

NOTE EXPLICATIVE

DE SYNTHESE

OBJET : Dispositif en faveur des agents relevant de la convention collective des services publics (CCSP)

P.J. : 1 projet de délibération

Le 4 septembre 2012, le conseil municipal de la Ville de Nouméa adoptait la délibération n° 2012/965 relative aux modalités de recrutement et de rémunération de certains agents contractuels de la Ville de Nouméa.

Ce dispositif s'inscrivait dans le cadre d'un Accord de Ville signé à la suite des travaux collaboratifs menés avec les maires des communes de l'Association Française des Maires (AFM) et ayant abouti à un projet commun et validé en assemblée générale des maires.

Il avait pour objectif la proposition d'un cadre de gestion unique pour l'ensemble du personnel contractuel, dont les modalités sont comparables à celles des agents fonctionnaires. Les agents de la convention collective ont eu le choix de rester rattachés à cette convention collective ou d'en sortir et, par conséquent, de relever du droit du travail classique et des conditions spécifiques plus favorables prévues par cette délibération.

Quatre principes guidaient la mise en œuvre de ce dispositif :

- rehausser la rémunération des personnels qui disposent des salaires les plus modestes du secteur public ;
- permettre à ces agents de disposer d'un déroulement de carrière régulier dans l'emploi occupé ;
- simplifier la gestion des agents de la Ville (fonctionnaires et contractuels) ;
- laisser le libre choix à chacun de basculer dans le nouveau système ou de rester dans l'ancien.

Au 31 décembre 2012, date limite du droit d'option des agents de la convention collective, 142 agents avaient opté pour le dispositif de contractualisation grâce à une forte campagne d'information de la Direction des Ressources Humaines, tant auprès des responsables des directions et services, que des agents reçus individuellement.

En 2014, au regard de la satisfaction des agents ayant opté pour le nouveau dispositif et des demandes émanant des organisations syndicales et d'agents étant restés dans la convention collective, il a été décidé la réouverture du droit d'option au dispositif de contractualisation par la délibération n° 2014/785 complétant la délibération n° 2012/965 du 4 septembre 2012 relative aux modalités de recrutement et de rémunération de certains agents contractuels de la Ville de Nouméa.

Au 1^{er} décembre 2014, date limite de cette deuxième période d'option, 23 agents avaient opté pour le dispositif, soit un total de 165 agents au titre des campagnes 2012 et 2014.

Lors de ces deux campagnes 2012 et 2014, le vote du texte relatif au statut des agents non-titulaires (ANT) en projet au Gouvernement était attendu de manière imminente. Or, à ce jour et malgré une relance faite auprès du Gouvernement, la Ville de Nouméa ne dispose d'aucune visibilité sur l'échéance du vote et de mise en œuvre de ce statut.

Dans ce contexte et face aux demandes des agents relevant toujours de la convention collective et des organisations syndicales, il apparaît nécessaire d'ouvrir une nouvelle période d'option jusqu'à l'adoption du texte relatif au statut des agents non-titulaires (ANT) par le Congrès de la Nouvelle-Calédonie.

I – CHAMP D'APPLICATION ET MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF

L'accès au dispositif est offert à l'ensemble des agents relevant actuellement de la convention collective, soit 204 agents, par droit d'option. Cette période d'option est ouverte à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente délibération jusqu'à l'adoption du texte relatif au statut des agents non-titulaires (ANT) par le Congrès de la Nouvelle-Calédonie.

Le droit d'option doit être formulé par écrit et réceptionné par le Maire à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente délibération.

Il convient de préciser, qu'une fois le choix effectué, le retour à la convention collective n'est plus possible. En l'absence de choix formulé, les agents concernés sont considérés comme ayant opté pour le maintien dans la convention collective des services publics.

Des dispositions de reclassement sont prévues afin de mettre en œuvre le basculement des agents qui le souhaitent au sein des grilles de rémunération proposées.

Afin de permettre un basculement rapide et la simplification de la gestion administrative des agents, il est proposé, de façon différente aux campagnes 2012 et 2014, un reclassement de manière pleine et entière à une date unique, soit au premier jour du troisième mois qui suit la réception du souhait écrit de l'agent.

A la date de reclassement, l'agent :

- accède à sa nouvelle grille de rémunération en fonction de l'emploi occupé, au bénéfice du régime indemnitaire,
- est régi par les dispositions de la présente délibération et du Code du Travail,
- sort définitivement du régime de la convention collective.

II – RAPPEL DES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DU DISPOSITIF

Les caractéristiques du dispositif proposé restent identiques et fondées sur la base de la délibération n° 2012/965 relative aux modalités de recrutement et de rémunération de certains agents contractuels de la Ville de Nouméa modifiée.

Il s'appuie sur une logique d'emploi et sur des grilles indiciaires de rémunération.

Les catégories d'emplois sont les suivantes :

- les emplois sans condition de diplôme ou avec diplôme de niveau V (CAP, BEP) à partir d'une liste de métiers définis et de niveaux d'entrée décalés (liste 1) ;
- les emplois ouverts aux seuls postes d'encadrement, aux titulaires d'un diplôme de niveau V ou de 5 années de pratique professionnelle dans le domaine d'activité (liste 2) ;
- les emplois autres que ceux fixés sur les deux précédentes grilles, compte tenu des fonctions exercées et des diplômes détenus par l'agent, dont les conditions de rémunération restent telles qu'actuellement établies par comparaison aux grilles de la fonction publique (A, B ou C).

Les listes d'emplois sont fixées par un arrêté du Maire.

Pour les emplois des listes 1 et 2 (assimilés à des emplois de catégorie D et C), deux grilles de rémunération existent. Plusieurs niveaux d'entrée sont établis pour le recrutement en fonction de l'emploi occupé. Sont ainsi prévues 3 entrées dans la grille 1 et 2 entrées dans la grille 2.

La rémunération s'effectue à partir d'un indice brut de la grille locale de traitement des fonctionnaires. Les intéressés bénéficient des revalorisations de la valeur du point et de l'indemnité de résidence.

Le reclassement s'effectue par contrat, conformément aux dispositions du Code du travail de Nouvelle-Calédonie. L'agent est reclassé à l'indice brut immédiatement supérieur correspondant au salaire mensuel brut hors prime de l'agent. L'ancienneté dans le niveau de classification n'est pas reprise. De même, aucune condition de diplôme n'est exigée à l'occasion du reclassement des personnels déjà en poste au sein des services de la Ville.

Ce dispositif ouvre également droit au bénéfice du régime indemnitaire en vigueur au sein de la Ville en fonction du poste occupé et de l'entité d'affectation. Le régime indemnitaire catégoriel auquel ils peuvent prétendre est déterminé en référence à la catégorie d'emplois à laquelle est assimilée la grille indiciaire d'appartenance. Pour les agents affectés dans les entités organisationnelles telles les écoles ou les services administratifs et rattachés à la grille 1, l'indemnité catégorielle est de 19 points d'indice nouveau majoré (INM), soit 18.381 F/CFP brut mensuel. Pour les agents rattachés à la grille 2, elle est de 22 points d'INM, soit 21.283 F/CFP brut mensuel.

Concernant les personnels affectés dans les entités organisationnelles relevant des domaines d'activité suivants : environnement, économie rurale, équipement ou informatique, l'indemnité spéciale est servie, quelle que soit la grille de rattachement. Elle s'établit à 27 points d'INM, soit 26.120 F/CFP brut mensuel.

L'avancement est régulier, tous les deux ans sous réserve de la manière de servir.

L'évolution des conditions de rémunération liées à la mobilité de carrière est également régie, selon que l'agent postule sur un poste de niveau d'emploi supérieur ou inférieur. L'entrée III de la grille 1 et l'accès à la grille 2 restent conditionnés à la détention d'un diplôme de niveau V (CAP ou BEP) ou à l'attestation de 5 années de pratique effective dans le domaine d'activité de l'emploi visé.

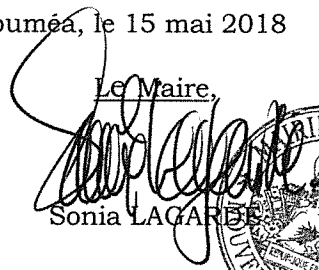
Le texte prévoit également certaines mesures spécifiques, comme notamment un titre précisant les différents degrés de sanction disciplinaire s'inspirant de l'échelonnement prévu pour les fonctionnaires, un cadre de gestion des absences pour maladie et des dispositions relatives au congé unique.

L'impact financier annuel de ce dispositif est estimé à un maximum de 46 millions de F/CFP.

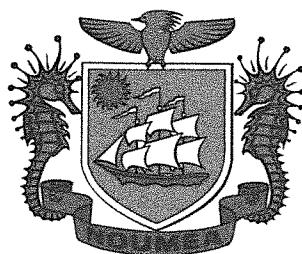
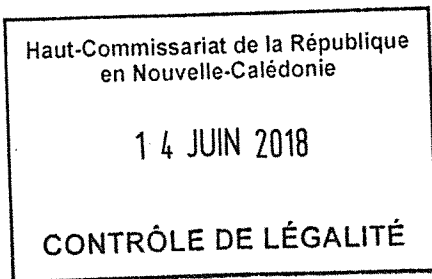
Il est donc proposé au conseil municipal de se prononcer sur la mise en œuvre de la réouverture du dispositif de contractualisation en faveur des agents relevant de la convention collective.

Tel est l'objet du projet de délibération ci-joint que j'ai l'honneur de soumettre à votre approbation.

Nouméa, le 15 mai 2018

Le Maire,

 Sonia LAGARÉE





VILLE DE NOUMEA

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

L'an deux mil dix-huit, le mardi 12 juin à 18 heures, le conseil municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la Mairie, en séance publique, sous la présidence de Madame Sonia LAGARDE, Maire.

ETAIENT PRESENTS :

DATE DE CONVOCATION 04.06.2018	Mme	Sonia LAGARDE	Mme	Karine DESTOURS
	M.	Jean-Pierre DELRIEU	Mme	Christine BELLET
	Mme	Kareen CORNAILLE	M.	Henri OUILLEMON
	Mme	Chantal BOUYE	Mme	Laurène CASSAGNE
	Mme	Diane BUI-DUYET	M.	Marc DESCHAMPS
DATE D'AFFICHAGE 06.06.2018	Mme	Françoise SUVE	Mme	Liliane CONDOUMY
	M.	Dominique SIMONET	M.	Gaël YANNO
	Mme	Anne-Christine CHIMENTI	M.	Philippe BLAISE
	Mme	Patricia VAN RYSWYCK	Mme	Isabelle CHAMPMOREAU
	M.	Tristan DERYCKE	M.	Jean-Claude BRIAULT
	Mme	Tuilogona O'CONNOR	Mme	Marie-Jo BARBIER-PONTONI
	Mme	Valérie LARQUE	Mme	Dominique KORFANTY
	M.	Alexandre MACHFUL	M.	Angélo PITO
	M.	Christophe OBLED	M.	Hnadriane HNADRIANE
	M.	Kalisito MUSUMUSU		

formant la majorité des membres en exercice.

ABSENTS EXCUSES :

Nombre de conseillers en exercice	: 53	M.	Marc MANSEL	M.	Patrick SENS
		M.	Daniel LEROUX	M.	Christophe DELESSERT
		M.	Marc ZEISEL	Mme	Jinezi Annie QAEZE
Nombre de présents	: 29	M.	Nicolas VIGNOLES	Mme	Charlène SOERIP
Nombre de votants (15 procurations)	: 44	Mme	Marie-Noëlle LOPEZ	M.	André WAMO
		Mme	Martine LAGNEAU	Mme	Isabelle LAFLEUR
		M.	Pierre FAIRBANK	Mme	Sonia BACKES
		M.	Mathieu OUANEMA	Mme	Félicia BALLANGER
		Mme	Sabine KAGY	M.	Jonas TAOFIFENUA
		Mme	Janine BAJON	M.	Charles ERIC
		Mme	Germaine NEWEDOU	Mme	Dina REY
		M.	Christophe CHEVILLON	Mme	Mireille LEVY

Madame Diane BUI-DUYET a été élue secrétaire de séance.

DELIBERATION N° 2018/487

complétant la délibération n° 2012/965 du 4 septembre 2012 relative aux modalités de recrutement et de rémunération de certains agents contractuels de la Ville de Nouméa complétée et modifiée

Le conseil municipal de la Ville de Nouméa, réuni en séance publique, le **12 JUIN 2018**

VU la loi organique n° 99/209 du 19 mars 1999 modifiée relative à la Nouvelle-Calédonie, publiée au Journal Officiel de la Nouvelle-Calédonie le 24 mars 1999,

VU la loi n° 99/210 du 19 mars 1999 modifiée relative à la Nouvelle-Calédonie, publiée au Journal Officiel de la Nouvelle-Calédonie le 24 mars 1999,

VU le Code des communes de la Nouvelle-Calédonie,

VU le Code du travail de Nouvelle-Calédonie,

VU la convention collective modifiée du 10 septembre 1959 applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du Territoire,

VU la délibération du Congrès de la Nouvelle-Calédonie modifiée n° 486 du 10 août 1994 portant création du statut général des fonctionnaires des communes de Nouvelle-Calédonie,

VU l'Accord de Ville du 4 septembre 2012,

VU la délibération du conseil municipal de la Ville de Nouméa n° 2012/965 du 4 septembre 2012 relative aux modalités de recrutement et de rémunération de certains agents contractuels de la Ville de Nouméa complétée par la délibération n° 2014/785 du 20 août 2014 et modifiée par délibération n° 2015/1075 du 31 août 2015,

VU la note explicative de synthèse n° 2018/93 du 15 mai 2018,

VU l'avis rendu par le Comité Technique Paritaire, le 24 mai 2018,

La Commission de l'Administration Générale entendue en séance du 24 mai 2018,

Après en avoir délibéré,

D E C I D E :

ARTICLE 1^{er} / OBJET

Il est procédé à l'ouverture d'une nouvelle période d'option permettant aux agents de la Ville de Nouméa relevant de la convention collective des services publics de basculer dans le dispositif de contractualisation défini par la délibération n° 2012/965 du 4 septembre 2012 complétée et modifiée.

Cette période d'option est ouverte à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente délibération jusqu'à l'adoption du texte relatif au statut des agents non-titulaires (ANT) par le Congrès de la Nouvelle-Calédonie.

Cette possibilité s'adresse exclusivement aux agents de la collectivité bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée et rattachés à la convention collective des services publics de Nouvelle-Calédonie.

ARTICLE 2 / BENEFICIAIRES DU DROIT D'OPTION

Les agents relevant de la convention collective des services publics employés par la Ville de Nouméa, détenteurs d'un contrat à durée indéterminée rattaché à la convention collective des services publics de Nouvelle-Calédonie et occupant l'un des emplois des listes 1 et 2, peuvent opter :

- soit pour le maintien de leur statut d'agent de la convention collective des services publics ;
- soit pour l'application de la présente délibération qui emportera, de ce fait, renoncement au statut d'agent de la convention collective dont ils relevaient précédemment.

Les conditions énoncées à l'alinéa premier du présent article s'apprécient à la date d'entrée en vigueur de la présente délibération.

ARTICLE 3 / MODALITES DU DROIT D'OPTION

Le droit d'option doit être formulé par écrit et réceptionné par le Maire à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente délibération.

En l'absence de choix formulé, les agents concernés sont considérés comme ayant opté pour le maintien de leur statut d'agent de la convention collective des services publics.

ARTICLE 4 / CONSEQUENCE DU DROIT D'OPTION

Le renoncement à la convention collective des services publics, une fois formalisé par la signature d'un nouveau contrat à durée indéterminée régi par les dispositions de l'Accord de Ville du 4 septembre 2012 et la délibération du conseil municipal de la Ville de Nouméa n° 2012/965 du 4 septembre 2012 relative aux modalités de recrutement et de rémunération de certains agents contractuels de la Ville de Nouméa complétée et modifiée, est irrévocable.

ARTICLE 5 / MODALITES DE RECLASSEMENT

Le reclassement des agents visés à l'article 2 doit respecter les conditions suivantes :

- s'effectuer en fonction de l'emploi occupé, dans l'une des grilles de rémunération prévues aux articles 8 et 10 de la délibération n° 2012/965 du 4 septembre 2012 complétée et modifiée ;
- s'opérer à l'indice brut correspondant au salaire mensuel brut immédiatement supérieur à celui qu'il percevait en qualité d'agent de la convention collective des services publics ou, pour les salaires inférieurs, au niveau d'entrée de l'emploi de reclassement.

Le salaire mensuel brut précité comprend le salaire de base, l'indemnité de vie chère, la prime d'ancienneté, la prime de qualification, ainsi que la majoration de traitement. Sont exclus de ce salaire brut toutes autres primes ou indemnités.

Aucune condition de diplôme ne leur est opposable.

ARTICLE 6 / CONSEQUENCES DU RECLASSEMENT

Le reclassement s'effectue de manière pleine et entière à une date unique, soit au premier jour du troisième mois suivant la réception de la formulation écrite du droit d'option de l'agent.

A la date de reclassement, l'agent :

- bascule dans sa nouvelle grille indiciaire ;
- se voit appliquer de manière totale le dispositif mis en place par la délibération du conseil municipal de la Ville de Nouméa n° 2012/965 du 4 septembre 2012 relative aux modalités de recrutement et de rémunération de certains agents contractuels de la Ville de Nouméa complétée et modifiée et les dispositions du Code du Travail ;
- accède au bénéfice du régime indemnitaire telle que défini par les textes réglementaires et la délibération du conseil municipal en la matière ;
- perd définitivement le statut d'agent de la convention collective.

ARTICLE 7 /

La présente délibération entre en vigueur le premier jour du mois suivant sa publication.

ARTICLE 8 /

Le délai de recours devant le Tribunal Administratif de Nouvelle-Calédonie contre le présent acte est de deux mois à compter de sa publication.

ARTICLE 9 /

Le Maire est chargé de l'exécution de la présente délibération qui sera enregistrée, transmise à Monsieur le Commissaire Délégué de la République pour la province Sud et publiée par voie d'affichage.

Le Maire certifie que par le présent acte
ayant été transmis le **14 JUIN 2018**
au Commissaire Délégué

~~et notifié le~~

et / ~~est~~ publié le **15 JUIN 2018**
est exécutoire de plein droit.



ELIÉ EN SEANCE PUBLIQUE, LE **12 JUIN 2018**

POUR EXTRAIT CONFORME

NOUMEA, LE **13 JUIN 2018**

Pour le Maire et par délégation,

DESTINATAIRES :

SUBD ADMINIS. SUD	- 1
Anne-Christine CHIMENTI	- 1
D.P. 9 ^e adjointe au Maire	- 2
D.R.H. dont T.P.S.H.	- 10
TOUTES DIRECTIONS	- 1
AFFICHAGE	- 1

Le Maire,

Sonia LAGARDE



Haut-Commissariat de la République
en Nouvelle-Calédonie

14 JUIN 2018

CONTRÔLE DE LÉGALITÉ