de longue maladie.

Le congé de longue maladie est accordé par l'employeur sur présentation de la décision de prise en charge du contrôle médical de la CAFAT et d'un certificat d'arrêt de travail en lien avec l'affection relevant de la longue maladie.

Pour ces affections, la rémunération des agents est maintenue dans les conditions suivantes :

- pendant la période d'essai : aucun maintien de salaire ;

- de l'expiration de la période d'essai à un an d'ancienneté : un mois à plein salaire ;
- plus d'un an d'ancienneté : six mois à plein salaire.

Comme pour les congés précédents, ces congés :

- sont assimilés à une période de service effectif ;
- ne font pas obstacle à l'échéance d'un acte d'engagement à durée déterminée ;
- ne prolongent pas le contrat : aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir lorsque l'agent est recruté pour une durée déterminée.

d- Congés accident de travail

L'**article 49** prévoit que le congé accident de travail est celui de la CAFAT.

Comme pour les congés précédents, ces congés :

- sont assimilés à une période de service effectif ;
- ne font pas obstacle à l'échéance d'un acte d'engagement à durée déterminée ;
- ne prolongent pas le contrat : aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir lorsque l'agent est recruté pour une durée déterminée.

e- Congés de maternité ou d'adoption

L'**article 50** précise que le congé maternité ou d'adoption est celui de la CAFAT.

Ils entraînent la suspension de l'acte d'engagement.

Cependant, comme pour les congés précédents, ces congés :

- sont assimilés à une période de service effectif ;
- ne font pas obstacle à l'échéance d'un acte d'engagement à durée déterminée ;
- ne prolongent pas le contrat : aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir lorsque l'agent est recruté pour une durée déterminée.

f- Congés pour élection

L'**article 51** institue un congé pour élection.

Pour ce motif, l'acte d'engagement d'un agent membre d'une assemblée de province, du gouvernement, de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen est suspendu jusqu'à l'expiration de son mandat s'il justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de son entrée en fonctions.

Toutefois, il est rappelé que si l'intéressé compte moins d'un an d'ancienneté, il est réputé démissionnaire à compter du début de son mandat.

g- Congés pour évènements familiaux

L'**article 52** prévoit des congés pour évènements familiaux, calqués sur les permissions exceptionnelles accordées aux fonctionnaires pour des évènements familiaux tels qu'une naissance ou un décès.

Il convient de noter que la durée diffère et est moins généreuse que celles accordées aux fonctionnaires.

Il est précisé :

- qu'un justificatif doit être fourni ;
- que la rémunération sera suspendue pour la durée des jours accordés ;
- et que les jours d'absence doivent être pris au moment des évènements en cause.

Enfin, il est rappelé que l'employeur ne peut, sous aucun prétexte, refuser ou reporter la prise de ces congés.

E- Chapitre 5 : rémunération

a- Grilles de rémunération

Les **articles 53 et 54** définissent les grilles de rémunération d'un maître auxiliaire selon son motif de recrutement.

Les grilles de rémunération reprennent la philosophie des anciennes grilles des maîtres auxiliaires appliquées jusqu'ici.

b- Dispositions générales

L'**article 54** indique que les agents bénéficient :

- des revalorisations de la valeur du point ;
- du coefficient de majoration ;
- du taux résidentiel de cherté de vie ;
- des indices majorés figurant au barème de conversion des indices nets et bruts anciens en indices nouveaux majorés applicables aux fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie, suivant les mêmes taux et dans les mêmes conditions ;
- du traitement brut et de l'indemnité de résidence que percevrait un fonctionnaire de Nouvelle-Calédonie qui aurait le même indice et serait affecté au même lieu de résidence.

Cette rémunération est payable à terme échu.

Lors de son premier engagement, l'agent est rémunéré conformément à l'indice minimum fixé par les grilles de rémunération (**article 54**).

Par dérogation, l'**article 56** institue la possibilité pour l'employeur de rémunérer l'agent à un indice supérieur à l'indice minimum, compte tenu de la rareté de la discipline enseignée ou de la spécificité du besoin à couvrir.

A l'instar du mécanisme de valorisation de l'expérience professionnelle existant pour les fonctionnaires, l'**article 57** précise que les agents qui justifient de l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles accomplies dans des fonctions et domaines d'activités en rapport avec la discipline pour laquelle ils sont recrutés, peuvent prétendre à une reprise de leur ancienneté ainsi acquise.

c- Avancement

Les **articles 58 et 59** prévoient un avancement des agents, lequel s'effectue d'échelon en échelon, en reprenant ce qui se fait avec l'avancement différencié des fonctionnaires.

Ainsi, l'avancement des agents peut être modulé au moins tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue au vu des résultats de l'évaluation professionnelle :

- lorsque leur manière de servir le justifie, la durée d'ancienneté exigée pour accéder à l'échelon suivant peut-être réduite de six mois ;
- lorsque leur manière de servir ne donne pas entièrement satisfaction, leur avancement peut être retardé de six mois.

Les avis sur les modulations de durée de l'avancement d'échelon sont présentés en commission consultative.

d- Primes – indemnités – heures supplémentaires

Les **articles 60 et 65** prévoient que les agents régis par le présent statut perçoivent, dans les mêmes conditions que les agents fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie exerçant les mêmes fonctions, les primes et indemnités dont ces derniers bénéficient, sauf disposition réglementaire en réservant expressément le bénéfice aux seuls fonctionnaires, auxquelles s'ajoutent :

- l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves qui est liée au « *suivi individuel et à l'évaluation des élèves* » et à « *la participation aux conseils de classe* », versée mensuellement pendant 12 mois ;
- les heures supplémentaires qui sont attribuées pour la totalité de l'année scolaire (36 semaines de cours), dont le montant annuel est payé de mars à novembre. Il est précisé que l'agent ne peut refuser l'inscription dans son emploi du temps de sa première heure supplémentaire années ;
- les heures supplémentaires effectives, lesquelles correspondent à des heures effectuées ponctuellement (heures de soutien, remplacement de courte durée d'un collègue, etc.) et qui sont payées au prorata du nombre réalisé ;
- les indemnités pour mission particulière, versée après service fait, sauf lorsque la mission est accomplie sur la totalité de l'année scolaire, l'indemnité sera alors versée mensuellement par neuvième à compter du mois de mars.

F- Chapitre 6 : discipline

Les **articles 66 à 79** précisent les conditions dans lesquelles s'exerce la discipline des maîtres auxiliaires. Celle-ci est largement inspirée de celles des fonctionnaires ou des agents contractuels de droit public.

Des précisions sont apportées notamment sur :

- les sanctions disciplinaires qui reprennent celles des fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie ;
- la procédure disciplinaire et ses conséquences ;
- la suspension conservatoire.

Pour cette dernière, il est précisé qu'en cas de faute grave commise par un agent, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être immédiatement suspendu par son employeur.

La décision prononçant la suspension d'un agent doit préciser si l'intéressé conserve, pendant le temps où il est suspendu, le bénéfice de sa rémunération ou déterminer la quotité de la retenue qu'il subit, qui ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération.

Pour finir, il est rappelé que la situation de l'agent suspendu doit être définitivement réglée dans un délai de quatre mois à compter du jour où la décision de suspension a pris effet.

G- Chapitre 7 : cessation de fonctions

a- Dispositions générales

L'**article 80** prévoit les motifs qui entraînent de plein droit la cessation de l'acte d'engagement, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement :

- la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public ;
- la présence sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire de mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions d'enseignant.

L'**article 81** fixe le contenu du certificat que l'employeur doit remettre à l'agent à l'expiration de l'acte d'engagement, soit :

- la date de son recrutement et celle de la fin de son acte d'engagement ;
- les fonctions occupées, et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées.

b- Indemnité de précarité

Les **articles 82 à 85** définissent les modalités de renouvellement de l'acte d'engagement et les conditions selon lesquelles l'indemnité de précarité est due.

Ainsi, l'indemnité de précarité n'est pas due lorsque :

- en cours ou à l'issue de l'acte d'engagement, l'agent est nommé dans un corps de la fonction publique ou recruté à durée indéterminée pour exercer ses fonctions pour le compte du Vice-Rectorat – Direction générale des enseignements ;
- il y a rupture anticipée de l'acte d'engagement à l'initiative de l'agent ou en cas de faute grave qui rend impossible le maintien de l'agent au sein des services de l'employeur, que cette rupture anticipée intervienne pendant la durée initiale de l'acte d'engagement ou, ultérieurement, pendant la période de renouvellement ;

- l'agent est recruté pour un besoin saisonnier ;
- l'agent refuse la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- la durée de l'engagement est supérieure ou égale à un an.

c- Licenciement

Les **articles 86 à 103** traitent du licenciement et apportent des précisions notamment sur les motifs de licenciement (insuffisance professionnelle, faute disciplinaire, inaptitude médicale et recrutement d'un fonctionnaire).

Il est précisé :

- que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident non professionnel d'une durée inférieure à six mois ne constituent pas une cause de rupture de l'acte d'engagement ;
- qu'aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité.

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable auquel est convoqué l'agent par lettre recommandée (**articles 88 à 91**).

Les **articles 92 à 96** traitent de la durée de l'éventuel préavis et son point de départ, et prévoient que l'employeur peut exonérer l'agent de son préavis, moyennant une indemnité compensatrice, laquelle ne peut pas se confondre avec l'indemnité de licenciement prévue ultérieurement.

A noter que le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement intervenant au cours de la période d'essai ou pour un motif disciplinaire.

Les **articles 97 et 98** prévoient une indemnité de licenciement si les agents :

- ont par ailleurs la qualité de fonctionnaires en disponibilité ;
- retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans une autre institution, collectivité ou un autre établissement public ;
- ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une retraite complémentaire à taux plein ;
- ont été licenciés pour motif disciplinaire.

Les **articles 99 à 103** fixent la rémunération qui doit servir de base au calcul de cette indemnité, ainsi que l'ancienneté à prendre en compte.

d- Démission

Les **articles 104 à 108** portent sur la démission et prévoient que :

- la démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ;
- les délais que l'agent doit respecter ;
- la durée du préavis.

e- Retraite

Les **articles 109 à 111** portent sur la retraite.

Il est rappelé que la mise à la retraite n'est possible que lorsque l'agent a atteint l'âge de :

- soixante ans au moins et qui réunit les conditions nécessaires à la liquidation de ses droits sans abattement à la retraite complémentaire ;
- soixante-cinq ans ;
- avec la dérogation d'un maintien au-delà de soixante-cinq ans, sans jamais dépasser soixante-sept ans, le maintien de l'agent est rendu nécessaire par des circonstances particulières et que l'intéressé remplit les conditions d'aptitude physique et mentale nécessaires à la poursuite de l'exercice de ses fonctions.

L'employeur doit informer l'agent de son intention de rompre l'acte d'engagement au moins six mois avant la date de la mise à la retraite.

L'agent est soumis à la même obligation vis-à-vis de son employeur.

f- Décès

Les **articles 112 à 114** portent sur le décès de l'agent, et rappelle que :

- les salaires et indemnités qui reviennent aux ayants-droits ;
- le transport du corps d'un agent décédé en service hors de sa résidence familiale est effectué au frais de son employeur.

H- Chapitre 8 : dispositions transitoires

a- Dispositions générales

L'**article 115** rappelle que l'ancienneté acquise par les agents contractuels enseignants avant l'entrée en vigueur de la délibération est réputée acquise et que sont seuls pris en compte les services accomplis auprès du Vice-Rectorat – Direction générale des enseignements.

L'**article 116** dispose, afin de ne pas créer de vide juridique, que les agents régis par le présent statut restent soumis aux dispositions du code du travail de Nouvelle-Calédonie relatives :

- au droit de grève ;
- à la santé et à la sécurité au travail ;
- au chômage.

b- Agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée d'un an couvrant l'année scolaire

L'**article 117** prévoit des dispositions transitoires pour les agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée et ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'un an couvrant l'année scolaire avant l'entrée en vigueur du présent statut :

- sont classés à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui correspondant au dernier salaire perçu antérieurement, primes et indemnités non comprises ;
 - ces contrats font l'objet d'un avenant précisant que les dispositions du présent statut leur sont désormais applicables.
- c- Agents titulaires d'un contrat à durée déterminée ne couvrant pas l'année scolaire

Pour les agents contractuels recrutés à durée déterminée ne couvrant pas l'année scolaire avant l'entrée en vigueur de la délibération, les dispositions transitoires prévoient qu'ils sont régis par les dispositions de la présente délibération et qu'ils sont classés à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui correspondant au dernier salaire perçu antérieurement, primes et indemnités non comprises (**article 118**).

Pour finir, l'**article 119** prévoit que les dispositions de la délibération seront applicables à compter du jour qui suivra sa publication.

Tel est l'objet du présent projet de délibération soumis à votre approbation.

Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie

Louis MAPOU