



Pôle Aide au Recrutement – Emploi
Rémunération du personnel contractuel de droit public

LA DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC ET SA RÉÉVALUATION EU ÉGARD AUX NOUVELLES GRILLES INDICIAIRES

Sommaire

I : La détermination de la rémunération des agents contractuels de droit public

II : La réévaluation de la rémunération des agents contractuels de droit public

II : La mise en conformité de la rémunération des agents contractuels de droit public avec les nouvelles grilles indiciaires au 1^{er} janvier 2017

Sont concernés les agents des collectivités et établissements publics recrutés en application des articles 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée (voir site internet www.cdg11.fr rubrique Pôle « Aide au Recrutement / Emploi » – « Contrats agents contractuels »).

I : La détermination de la rémunération des agents contractuels de droit public

1- Principe juridique

Le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale a inséré dans le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, l'article 1-2 stipulant que : « le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la

qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

La rémunération des agents employés à durée déterminée auprès du même employeur en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée fait l'objet d'une réévaluation, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, au moins tous les trois ans, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue. »

2- La rémunération basée sur un indice de la Fonction Publique Territoriale

En application du principe énoncé à l'article 1-2 du décret n°88-145, chaque collectivité ou établissement public est libre de déterminer le niveau de rémunération des agents contractuels de droit public qu'elle emploie.

Afin de distinguer l'agent contractuel de droit public et le vacataire rémunéré à l'acte, il convient de se baser sur une rémunération composée des mêmes éléments que celle attribuée aux autres agents publics, calculée sur la base d'un indice de la fonction publique territoriale complétée du versement de l'indemnité de résidence et le cas échéant du supplément familial de traitement.

Les modalités de rémunération doivent impérativement être indiquées dans le contrat de travail de l'agent.

3- L'attribution de primes

Une collectivité est libre, sous réserve de l'avis du Comité technique compétent (art. 33 de la loi n°84-53) de décider de l'attribution ou non d'une prime à ses agents contractuels. Une telle attribution de prime devra être prévue par délibération et faire l'objet d'un arrêté individuel d'attribution.

Une modulation des primes en fonction de la manière de servir peut être prévue en particulier lorsqu'une telle modulation s'applique aux fonctionnaires exerçant des fonctions analogues.

4- La détermination du niveau de rémunération

Comme stipulé dans l'article 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, la rémunération est établie au regard des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Ainsi, l'autorité territoriale peut être conduite à fixer la rémunération d'un agent contractuel à un niveau supérieur ou inférieur à celui qu'il percevait dans un emploi précédent, qu'il soit public ou privé. Le contractant est libre d'accepter ou non la rémunération proposée.

La fixation de la rémunération conduit à prendre en considération la responsabilité et/ou la technicité particulière de l'emploi occupé.

La notion de qualification permet de moduler la rémunération au vu des qualifications requises pour l'exercice des fonctions, de celles dont justifie l'agent mais également des difficultés éventuellement rencontrées pour recruter sur des qualifications ou spécialités rares ou très recherchées.

L'autorité territoriale peut prendre en référence la grille indiciaire du grade auquel correspondent les fonctions exercées puis opérer les ajustements individuels en fonction du profil de l'agent recruté, de ses diplômes ou expérience.

5- Cas du contrat de remplacement

Rappel : les contrats pris en application de l'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée permettent le recrutement de personnel contractuel de remplacement de fonctionnaires ou d'agents contractuels momentanément indisponibles en raison de santé, de congé annuel etc...



Attention : Le remplacement d'agent contractuel ne s'effectue **que sur les emplois permanents** pris en application des articles 3-2 et 3-3 de la loi n°84-53 (emplois inscrits au tableau des effectifs).

La rémunération des agents contractuels doit normalement être fixée en référence à ce que devrait normalement percevoir un fonctionnaire territorial exerçant les mêmes fonctions.

Ainsi dans le cas du contrat de remplacement en application de l'article 3-1 de la loi n°84-53, le Conseil d'État a précisé qu'il appartient à l'autorité territoriale de fixer au cas par cas, sous le contrôle du juge, la rémunération de ces agents en prenant en compte principalement la rémunération accordées aux titulaires qu'ils remplacent et, à titre accessoires, d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle.

Aucune disposition n'impose que la rémunération soit limitée à celle correspondant au 1^{er} échelon du grade concerné. L'autorité territoriale peut prendre en compte des éléments tels que les diplômes ou l'expérience de l'agent remplaçant pour le rémunérer par référence à un indice supérieur à celui du 1^{er} échelon détenu par le fonctionnaire remplacé. **La rémunération de l'agent contractuel de remplacement peut donc être supérieure ou inférieure à celle de l'agent remplacé.**



Une rémunération établie sur la base d'un indice élevé alors que l'agent contractuel ne justifie pas d'une expérience professionnelle correspondant à la détention de cet indice par un fonctionnaire serait illégale et susceptible d'annulation par le juge.

À titre d'exemple, a été annulée la rémunération d'un ingénieur territorial contractuel à l'indice brut 942 qui ne possédait que 2 ans d'expérience. En 1996, l'IB 942 était atteint après 23 ans

d'ancienneté par un agent titulaire du grade d'ingénieur territorial (CAA Paris n°95PA2789 du 3 décembre 1996).

II : La réévaluation de la rémunération

1- Réévaluation et augmentation de la rémunération

Rappel : l'article 1-2 du décret n°88-145 stipule que la rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet **d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels** (organisés pour tout agent ayant une ancienneté de plus d'un an au sein de la collectivité) ou de l'évolution des fonctions.

La rémunération des agents recrutés sous contrats en application de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 doit faire l'objet d'une **réévaluation** au moins tous les trois ans sous réserve que cette durée ait été exercée de manière continue et au regard des résultats de l'entretien professionnel ou de l'évolution des fonctions.

Le Conseil d'État estime qu'une augmentation de la rémunération est possible dans la mesure où elle constitue la contrepartie d'une évolution des tâches, de la qualification ou de l'expérience professionnelle de l'agent et que les augmentations sont possibles à la condition qu'elles n'interviennent pas à un rythme régulier ce qui aurait pour conséquence d'instaurer un système de carrière.

Néanmoins, le fait d'augmenter la rémunération d'un agent contractuel recruté sur besoin permanent au moment du renouvellement du contrat et en cours de contrat sur une période de 5 ans ne constitue pas un déroulement de carrière illégal (jurisprudence de la Cour Administrative d'Appel de Douai n°10DA00144 du 20 octobre 2011). En effet le Président du Conseil régional en faisant évoluer la rémunération d'un contractuel au moyen de trois avenants et sur une période d'environ 5 ans n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation. De plus les augmentations de la rémunération restaient RAISONNABLES et en conformité avec la rémunération qu'aurait reçue un agent titulaire de l'État.

2- Interdiction d'instaurer un système de carrière

La mise en place d'un système de carrière n'est pas autorisée par le législateur, ainsi, la détermination et l'évolution de la rémunération ne doivent en aucun cas impliquer un automatisme. Elles doivent faire l'objet du pouvoir d'appréciation de l'autorité territoriale en fonction de la situation de chaque agent.

Si une augmentation de la rémunération est décidée, elle doit rester dans des proportions raisonnables et sera motivée par le changement d'un des critères de rémunération, par exemple des responsabilités plus importantes ou un accroissement de qualifications professionnelles de l'agent, lesquelles sont, le cas échéant appréciées dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

La réévaluation ne doit pas être excessive sous peine de constituer une modification substantielle du contrat de travail et par conséquent de donner naissance à un nouveau contrat avec les conséquences qui en découlent.



Le Conseil d'Etat a confirmé que l'obligation de réévaluation de la rémunération n'implique pas systématiquement une augmentation de la rémunération perçue par l'agent contractuel



Ce dispositif doit faire l'objet d'un échange entre l'employeur et l'agent à minima tous les trois ans.

III : La mise en conformité de la rémunération des agents contractuels de droit public avec les nouvelles grilles indiciaires au 1^{er} janvier 2017

1- Choix de l'application des nouvelles grilles indiciaires

Les dispositions relatives à la rémunération stipulées dans les contrats de travail en cours qui ont été établies antérieurement à la parution des nouvelles grilles indiciaires, peuvent être conservées sans modification.

Le principe général du droit imposant une rémunération à minima supérieure au taux du SMIC en vigueur (indice majoré minimum de 325) doit être respecté.

En application de ce principe, la collectivité n'est pas dans l'obligation de modifier les indices de rémunération présents dans les contrats de travail conclus avant le 1^{er} janvier 2017.

Il est cependant à noter que les nouveaux contrats conclus par les collectivités seront basés sur les nouveaux indices en vigueur.

Ainsi, dans un souci d'égalité de rémunération entre les agents contractuels de la collectivité ou simplement avec la volonté d'adapter leur niveau de rémunération, la collectivité **peut**, si elle le souhaite, appliquer les nouveaux indices en vigueur au 1^{er} janvier 2017 aux agents contractuels via l'établissement d'un **avenant au contrat de travail**.

2- Indemnité différentielle en cas d'indice majoré inférieur à 325

Comme indiqué ci-dessus, le principe général du droit rappelle que la rémunération d'un agent contractuel ne peut en tout état de cause être inférieure au SMIC. Le cas échéant, une indemnité différentielle doit être versée à l'agent afin d'assurer le respect de ce principe.

L'indemnité différentielle doit être appliquée pour certains agents contractuels rémunérés en référence à un **indice majoré inférieur à 325** (indice de rémunération correspondant à un montant de **1522.95** euros brut, premier indice égal ou supérieur au montant brut du SMIC).

Attention, les employeurs qui auraient mentionné explicitement dans le contrat de travail de l'agent une rémunération au premier échelon de la grille indiciaire de son grade, auront l'obligation à compter du 1^{er} janvier 2017 d'utiliser le premier échelon des nouvelles grilles indiciaires en vigueur.

Exemple :

La commune d'Alpha rémunère l'agent contractuel affecté aux services techniques à l'indice majoré 309, indice inférieur au SMIC en vigueur, et à l'indice majoré 325, il convient donc d'appliquer l'indemnité différentielle en respectant la procédure suivante :

- Rédiger un avenant au contrat de travail pour modification des indices de rémunération de l'agent.
- Dans l'attente de l'actualisation du contrat, lors de l'établissement de la paye du mois suivant, faire un rappel du montant de la différence du montant du SMIC et du montant réellement perçu par l'agent, soit pour le cas de la commune d'Alpha :

Taux du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2019 = 10.03€, soit SMIC mensuel = 10.03 € X 151.67H = **1521.25 €**

Rémunération brut prévue à l'indice 309 au 1^{er} janvier 2019 = 309 X 4.6860 (valeur du point depuis le 1^{er} février 2017) = **1447.98 €**

Indemnité différentielle = **1521.25 €** - **1447.98 €** = **73.27 €**

- Avertir le payeur de la régularisation appliquée sur le prochain traitement de l'agent.



Le Pôle Aide au Recrutement – Emploi
reste à votre disposition pour tout complément d'information

Magali BELOTTI
Priscillia LAVAIL
04.68.77.79.64