Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

HAUT-COMMISSARIAT DE LA RÉPUBLIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE

Direction de la légalité et des affaires juridiques
Bureau des collectivités locales
Affaire suivie par : Delphine EGAULT
delphine.egault@nouvelle-caledonie.gouv.fr
Tél : 23 03 81 Fax : 23 03 99

Nouméa, le 06 DEC. 2018

REF : BCL - 267

Le haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie

à

M. le président du gouvernement de Nouvelle-Calédonie

Objet : Les collaborateurs des membres du gouvernement

La présente lettre-circulaire a pour objet de rappeler les conditions législatives et réglementaires relatives à la rémunération, à l'indemnité de congés payés et à l'indemnité de fin de fonction des collaborateur des membres du gouvernement.

I. La rémunération des collaborateurs de cabinet des membres du gouvernement

Textes : articles 1, 2 et 3 de l'arrêté n°99-15/GNC du 25 juin 1999 fixant les conditions de rémunération des collaborateurs des membres du gouvernement.

1- La rémunération du collaborateur de cabinet

a) Le principe du calcul de la rémunération est fixé par l'article 2 :

Le montant de la rémunération d'un collaborateur d'un membre du gouvernement est fixé selon les compétences requises et responsabilités exercées :

- en s'appuyant notamment sur la rémunération immédiatement antérieure (traitement indiciaire et régime indemnitaire pour les fonctionnaires des fonctions publiques de la Nouvelle-Calédonie et de métropole, et niveau de revenu du dernier emploi de la déclaration annuelle de revenus pour les autres) ;
- et pouvant être majorée au maximum de 20% ;
- conformément à la grille indiciaire ci-après (ou figurent les IB min et max : donc des planchers et plafonds de rémunération) :

	Directeur de cabinet / Directeur adjoint de cabinet	Chef de cabinet Chargé de mission Conseiller	Technicien Chargé d'études	Assistant	Secrétaire
Classement INA/IB max	655/1015	635/966	532/749	469/623	383/489
Classement INA/IB min	318/395	318/395	269/325	259/313	228/268

L'article 4 de l'arrêté n°99-15/GNC du 25 juin 1999 fixant les conditions de rémunération des collaborateurs des membres du gouvernement prévoit que « les collaborateurs des membres du gouvernement peuvent sur leur demande, être autorisés à accomplir leur fonction à mi-temps. La rémunération des collaborateurs est alors au plus égale à la moitié du traitement prévu aux articles 1 et 2. Les dispositions de l'article 3 ne sont pas applicables à un emploi à mi-temps ».

b) Les dérogations sont fixées par l'article 3:

→ Les alinéas 1 et 2 de l'article 3 s'appliquent aux seuls collaborateurs ayant la qualité de fonctionnaires : ils permettent de déroger aux règles de rémunération fixés par l'article 2 dès lors que ces règles conduisent à attribuer au collaborateur une rémunération moins favorable que celle qui était la sienne auparavant.

Dans ces conditions, le collaborateur a droit au maintien de sa dernière rémunération indiciaire brute éventuellement majorée de 20% (alinéa 1) et une indemnité compensatrice[1] des primes qu'il percevait antérieurement (alinéa 2).

→ L'alinéa 3 s'applique aux collaborateurs ayant la qualité de salarié du secteur privé, de CDI auprès d'un employeur public ou de profession indépendante : il permet de déroger aux règles de rémunération fixés par l'article 2 dès lors que ces règles conduisent à attribuer au collaborateur une rémunération moins favorable que celle qui était la sienne auparavant.
Dans ces conditions, le collaborateur a droit au maintien de sa dernière rémunération éventuellement majorée de 20%.

2- La revalorisation de la rémunération du collaborateur de cabinet

Une revalorisation de la rémunération du collaborateur peut intervenir dans les conditions suivantes :

- une ancienneté minimale à l'indice précédent : deux ans.
- un gain indiciaire maximum :

  - Directeur de cabinet ou directeur adjoint de cabinet : 50 point d'INA
  - Chef de cabinet : 40 points d'INA
  - Chargé de mission, conseiller : 35 points d'INA
  - Technicien, chargé d'études : 25 points d'INA
  - Assistant : 20 points d'INA
  - Secrétaire : 15 points d'INA

[1] Cette indemnité compensatrice, traduite en points d'INM, correspondant au montant des indemnités de fonction, des primes et avantages liés au logement, à la voiture et au téléphone perçus dans son dernier emploi.

Cette revalorisation indiciaire ne revêt pas un caractère automatique et ne peut donc pas s'apparenter à un avancement d'échelon tous les deux ans. *(TANC, n°1800125-1, 25/09/2018)*

Il s'agit d'une possibilité de revalorisation dans un délai de deux ans minimum, accordée eu égard aux qualités professionnelles du collaborateur.

II. L'indemnité de congés payés

Textes :

- Article 11 de la délibération n°17 du 3 septembre 1999 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des collaborateurs des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

- Article 4 de l'arrêté n°99-15/GNC du 25 juin 1999 fixant les conditions de rémunération des collaborateurs des membres du gouvernement ;

- Article 3 de l'arrêté modifié n°1066 du 22 août 1953 fixant le régime des congés des personnels civils relevant de l'autorité du chef du territoire ;

- Article 11 de la délibération n°109 du 24 août 2005 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel dans les fonctions publiques de Nouvelle-Calédonie.

1- Les conditions requises pour bénéficier de l'indemnité :

Le collaborateur de cabinet bénéficie d'une indemnité de congés payés dès lors que les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- il ne doit pas avoir la qualité de fonctionnaire ;
- il n'a pas épuisé tous ses jours de congés lorsqu'il est mis fin à ses fonctions.

2- Le calcul de l'indemnité :

L'indemnité de congé payé est égale au montant de la rémunération que le collaborateur aurait perçue pendant la période de congé s'il avait continué de travailler, dans la limite de 30 jours.

Il s'agira donc de calculer, au cas par cas en fonction de l'ancienneté du collaborateur et de son temps de travail (temps plein ou temps partiel), le nombre de jours acquis, effectivement pris, et restant à prendre le cas échéant.

L'indemnité de congé payé ne peut en aucun cas être automatiquement égale au montant de la rémunération perçue pendant 30 jours.

a- Le calcul des jours de congés acquis :

Le droit à congé annuel d'un collaborateur de cabinet est fixé dans les conditions prévues par la réglementation applicable aux fonctionnaires territoriaux.

Cette réglementation prévoit que :

- les fonctionnaires en activité ont droit chaque année à un congé à la charge de la personne publique qui les emploie égal à deux jours et demi par mois de service effectif sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables ;

- les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel ont droit à des congés annuels proportionnels à ceux des fonctionnaires accomplissant un service à temps plein.

Par conséquent, un collaborateur qui exerce à temps partiel (50%), bénéficie de 1 jour et demi par mois de service effectif, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 15 jours.

b- Le calcul des jours pris et restant à prendre :

Un collaborateur de cabinet doit apurer son droit à congé annuel au titre de douze mois de fonction, dans les douze mois suivants

Le congé peut être cumulé sur une période trois ans sous réserve que le collaborateur prenne au moins six jours ouvrables de congé effectif par an.

Si le collaborateur de cabinet travaille à temps partiel, le nombre de jours ouvrables de congé effectif par an, obligatoirement pris, est calculé proportionnellement à son temps de travail.

III. L'indemnité de fin de fonction

Textes : articles 11 et 12 de la délibération n°17 du 3 septembre 1999 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des collaborateurs des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

1- Les conditions requises pour bénéficier de l'indemnité :

Le collaborateur de cabinet bénéficie d'une indemnité de fin de fonction dès lors que les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- il ne doit pas avoir la qualité de fonctionnaire[2] ;
- il n'a pas été recruté auprès de la même institution ou auprès d'un des employeurs de la Nouvelle-Calédonie dans les deux mois suivant la cessation de ses fonctions ;
- il doit fournir, à l'expiration du délai de deux mois, les justificatifs attestant de son éligibilité au versement de l'indemnité.

2- Le calcul de l'indemnité :

L'indemnité de fin de fonction est égale à un mois de rémunération brute mensuelle par année de service, dans la limite de six mois.

→ Le calcul de l'indemnité de fin de fonction s'opère donc au regard du nombre d'année de service, et non en fonction de la durée de service. Aucune proratisation n'est possible.

Exemple 1 : un collaborateur recruté à compter du 1er janvier 2017, et dont les fonctions ont cessé au 1er décembre 2017 ne peut pas prétendre au bénéfice de l'indemnité.

---

2 Conformément à l'article 12 de la délibération n°17, le collaborateur de cabinet ayant la qualité de fonctionnaire ne peut bénéficier de l'indemnité de fin de fonctions, puisqu'il est réintégré de plein droit dans un emploi de la collectivité ou de l'établissement ou organisme dont ils relevaient antérieurement.

Exemple 2 : un collaborateur recruté à compter du 1er janvier 2016, et dont les fonctions ont cessé au 1er mars 2018, peut bénéficier d'une indemnité égale à deux mois de rémunération brute mensuelle.

→ Pour prétendre à une indemnité calculée sur la base de six mois de rémunération, le collaborateur de cabinet doit justifier de six années de service minimum.

Le montant de l'indemnité est plafonné à six mois de rémunération, même si le collaborateur justifie d'un nombre d'année de service supérieur à six.

Exemple : un collaborateur recruté à compter du 1er janvier 2010, et dont les fonctions ont cessé au 1er décembre 2017 peut bénéficier d'une indemnité de six mois maximum.

Mes services se tiennent à votre disposition pour toute information que vous jugeriez utile d'obtenir.

Thierry LATASTE