

# REPUBLIQUE FRANÇAISE

## CONGRES DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

Nouméa, le

N°  
du

### DELIBERATION portant statut de droit public des enseignants remplaçants relevant du cadre de l'enseignement du second degré de Nouvelle-Calédonie

Le congrès de la Nouvelle-Calédonie,

Délibérant conformément à la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 1065 du 22 août 1953 portant statut général des fonctionnaires de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 81 du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par le comité supérieur de la fonction publique le JJ MM 2023 ;

Vu l'arrêté n° 2023- /GNC du portant projet de délibération ;

Entendu le rapport du gouvernement n° 3040- /GNC/SG2023 du ;

A adopté les dispositions dont la teneur suit :

#### Chapitre 1 – Champ d'application

**Article 1<sup>er</sup>** : Les dispositions du présent statut s'appliquent aux enseignants remplaçants du second degré public et privé recrutés par le Vice-Rectorat – Direction générale des enseignements.

**Article 2** : I- Au sens du présent statut, par employeur, il convient d'entendre le Vice-Rectorat – Direction générale des enseignements.

II- Au sens du présent statut, par agent, il convient d'entendre enseignant remplaçant.

#### Chapitre 2 – Dispositions générales

##### Section 1 – Définitions

**Article 3** : I- Est qualifié d'enseignant remplaçant, un agent qui est chargé de suppléer ou de remplacer :

1° dans l'enseignement public, un enseignant titulaire ou remplaçant ;

2° dans l'enseignement privé, un maître contractuel ou en délégation auxiliaire.

II- Les dispositions du présent statut s'appliquent aux dénommés :

- 1° maîtres auxiliaires de l'enseignement public ;
- 2° maîtres délégués en délégation auxiliaire et en contrat définitif de l'enseignement privé.

### **Section 2 – Commission administrative paritaire consultative**

**Article 4** : Il appartient à l'employeur de créer une commission administrative paritaire consultative en précisant par circulaire les modalités d'organisation et de fonctionnement.

### **Section 3 – Modalités de recrutement**

**Article 5** : I- Des agents de droit public peuvent être recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement dans les établissements du second degré de Nouvelle-Calédonie dans les cas :

- 1° 1°, 2°, 3° et 4° du I de l'article Lp. 11-1 de la délibération n° 81 du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie ;
- 2° 3° du III du même article.

II- Le contrat à durée déterminée des agents recrutés au I peuvent être requalifiés en contrat indéterminé, sous réserve de justifier des conditions précisées à l'article 13-1.

**Article 6** : Pour être recruté, l'agent doit :

- 1° posséder la nationalité française ou être titulaire d'un titre de séjour en cours de validité autorisant à travailler en Nouvelle-Calédonie ;
- 2° ne pas être titulaire de l'Education Nationale placé en position de disponibilité ;
- 3° 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 ;
- 4° jouir de ses droits civiques ;
- 5° ne pas présenter sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire des mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
- 6° se trouver position régulière au regard du code du service national ;
- 7° 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 :
  - a) disciplines générales : détention d'une licence en rapport avec la discipline enseignée, d'un diplôme d'ingénieur ou d'un titre ou diplôme ayant fait l'objet d'une homologation nationale ou jugé au moins équivalent au niveau territorial par arrêté du gouvernement ;
  - b) disciplines technologiques et professionnelles : détention d'un diplôme d'études universitaires générales, d'un brevet de technicien supérieur, d'un diplôme universitaire de technologie ou un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur ayant fait l'objet d'une homologation nationale ou jugé au moins équivalent au niveau territorial par arrêté du gouvernement ou ayant eu la qualité de cadre au sens de la convention collective du travail dont ils relèvent ou dont ils relevaient, justifiant de cinq années de pratique professionnelle effectuées en leur qualité de cadre ;

- c) éducation physique et sportive : détention d'une licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives ou d'un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur ayant fait l'objet d'une homologation nationale ou jugé au moins équivalent au niveau territorial par arrêté du gouvernement et d'une attestation de réussite au test de sauvetage aquatique et au diplôme de secourisme ;
- d) en l'absence de candidat justifiant du niveau de qualification exigé aux concours internes, des candidats justifiant d'un titre ou d'un diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat ou ayant validé une première ou une deuxième année de licence ou uniquement titulaires d'un baccalauréat pourront être recrutés à titre exceptionnel, avec accord formel des corps d'inspection.

**Article 7 :** I- Le dossier de candidature comprendra :

- 1° un curriculum vitae ;
- 2° une lettre de motivation ;
- 3° la copie des diplômes ou des attestations de réussite aux examens ;
- 4° la copie de la pièce d'identité ou du titre de séjour en cours de validité l'autorisant à travailler en Nouvelle-Calédonie ;
- 5° pour les candidats en éducation physique et sportive, l'attestation de sauvetage et le brevet de secourisme.

II- Le dossier sera à transmettre :

- 1° pour les candidatures relevant de l'enseignement public : directement au Vice-Rectorat – Direction Générale des enseignements : [recrutement.ma@ac-noumea.nc](mailto:recrutement.ma@ac-noumea.nc) ;
- 2° pour les candidatures relevant de l'enseignement privé : par l'intermédiaire de la direction de l'enseignement privé dont relève le poste.

**Article 8 :** L'employeur exclut la portabilité des contrats à durée indéterminée pour le recrutement d'un agent.

#### **Section 4 – Procédure de recrutement**

**Article 9 :** I- Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre par l'autorité compétente dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi.

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

**Article 9-1 :** 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, conformément aux missions défini par l'article R. 241-19 du code de l'éducation.

**Article 9-2 :** I- L'autorité de recrutement accuse réception de chaque candidature et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi à pourvoir et son occupation.

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

**Article 9-3** : Les candidats présélectionnés à l'issue des vérifications opérées en application de l'article 9 et, le cas échéant, de l'article 9-2, sont éventuellement convoqués à un entretien de recrutement.

**Article 9-4** : I- L'autorité de recrutement décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.

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

### **Section 5 – Acte d'engagement**

**Article 10** : I- Les agents régis par le présent statut sont recrutés par le Vice-Rectorat – Direction générale des enseignements par un acte d'engagement écrit.

II- L'acte d'engagement précise :

- 1° le point de l'article Lp. 11-1 de la délibération n° 81 du 24 juillet 1990 *suscitée* en vertu duquel il est établi ;
- 2° sa date de prise d'effet, sa durée et la date à laquelle il prend fin ;
- 3° le poste occupé ;
- 4° les conditions d'emploi et de rémunération, ainsi que les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale : horaires de travail, localisation géographique, durée de l'éventuelle période d'essai.

**Article 11** : I- L'engagement est conclu pour la durée du besoin.

Il peut être renouvelé :

- 1° dans la limite de 6 années scolaires pour les cas 1°, 2°, 3° du 1° et 2° de l'article 5 ;
- 2° dans la limite de 6 mois pour le cas 3° de l'article 5.

II- Pour le cas 4° du 1° de l'article 5, le contrat est conclu pour une durée déterminée, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire à remplacer.

En cas de prolongation de l'absence, le remplacement sera prioritairement assuré par le même agent sur le même besoin.

III- L'agent recruté est destinataire d'un exemplaire signé par son employeur.

**Article 12** : Toute évolution du besoin en cours de contrat entraînant un changement de structure d'affectation, de quotité ou de discipline, fait l'objet d'un nouveau contrat.

### **Section 6 – Octroi d'un contrat à durée indéterminée**

**Article 13** : I- La requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée est prévue au II de l'article 5.

II- Une circulaire du Vice-Rectorat – Direction générale de l'enseignement ouvre chaque année la campagne.

Elle fixe le lieu, la date d'ouverture et de clôture des inscriptions ainsi que les modalités de dépôt du dossier de candidature et de son instruction.

Elle précise également le calendrier des opérations de sélection et la date à laquelle la commission statue sur l'admission des candidats.

III- 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.

**Article 13-1 :** I- 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 pour les enseignants remplaçants relevant du cadre de l'enseignement du second degré de Nouvelle-Calédonie.

II- Pour pouvoir prétendre au dispositif, l'agent doit :

- 1° remplir les conditions fixées à l'article 5 ;
- 2° être en mesure de justifier de l'exercice continu de missions sur un emploi de même nature ou réputé similaire pour le compte du Vice-Rectorat – Direction Générale des enseignements durant cinq années, minimum ;
- 3° présenter un dossier de candidature dûment complété ;
- 4° recevoir un avis favorable du corps d'inspection ;
- 5° recevoir l'avis motivé du chef d'établissement ou de la direction de l'enseignement privé dont relève le poste qu'il occupe ;
- 6° ne pas avoir fait l'objet d'une procédure disciplinaire au cours des trois années précédant la demande.

**Article 13-2 :** I- Le dossier de candidature comprend :

- 1° un état général des services précisant l'intégralité des services effectués pour le compte du Vice-Rectorat – Direction générale des enseignements ;
- 2° le dernier arrêté de promotion d'échelon ;
- 3° la lettre de candidature, dans laquelle le candidat précise les raisons pour lesquelles il s'inscrit à la campagne de requalification du contrat ;
- 4° un curriculum vitae détaillé exposant le parcours professionnel et les formations suivies du candidat.

II- Les dossiers incomplets, reçus hors délai, ou déposés par des candidats qui ne remplissent pas les conditions prévues sont rejetés par le Vice-Rectorat – Direction générale des enseignements, qui en informe les intéressés par écrit.

**Article 13-3 :** I- 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.

II- Il recueille à son niveau les éléments prévus aux 4°, 5° et 6° de l'article 13-1.

**Article 13-4** : I- La commission procède à la sélection des candidats sur la base du dossier prévu à l'article 13-2.

II- Toutefois, elle peut 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.

III- Les auditions des candidats ne sont pas ouvertes au public.

**Article 13-5** : I- 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.

II- La liste est soumise à la validation du Vice-Recteur de Nouvelle-Calédonie – Directeur général des enseignements.

### **Section 7 – Période d'essai**

**Article 14** : I- L'acte d'engagement peut comporter une période d'essai qui permet à l'employeur d'évaluer les compétences de l'agent qui appréciera si les fonctions occupées lui conviennent.

II- Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouvel acte d'engagement est conclu ou renouvelé pour occuper le même emploi dans le même établissement avec la même discipline enseignée que celui précédemment occupé.

III- L'acte d'engagement est signé par les deux parties au plus tard le troisième jour de mise en œuvre du contrat.

IV- Chaque partie est destinataire d'un exemplaire signé.

**Article 15** : I- La durée initiale de la période d'essai d'un acte d'engagement conclu pour une durée déterminée peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de l'engagement, dans la limite :

1° de quinze jours lorsque la durée initialement prévue par l'acte d'engagement est inférieure à six mois ;

2° de trente jours lorsque la durée initialement prévue par l'acte d'engagement est égale ou supérieure à six mois.

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

**Article 16** : La période d'essai, sa durée et la possibilité de la renouveler sont expressément précisées dans l'acte d'engagement.

**Article 17** : I- Durant la période d'essai, l'acte d'engagement peut être résilié par l'agent ou l'employeur.

II- Dans les deux cas, l'agent et l'employeur doivent respecter un délai de prévenance de deux jours ouvrés.

III- Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si l'agent est en fonction depuis moins de huit jours.

**Article 18** : Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la résiliation de l'acte d'engagement intervient au cours d'une période d'essai.

**Article 19** : La résiliation de l'acte d'engagement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 97.

### **Chapitre 3 – Droits et obligations**

#### **Section 1 – Dossier administratif**

**Article 20** : Chaque agent dispose d'un dossier administratif comportant toutes les pièces intéressant sa situation administrative qui ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

#### **Section 2 – Obligations de service**

**Article 21** : Les obligations de service exigibles des agents contractuels régis par le présent statut sont les mêmes que celles définies pour les enseignants titulaires relevant du cadre de l'enseignement du second degré de Nouvelle-Calédonie exerçant lesdites fonctions.

**Article 22** : Les mécanismes spécifiques de décompte des heures d'enseignement (régimes de pondération) sont applicables 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.

**Article 23** : I- Le service à temps complet d'un personnel enseignant remplaçant dans le second degré correspond aux obligations réglementaires de service des professeurs titulaires :

- 1° 18 heures hebdomadaires pour un professeur certifié ;
- 2° 20 heures hebdomadaires pour un professeur d'éducation physique et sportive, dont 3 heures consacrées à l'organisation et au développement de l'association sportive de l'établissement ;
- 3° 36 heures hebdomadaires pour un professeur documentaliste : 30 heures sont consacrées au service d'information et de documentation auxquelles s'ajoutent 6 heures pour les relations à l'extérieur ;
- 4° 21 heures hebdomadaires pour un professeur des écoles affecté en enseignement ;
- 5° spécialisé, exerçant en section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA) ou unités localisées d'inclusions scolaires (classe ULIS) ;
- 6° 39 heures hebdomadaires pour un directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT).

II- 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.

**Article 24** : I- Dans l'hypothèse d'un service à temps complet, le contrat est établi sur une base de 18 heures (20 heures pour les professeurs d'éducation physique et sportive).

II- Si la quotité horaire du service pris en charge dépasse 18 heures, les heures effectuées en *sus* seront rémunérées en heures supplémentaires.

III- Toutefois, s'il reste des heures à effectuer pour saturer le contrat de 18 heures, l'agent pourra être amené à compléter son service d'enseignement, dans sa discipline de recrutement ou, à défaut de besoin, avec son accord et après validation par les corps d'inspection, dans une autre discipline sous réserve que ses compétences le lui permettent.

**Article 25** : 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.

**Article 26** : I- Cette disposition d'allègement de service est mis en place y compris lorsque le recrutement est effectué au plus tard le 15 mars, sous réserve d'un contrat à temps complet établi à l'année.

II- La notion de temps complet se calcule en additionnant les quotités horaires inscrites dans chacun des contrats de l'agent.

**Article 27** : Cette disposition d'allègement de service n'est pas applicable aux agents :

- 1° assurant des remplacements pour une durée inférieure à l'année scolaire ;
- 2° exerçant à temps incomplet.

### **Section 3 – Formation**

**Article 28** : I- Les agents bénéficient de formations selon leur parcours professionnel antérieur.

Ces formations dont la responsabilité incombe aux corps d'inspection peuvent être communes à toutes les disciplines.

II- Un contrat d'accompagnement spécifique pourra être proposé en complémentarité à l'agent.

**Article 29** : Les agents ont accès aux ressources permettant de faciliter la prise de fonction et d'être guidés tout au long de leur parcours professionnel.

**Article 30** : I- En tant que de besoin, un accompagnement par un tuteur pourra être mis en place.

II- Le tuteur est désigné par l'autorité académique. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'agent des gestes professionnels correspondant aux métiers de l'enseignement.

### **Section 4 – Evaluation professionnelle**

**Article 31** : I- Les agents en poste bénéficient chaque année d'un entretien d'échange avec le directeur d'établissement dans lequel ils sont affectés.

**Article 32** : I- Les agents en contrat à durée indéterminée et les agents engagés depuis plus d'une année par contrat à durée déterminée bénéficient au moins tous les trois ans d'une évaluation professionnelle dont la responsabilité incombe aux corps d'inspection.

II- Pour ces derniers, la notion d'engagement depuis plus d'un an implique que, sur une période de 3 ans, les remplaçants ont, soit bénéficié ;



1° d'un contrat couvrant une année scolaire ;

2° de plusieurs contrats successifs sans que la durée des interruptions entre deux contrats n'excèdent quatre mois.

**Article 33** : I- Il convient de retenir, pour le calcul des trois ans devant donner lieu à une évaluation professionnelle, la date de la dernière inspection pédagogique de l'agent.

II- Les remplaçants doivent être en poste au moment de l'évaluation.

**Article 34** : I- L'évaluation professionnelle comprend un rapport d'inspection pédagogique validé par le corps d'inspection compétent et un compte rendu d'évaluation professionnelle rédigé par le directeur d'établissement.

II- Ces documents doivent être communiqués à l'agent, qui les signe pour attester en avoir pris connaissance et qui éventuellement peut les compléter de ses observations.

III- Ces documents sont versés au dossier de l'agent.

## **Chapitre 4 – Congés et autorisations d'absence**

### **Section 1 – Congés annuels**

**Article 35** : I- En principe, la prise des congés annuels est la suivante :

1° cas d'un poste vacant pour toute l'année scolaire, ou d'un remplacement à l'année suite à un congé de longue maladie, longue durée, parental, formation : le contrat est établi du 1<sup>er</sup> jour de la prise de fonction jusqu'au dernier jour des examens 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 ;

2° cas de remplacements de courte ou moyenne durée qui peuvent être cumulés sur une année scolaire : le contrat est établi à compter du 1<sup>er</sup> jour de la prise de fonction jusqu'au dernier jour des examens de l'année scolaire en cours.

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.

II- Par exception au I, et pour les agents contractuels effectuant des remplacements de courtes durées, les congés sont accordés au prorata de la durée du service.

III- La durée des congés annuels est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de service, soit 25 jours.

IV- La période de référence pour le calcul des congés annuels est l'année scolaire.

VI- Les congés annuels des agents doivent coïncider avec les vacances scolaires.

VII- Les droits à congé s'exercent pour une durée maximale qui ne peut excéder la période d'engagement à courir.

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.

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

IX- 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.

## **Section 2 – Congés maladie**

**Article 36** : I- 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 :

- 1° pendant la période d'essai : aucun maintien de salaire ;
- 2° de l'expiration de la période d'essai à un an d'ancienneté : quinze jours à plein salaire ;
- 3° plus d'un an d'ancienneté : un mois à plein salaire, puis un mois à demi-salaire.

II- Le décompte de l'ancienneté tient compte exclusivement de l'ancienneté acquise en continu auprès du Vice-Rectorat – Direction générale des enseignements.

III- La période de référence de 12 mois est mobile et s'apprécie de date à date.

IV- Le régime des congés de maladie des agents est celui fixé par la branche maladie-maternité de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs salariés.

**Article 37** : 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.

**Article 38** : L'employeur peut faire procéder à une contre-visite médicale dans le respect des règles appliquées par la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs salariés.

**Article 39** : Lorsque 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 40** : La durée du congé de maladie est assimilée à une période de service effectif.

**Article 41** : I- Les dispositions de l'article 36 ne font pas obstacle à l'échéance de l'acte d'engagement à durée déterminée.

II- Le congé de maladie ne prolonge 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.

## **Section 3 – Congés de longue maladie**

**Article 42** : I- Lorsqu'ils sont atteints 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.

II- Le congé de longue maladie est accordé par l'employeur sur présentation de la décision de prise en charge du contrôle médical de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie et d'un certificat d'arrêt de travail en lien avec l'affection relevant de la longue maladie.

III- Dans ce cas, la rémunération des agents est maintenue dans les conditions suivantes :

- 1° pendant la période d'essai : aucun maintien de salaire ;
- 2° de l'expiration de la période d'essai à un an d'ancienneté : un mois à plein salaire ;
- 3° plus d'un an d'ancienneté : six mois à plein salaire.

IV- Le décompte de l'ancienneté tient compte exclusivement de l'ancienneté acquise en continu auprès du Vice-Rectorat – Direction générale des enseignements.

**Article 43** : La durée du congé de longue maladie est assimilée à une période de service effectif dans la limite d'un an.

**Article 44** : I- Les dispositions de l'article 42 ne font pas obstacle à l'échéance de l'acte d'engagement à durée déterminée.

II- Le congé de longue maladie ne prolonge 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.

#### **Section 4 – Congés accident de travail**

**Article 45** : Les agents bénéficient du régime des accidents du travail de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs salariés.

**Article 46** : La durée du congé accordée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle est assimilée à une période de service effectif.

**Article 47** : I- Les dispositions de l'article 45 ne font pas obstacle à l'échéance de l'acte d'engagement à durée déterminée.

II- Le congé ne prolonge 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.

#### **Section 5 – Congés de maternité ou d'adoption**

**Article 48** : I- Les congés de maternité ou d'adoption entraînent la suspension de l'acte d'engagement.

II- Les agents bénéficient du régime des congés de maternité fixé par la branche maladie-maternité de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs salariés.

**Article 49** : La durée du congé de maternité et d'adoption est assimilée à une période de service effectif.

**Article 50** : I- Les dispositions de l'article 48 ne font pas obstacle à l'échéance de l'acte d'engagement à durée déterminée.

II- Le congé de maternité et d'adoption ne prolonge 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.

### **Section 6 – Congés pour élection**

**Article 51 :** I- 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.

II- Lorsque l'intéressé compte moins d'un an d'ancienneté, il est réputé démissionnaire à compter du début de son mandat.

III- Le décompte de l'ancienneté tient compte exclusivement de l'ancienneté acquise en continu auprès du Vice-Rectorat – Direction générale des enseignements.

### **Section 7 – Congés pour évènements familiaux**

**Article 52 :** I- Les agents ont droit, sans condition d'ancienneté, à des congés pour évènements familiaux en fournissant un justificatif.

II- La rémunération sera suspendue pour la durée des jours accordés.

III- Les jours d'absence doivent être pris au moment des événements en cause. L'employeur ne peut ni refuser, ni reporter la prise de ces congés.

IV- Ces congés ne sont pas dus lorsque l'agent est déjà absent. Le nombre de jours de congés accordé pour évènements familiaux varie en fonction de la nature de ceux-ci :

1° naissance : 2 jours ;

2° décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant : 2 jours ;

3° décès du père ou de la mère : 1 jour.

## **Chapitre 5 – Rémunération**

### **Section 1 – Grilles de rémunération**

**Article 53 :** I- Les agents remplissant les conditions définies aux a) et c) de l'alinéa 7 de l'article 6 bénéficient de la grille indiciaire suivante, dénommée grille de rémunération 1 :

<b>Echelons</b>	<b>Ancienneté</b>	<b>IB</b>
10	-	676
9	36	643
8	36	611
7	30	578
6	24	544
5	24	509
4	24	474
3	24	441
2	24	401
1	12	369

II- Les agents remplissant les conditions définies aux b) et d) de l'alinéa 7 de l'article 6 bénéficient de la grille indiciaire suivante, dénommée grille de rémunération 2 :

<b>Echelons</b>	<b>Ancienneté</b>	<b>IB</b>
12	-	676
11	36	643
10	36	611
9	36	578
8	30	544
7	24	509
6	24	474
5	24	441
4	24	401
3	24	369
2	24	336
1	12	315

### **Section 2 – Dispositions générales**

**Article 54** : I- Les agents bénéficient :

- 1° des revalorisations de la valeur du point ;
- 2° du coefficient de majoration ;
- 3° du taux résidentiel de cherté de vie ;
- 4° 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 ;
- 5° 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.

II- Cette rémunération est payable à terme échu.

**Article 55** : Lors de son premier engagement, l'agent est rémunéré conformément à l'indice minimum fixé par l'article 53.

**Article 56** : I- Par dérogation à l'article 53, l'employeur peut 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.

II- Les modalités de mise en œuvre de ces critères font l'objet d'une décision annuelle et sont arrêtés par l'employeur.

**Article 57** : I- 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.

II- Les intéressés sont recrutés dans l'échelon déterminé en prenant en compte la moitié de cette durée totale d'activité professionnelle, sans que cette dernière ne puisse excéder six années.

III- La reprise d'ancienneté est calculée selon la durée moyenne d'avancement.

### **Section 3 – Avancement**

**Article 58** : I- L'avancement des agents s'effectue de manière continue d'échelon en échelon.

II- La durée d'ancienneté exigée pour le passage d'un échelon à l'autre est celle prévue par les grilles indiciaires fixées à l'article 53.

**Article 59** : I- Par dérogation à l'article 58, 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 prévue à l'article 31 dans les conditions suivantes :

1° lorsque leur manière de servir le justifie, la durée d'ancienneté exigée pour accéder à l'échelon suivant peut-être réduite de six mois ;

2° lorsque leur manière de servir ne donne pas entièrement satisfaction, leur avancement peut être retardé de six mois.

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

### **Section 4 – Primes - Indemnités - Heures supplémentaires**

**Article 60** : 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.

**Article 61** : I- Les agents bénéficient de 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* ».

II- Elle est versée mensuellement pendant douze mois.

III- Elle comprend une part fixe versée au prorata du temps de service d'enseignement et une part modulable versée aux seuls professeurs principaux dont le montant varie selon les classes auprès desquelles il assure les missions de professeur principal.

**Article 62** : I- A la rémunération principale peuvent s'ajouter des heures supplémentaires annuelles (HSA) qui sont attribuées pour la totalité de l'année scolaire (36 semaines de cours) dont le montant est annuel et sont payées de mars à novembre, soit par neuvième.

II- Elles correspondent à la réalisation d'une ou plusieurs heures supplémentaires par semaine, soit à minima 36 heures supplémentaires dans l'année.

III- Elles sont inscrites dans l'emploi du temps et doivent figurer dans la ventilation de services, document administratif attestant du service accompli par l'agent.

**Article 63** : I- L'agent ne peut refuser l'inscription dans son emploi du temps de la première HSA.

II- Son montant est supérieur de 20 % à celui des suivantes.

**Article 64** : I- A la rémunération principale peuvent s'ajouter des heures supplémentaires effectives (HSE) qui correspondent à des heures effectuées ponctuellement (heures de soutien, remplacement de courte durée d'un collègue, etc.).

II- Elles sont payées au prorata du nombre réalisé.

III- Le chef d'établissement effectue un décompte mensuellement.

**Article 65** : I- À la rémunération principale peuvent s'ajouter des indemnités pour mission particulière (IMP).

II- Lorsque que la mission est accomplie sur la totalité de l'année scolaire, l'indemnité sera versée mensuellement par neuvième à compter du mois de mars.

Dans les autres cas, elle sera versée après service fait.

III- Le bénéfice de l'indemnité est exclusif, au titre de la même mission particulière, du bénéfice d'un allègement du service d'enseignement.

## **Chapitre 6 – Discipline**

### **Section 1 – Dispositions générales**

**Article 66** : Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents 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 67** : Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents sont les suivantes :

1° l'avertissement ;

2° le blâme ;

3° l'exclusion temporaire des fonctions, avec retenue sur rémunération, pour une durée maximale de six mois ;

4° la mutation disciplinaire ;

5° l'abaissement d'échelon ;

6° la résiliation de l'acte engagement ;

7° la résiliation de l'acte engagement sans préavis, ni indemnité.

**Article 68** : Le pouvoir disciplinaire appartient au Vice-Rectorat – Direction générale des enseignements.

**Article 69** : La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être écrite et motivée.

**Article 70** : I- L'agent frappé d'une sanction disciplinaire peut introduire auprès de son employeur une demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier individuel.

II- Cette demande peut être effectuée :

- 1° après cinq années, s'il s'agit d'un avertissement ou d'un blâme ;
- 2° après dix années, s'il s'agit de toute autre sanction.

III- Si, par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction dont il a fait l'objet, il doit être fait droit à sa demande.

## **Section 2 – Procédure**

**Article 71** : I- L'agent à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes, ainsi qu'à l'assistance à ses frais d'un défenseur de son choix.

II- L'employeur doit l'informer de son droit à communication de son dossier.

**Article 72** : I- Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre de l'agent sans que celui-ci soit informé, par écrit, des griefs retenus contre lui.

II- Cette information lui est adressée soit par :

- 1° lettre recommandée avec accusé de réception ;
- 2° lettre remise en main propre contre décharge ;
- 3° exploit d'huissier.

**Article 73** : L'employeur qui envisage de prononcer une sanction autre que l'avertissement ou le blâme à l'encontre d'un agent le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

**Article 74** : La convocation est adressée au moins quinze jours avant la tenue de l'entretien soit par :

- 1° lettre recommandée avec accusé de réception ;
- 2° lettre remise en main propre contre décharge ;
- 3° exploit d'huissier.

**Article 75** : La lettre de convocation précise :

- 1° l'objet de la convocation ;
- 2° le ou les motifs reprochés ;
- 3° la date, l'heure et le lieu de la convocation ;
- 4° la possibilité pour l'agent de se faire assister par un défenseur de son choix ;
- 5° la possibilité pour l'agent contractuel de consulter son dossier administratif.

**Article 76** : Au cours de l'entretien, l'employeur indique le ou les motifs pour lesquels la décision est envisagée et recueille les explications de l'agent.



### **Section 3 – Suspension conservatoire**

**Article 77** : 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.

**Article 78** : I- 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.

II- En tout état de cause, il continue à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

**Article 79** : I- 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.

II- Lorsqu'aucune décision n'est intervenue au bout des quatre mois, l'intéressé reçoit à nouveau son salaire.

III- Lorsque l'intéressé n'a subi aucune sanction, n'a fait l'objet que d'un avertissement ou d'un blâme ou si, à l'expiration du délai de quatre mois il n'a pu être statué sur son cas, il a droit au remboursement de ses salaires.

### **Chapitre 7 – Cessation de fonction**

#### **Section 1 – Dispositions générales**

**Article 80** : I- La déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal entraînent de plein droit la cessation de l'acte d'engagement, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement.

II- Conformément au 5° de l'article 6, la présence sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire de mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions d'enseignant remplaçant entraîne de plein droit la cessation de l'acte d'engagement, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement.

**Article 81** : A l'expiration de l'acte d'engagement, l'employeur délivre à l'agent un certificat contenant les mentions suivantes :

- 1° la date de son recrutement et celle de la fin de son acte d'engagement ;
- 2° les fonctions qu'il a occupées, et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées.

#### **Section 2 – Indemnité de précarité**

**Article 82** : Lorsqu'au terme de l'acte d'engagement conclu pour une durée déterminée, celui-ci n'est pas renouvelé, l'agent contractuel a droit à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

**Article 83** : I- L'indemnité de précarité est égale à 5 % de la rémunération totale brute versée à l'agent pendant la durée de l'acte d'engagement.

II- Lorsqu'il est mis fin de manière anticipée à l'acte d'engagement, l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération déjà perçue et de celle que l'agent aurait perçue jusqu'au terme de l'engagement.

**Article 84 :** I- L'indemnité de précarité s'ajoute à la rémunération totale brute due à l'agent.

II- Elle est versée au plus tard dans les deux mois suivant le terme de l'acte d'engagement.

**Article 85 :** I- L'indemnité de précarité n'est pas due :

- 1° lorsqu'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 ;
- 2° en cas de 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 ;
- 3° lorsque l'agent est recruté pour un besoin saisonnier ;
- 4° lorsque 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 ;
- 5° lorsque la durée de l'engagement est supérieure ou égal à un an.

II- Pour l'application du 2° du point I, par faute grave, il convient d'entendre la faute qui rend impossible le maintien de l'agent au sein des services de l'employeur.

### **Section 3 – Licenciement**

#### **Sous-section 1 – Motifs de licenciement**

**Article 86 :** I- Le licenciement d'un agent peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants :

- 1° une insuffisance professionnelle ;
- 2° une faute disciplinaire ;
- 3° une inaptitude médicale ;
- 4° le recrutement d'un fonctionnaire, lorsque l'agent a été recruté à durée déterminée, point 1°, 2° et 3° de l'article 5 du présent statut.

II- 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.

**Article 87 :** I- Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité.

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'agent qui se trouve en état de grossesse doit, dans les quinze jours de la notification de la décision de licenciement qui lui aurait été faite, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical attestant son état.

II- La présentation dans les délais des justifications prévues ci-dessus fait obligation à l'employeur de retirer la décision de licenciement intervenue.

### **Sous-section 2 – Procédure de licenciement**

**Article 88** : Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

**Article 89** : La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre indique :

- 1° l'objet de la convocation ;
- 2° le ou les motifs de la décision envisagée ;
- 3° la date, l'heure et le lieu de la convocation ;
- 4° la possibilité pour l'agent de se faire assister à ses frais par un défenseur de son choix ;
- 5° la possibilité de consulter son dossier administratif.

**Article 90** : I- L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrés après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

II- Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.

**Article 91** : I- Lorsqu'à l'issue de l'entretien, l'employeur décide de licencier un agent, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai maximal de deux mois à compter de la tenue de l'entretien préalable.

II- Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

**Article 92** : I - L'agent, licencié avant le terme de son acte d'engagement, a droit à un préavis de :

- 1° quinze jours pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
- 2° trente jours pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;
- 3° soixante jours pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

II- Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

II- Le décompte de l'ancienneté tient compte exclusivement de l'ancienneté acquise en continu auprès du Vice-rectorat – Direction générale des enseignements.

**Article 93** : La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

**Article 94** : I- En cas de licenciement, l'employeur peut exonérer l'agent de son préavis. Dans ce cas, l'inobservation du préavis ouvre droit à une indemnité compensatrice.

II- L'inexécution du préavis n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle l'acte d'engagement prend fin.

III- Lorsque l'employeur dispense l'agent d'exécuter le préavis, cette dispense n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que l'intéressé aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis.

**Article 95** : L'indemnité compensatrice de préavis ne se confond pas avec l'indemnité de licenciement prévue à l'article 97.

**Article 96** : Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement intervenant au cours de la période d'essai ou pour un motif disciplinaire.

### **Sous-section 3 – Indemnité de licenciement**

**Article 97** : En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée déterminée lorsqu'il est licencié avant le terme de son acte d'engagement ou titulaire d'un contrat à durée indéterminée.

**Article 98** : L'indemnité de licenciement n'est pas due aux agents mentionnés à l'article 97, lorsque ceux-ci :

- 1° ont par ailleurs la qualité de fonctionnaires en disponibilité ;
- 2° retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans une autre institution, collectivité ou un autre établissement public ;
- 3° ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une retraite complémentaire à taux plein ;
- 4° ont été licenciés pour motif disciplinaire.

**Article 99** : La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement correspond à la moyenne des salaires des trois derniers mois, primes et indemnités incluses.

**Article 100** : Lorsque le dernier traitement de l'agent contractuel est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement correspond à la moyenne des salaires des trois derniers mois à plein traitement, primes et indemnités incluses.

**Article 101** : Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut être inférieur à une somme calculée, par année de service chez l'employeur, sur la base d'un dixième de mois pour les agents rémunérés au mois.

**Article 102** : L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est décomptée à partir de la date à laquelle l'acte d'engagement a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

**Article 103** : Lorsque plusieurs actes d'engagement se sont succédés sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier acte d'engagement a été conclu.

## Section 4 – Démission

**Article 104** : La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

**Article 105** : I- L'agent qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis d'une durée de :

- 1° quinze jours s'il justifie d'une ancienneté inférieure à six mois ;
- 2° trente jours s'il justifie d'une ancienneté comprise entre six mois et moins de deux ans ;
- 3° de soixante jours s'il justifie d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans.

II- Le décompte de l'ancienneté tient compte exclusivement de l'ancienneté acquise en continu auprès du Vice-Rectorat – Direction générale des enseignements.

**Article 106** : Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission.

Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des actes d'engagements conclus avec l'agent.

**Article 107** : Le délai de préavis court à compter de la date de la notification de la démission.

**Article 108** : L'employeur peut exonérer l'agent contractuel de son préavis.

## Section 5 – Retraite

**Article 109** : I- La mise à la retraite s'entend par la possibilité donnée à l'employeur de rompre l'acte d'engagement de l'agent ayant atteint l'âge de :

- 1° soixante ans au moins et qui réunit les conditions nécessaires à la liquidation de ses droits sans abattement à la retraite complémentaire ;
- 2° soixante-cinq ans.

II- Ces conditions s'apprécient à la date de la notification de la décision de l'employeur.

**Article 110** : I- Par dérogation au 2° de l'article 109, l'agent contractuel peut être maintenu en fonction au-delà de soixante-cinq ans et jusqu'à la nomination de son successeur, si les deux conditions suivantes sont réunies :

- 1° le maintien est rendu nécessaire par des circonstances particulières liées aux responsabilités qui lui sont confiées ou à l'impossibilité de désigner immédiatement une autre personne susceptible d'exercer celles-ci de manière effective ;
- 2° l'intéressé remplit les conditions d'aptitude physique et mentale nécessaires à la poursuite de l'exercice de ses fonctions.

II- En toute hypothèse, cette prolongation d'activité ne peut avoir pour effet de maintenir l'agent contractuel en fonction au-delà de soixante-sept ans.

**Article 111** : I- 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.

II- La fin de l'acte d'engagement intervient, au plus tard, lorsque l'agent contractuel atteint l'âge de soixante-cinq ans.

## **Section 6 – Décès**

**Article 112** : En cas de décès de l'agent, reviennent à ses ayants-droit :

- 1° la totalité du salaire du mois au cours duquel le décès survient ;
- 2° les indemnités de toute nature acquises à la date du décès.

**Article 113** : Le transport du corps d'un agent décédé en service hors de sa résidence familiale est effectué au frais de son employeur.

**Article 114** : Le cas échéant, les demandes de remboursement des frais de transport doivent être adressées à l'employeur par la ou les personnes s'étant acquittées de ces frais, accompagnées des pièces justificatives de paiement originales acquittées et d'un justificatif des pompes funèbres, dans un délai d'un an à compter de la date du décès.

## **Chapitre 8 – Dispositions transitoires**

### **Section 1 – Dispositions générales**

**Article 115** : I- L'ancienneté acquise par les agents avant l'entrée en vigueur du présent statut est réputée acquise pour l'application du présent statut.

II- Pour l'application du I, seuls sont pris en compte les services accomplis auprès du Vice-Rectorat – Direction générale des enseignements.

**Article 116** : Les agents régis par le présent statut restent soumis aux dispositions du code du travail de Nouvelle-Calédonie relatives :

- 1° au droit de grève ;
- 2° à la santé et à la sécurité au travail ;
- 3° au chômage.

### **Section 2 – Agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée d'un an couvrant l'année scolaire**

**Article 117** : I- 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.

II- Ces contrats font l'objet d'un avenant précisant que les dispositions du présent statut leur sont désormais applicables.

### **Section 3 – Agents titulaires d'un contrat à durée déterminée ne couvrant pas l'année scolaire**

**Article 118** : Les agents recrutés pour une durée déterminée ne couvrant pas l'année scolaire avant l'entrée en vigueur du présent statut sont, à compter de l'entrée en vigueur du présent statut :

1° régis par celui-ci ;

2° classés à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui correspondant au dernier salaire perçu antérieurement, primes et indemnités non comprises.

**Article 119** : Les dispositions du présent statut seront applicables à compter du jour qui suit sa publication au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

**Article 120** : La présente délibération sera transmise au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et publiée au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

Délibéré en séance, le

Le président du congrès  
de la Nouvelle-Calédonie

Roch WAMYTAN