

6. La rémunération des contractuels

I – LES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES CONTRACTUELS

La rémunération des agents contractuels de droit public doit obligatoirement comprendre les mêmes éléments de rémunération que les fonctionnaires (art.136 loi 84-53 qui renvoie à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983), à savoir :

- **Le traitement indiciaire** : les agents sont rémunérés par rapport à un indice. Il n'est pas possible de faire référence au SMIC (CE du 21/10/1988, n°64049).

NOTA : Seuls les agents contractuels de droit privé, c'est à dire les contrats aidés (CUI-CAE, emplois d'avenir,...), sont rémunérés sur la base du SMIC .

! *L'agent contractuel ne dispose pas de déroulement de carrière, en revanche l'agent bénéficie de plein droit de l'augmentation de la valeur du point.*

- **Supplément familial de traitement le cas échéant** : Le SFT est dû à l'agent contractuel assumant la charge effective et permanente de ses enfants. Les agents de droit privé en sont exclus. Son montant est identique à celui versé aux agents titulaires, dans une situation équivalente.

- **Le cas échéant peuvent s'ajouter des indemnités et avantages collectivement acquis au titre de l'article 111 de la loi 26.01.1984 (prime de fin d'année)**, instituées par un texte législatif ou réglementaire si la délibération instituant le régime indemnitaire et le contrat prévoient expressément que les agents contractuels peuvent en bénéficier. Il s'agit d'une simple faculté.

- **Le cas échéant peuvent s'ajouter, en fin de contrat, le versement de l'indemnité de congés payés non pris**: Lorsque à la fin de son contrat, l'agent n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels du fait de l'autorité territoriale, en raison de la définition du calendrier des congés annuels, il percevra une indemnité compensatrice égale au 1/10ème de la rémunération brute totale (Article 5 du décret n°88-145)

Aucune disposition du décret n°88-145 ne prévoit, pour les agents dont l'engagement arrive à terme, le versement d'une **prime de précarité** telle que prévue au code du travail (CE 13/01/1995 n°147235).

! ***INTERDICTION DES CONTRATS RÉMUNÉRÉS A L'HEURE** : il n'est pas possible de prévoir que l'agent contractuel sera rémunéré en fonction du nombre d'heures effectivement accomplies au cours du mois précédant ou en fonction des besoins de la collectivité. L'estimation de ces besoins doit être anticipée et exprimée sur une base hebdomadaire éventuellement lissée compte tenu des impératifs du service sur l'ensemble de la période d'engagement (agent relevant du calendrier scolaire, etc.)*

Un contrat prévoyant une rémunération horaire serait entaché d'irrégularité (CE 30 mars 2016 n°380616).

S'il est vrai qu'un arrêt de Cour administrative d'appel (CAA Versailles n°05VE01171 du 19.10.2006) a admis la légalité d'une rémunération forfaitaire sans référence à un indice.

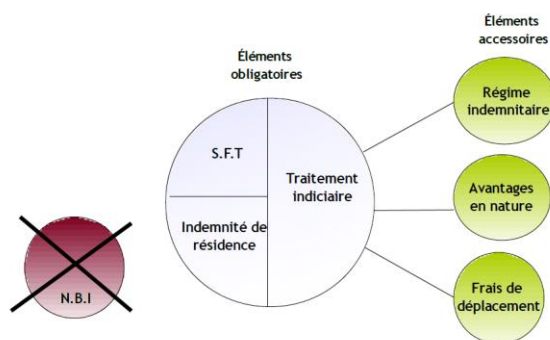
Cependant, cette position n'est pas celle retenue par le conseil d'Etat, juge de cassation.

En effet, ce dernier a récemment jugé qu'il n'est pas possible de prévoir que l'agent contractuel soit rémunéré en fonction du nombre d'heures effectivement accomplies au cours du mois précédant ou en fonction des besoins de la collectivité (CE 30 mars 2016 n°380616).

De même, il a jugé qu'une rémunération forfaitaire fondée sur le smic est illégale (CE 21/10/1988 N°64049).

Par conséquent, la fixation d'une rémunération forfaitaire devra être écartée car elle ne permet pas de déterminer que la composition de la rémunération proposée respecte la réglementation susvisée. En outre, l'absence de renvoi

à indice ne permet pas de vérifier que le niveau de rémunération est légale (comparaison avec la situation d'un fonctionnaire occupant les mêmes fonctions), ni de vérifier que le contrat respecte les conditions de rémunération définies dans la délibération créant le poste et autorisant le recours à un agent contractuel.



! Les agents contractuels ne peuvent pas bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ; cette dernière est réservée aux seuls fonctionnaires, même s'ils exercent les fonctions y ouvrant droit ;

Cependant, le juge a reconnu que les agents recrutés sur le fondement de l'article 38 (contrat handicapé) peuvent en bénéficier (CAA Nancy 17/11/2005 n°00NC00952 et 01NC01299).

Il est à noter que plusieurs situations peuvent entraîner une suspension de la rémunération :

- La grève
- La suspension
- L'exclusion temporaire de fonctions
- L'absence de service fait
- Le placement en congé sans traitement

La rémunération versée aux agents contractuels est soumise à cotisations.

Dans la fonction publique d'Etat, la rémunération des contractuels peut être forfaitaire car les dispositions applicables aux agents contractuels ne renvoient pas à la composition de la rémunération des fonctionnaires, contrairement à la fonction publique territoriale.

II – LA DÉTERMINATION DU NIVEAU DE LA RÉMUNÉRATION INDICIAIRE

A. L'autorité qui fixe le niveau de rémunération

La rémunération est due aux agents contractuels de droit public, après service fait (art. 20 Loi n°83-634). La rémunération d'un agent contractuel est fixée conjointement :

- **Par l'organe délibérant qui crée l'emploi, affecte les crédits et fixe le cadre de la rémunération**

Cette délibération doit impérativement préciser le niveau de rémunération en lien avec l'emploi créé en référence à un indice ou une grille indiciaire (la référence au SMIC étant impossible). Ainsi, la rémunération sera encadrée par la référence à la grille indiciaire correspondant au grade de l'emploi créé.

Pour plus de flexibilité, il est souhaitable d'indiquer dans la délibération que la rémunération de l'agent contractuel sera comprise entre x et y échelon du grade.

- **Par l'autorité territoriale qui détermine le niveau de la rémunération de l'agent recruté dans le respect des termes de la délibération.**

B. Le niveau de rémunération

- Pour respecter la parité avec les fonctionnaires, **l'indice de rémunération doit appartenir à la grille indiciaire du grade de recrutement** : Une personne recrutée sur un grade de rédacteur devra être rémunérée sur un indice de la grille du grade de rédacteur.

En revanche, contrairement aux fonctionnaires, **la collectivité disposera en revanche du choix de l'échelon.**

L'agent ne sera pas nécessairement recruté au 1^{er} échelon du grade.

En effet, l'article 1-2 du décret n°88-145 précise désormais que la rémunération de l'agent contractuel **doit être établie**, au cas par cas, **en tenant compte** :

- **des fonctions occupées,**
- **de la qualification requise pour leur exercice,**
- **de la qualification détenue par l'agent,**
- **Et de son expérience.**

Ainsi, la rémunération peut donc être supérieure ou inférieure à celle de l'agent remplacé. Ainsi, l'agent remplaçant sera recruté sur le même grade et pour la même durée hebdomadaire mais pourra selon les termes de la délibération ayant créé le poste est rémunéré sur un échelon différent selon son niveau d'expérience et ses qualifications.

- **Les agents contractuels recrutés pour occuper un emploi fonctionnel de direction, la rémunération est fixée différemment selon qu'il s'agit d'un fonctionnaire en disponibilité ou non.**

Le fonctionnaire en disponibilité et nommé par la voie du recrutement direct sont classés dans leur emploi en fonction de la durée **et du niveau de leur expérience professionnelle**"

- pour les emplois administratifs : à l'un des échelons prévus aux articles 10 à 12-1 et 12-3 à 12-8 du décret du 30 décembre 1987 sans ancienneté d'échelon

- pour les emplois techniques : à l'un des échelons prévus aux articles 10 et 11 du décret du 9 février 1990 sans ancienneté d'échelon

Les agents non fonctionnaires **sont classés et rémunérés à l'un des échelons correspondant à cet emploi**, en fonction de la durée et du niveau de leurs expériences professionnelles antérieures dans les conditions prévues, selon l'emploi, par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 et le décret n° 90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre. Ils peuvent bénéficier en outre des accessoires de rémunération et des primes et indemnités afférents à ces emplois

- **Dans tous les cas, le montant de leur rémunération ne peut être inférieur à l'indice majoré minimum garanti fixé par décret et à la valeur du SMIC (indice IM 366 à compter du 1er janvier 2024, indice IM 361 entre le 1er mai 2023 et le 1er janvier 2021, indice IM 353 entre le 1.01.23 et 30.04.23, indice IM 352 entre le 31.12.2022 et le 1er.05. 2022, indice IM 343 entre le 1.01.22 et 31.04.2022, IM 340 entre le 1.10.2021 et le 31.12.21, IM 309 avant le 1.10.2021) – décret n°85-1148.** Si tel est le cas, une **indemnité différentielle** devra leur être versée. Elle est égale à la différence entre le SMIC Brut et le traitement indiciaire brut augmenté de la valeur des avantages en nature éventuellement accordés.

Comment définir le montant de la rémunération indiciaire ?

Chaque agent appartient à un cadre d'emplois. Dans ce cadre d'emplois, l'agent a un grade et un échelon.


À chaque échelon est associé un « indice brut » qui détermine la position et le classement de l'agent sur une échelle de rémunération indiciaire commune à tous les fonctionnaires.

A chaque indice brut correspond un « indice majoré » permettant le calcul de la rémunération (Décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique).

La valeur du traitement mensuel brut correspondant à l'indice majoré détenu par un agent à temps complet est égale à :
(Valeur de l'indice majoré 100 X indice majoré de l'agent) / (100 x 12)

Le montant du traitement annuel brut pour un temps complet correspondant à chaque indice majoré figure dans le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation)

Vous trouverez les barèmes de traitement sur notre site dans la rubrique [Documentation](#) / [Remuneration - Regime indemnitaire - NBI - Frais de déplacement](#) / [Baremes des traitements](#) / année.

 Conformément à la jurisprudence du juge administratif, la rémunération d'un agent contractuel **doit être fixée par référence à celle que percevrait un fonctionnaire qui assurerait les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents** (CE, 26 juillet 1995, n° 168-605 ; CAA Marseille, 2 novembre 2004, n° 00MA01066 ; CAA de Marseille, 20 mars 2014, n°12MA02433).

Ainsi, l'agent contractuel ne peut en principe percevoir une rémunération qui soit manifestement supérieure ou inférieure à celle des fonctionnaires qui assureraient les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents.

En revanche, 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'être annulée** par le juge (CAA Paris, 3 décembre 1996, n°95PA2789).

De manière générale, lorsqu'il est saisi, le juge vérifie l'absence d'erreur manifeste d'appréciation (CE, 30 déc. 2013, n°348057) en référence à la rémunération des fonctionnaires placés dans une situation identique ou similaire.

Ainsi, pour fixer le montant de la rémunération, l'autorité territoriale prendra comme référence, lorsque cela est possible, la grille indiciaire du grade auquel correspondent les fonctions exercées, puis opérera des ajustements individuels en fonction du profil des agents (ancienneté, diplôme, expériences.....).


III. Le versement d'un régime indemnitaire

La rémunération de l'agent contractuel peut également comprendre des indemnités justifiées par la nature des fonctions. **Toutefois, comme pour les fonctionnaires, le versement d'un régime indemnitaire est facultatif et ne crée aucun droit acquis.**

Par conséquent, les agents contractuels peuvent percevoir des primes et indemnités dans la mesure où

- **la délibération concernant le régime indemnitaire les inclus comme bénéficiaires**
- **et que le contrat le prévoit.**

Les agents contractuels bénéficient également des avantages collectivement acquis tels que la prime du 13ème mois ayant le caractère de rémunération qui existaient antérieurement avant la loi du 26 janvier 1984, lorsque ces avantages ont été maintenus dans la collectivité ou l'établissement.

 **Le régime indemnitaire fixé ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes (Article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).**

NOTA : Pour connaître le sort du régime indemnitaire en cas de maladie, il y a lieu de vous référer aux dispositions de votre délibération relative au régime indemnitaire.

En cas de maladie, l'agent qui perçoit un plein ou demi-traitement ne touchera pas son régime indemnitaire

- si la délibération ayant instauré le régime indemnitaire le prévoit expressément,
- si la délibération ayant instauré le régime indemnitaire ne prévoit rien sur le sujet,

Pour bénéficier du maintien intégral du régime indemnitaire en cas de maladie, il faut en effet que la délibération ayant instauré le régime indemnitaire le prévoit expressément.

IV. La revalorisation de la rémunération en cours de contrat

1- Le réexamen de la rémunération

► UN DROIT POUR LES CONTRATS SUR EMPLOIS PERMANENTS :

La rémunération **doit faire d'une réévaluation** (et non plus seulement d'un réexamen) **au moins tous les 3 ans**, notamment au vu **des résultats des entretiens professionnels** annuels ou de l'évolution des fonctions, pour :

- **Les agents contractuels en CDI**
- **Les agents contractuels en CDD, employés sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26.01.1984** (depuis le décret du 16.08.2016)

NB : L'obligation de réévaluation n'impliquait pas systématiquement une augmentation de la rémunération perçue par l'intéressé (Circulaire du 20 octobre 2016 NOR R DFF1626289C, DGAFF ; avis du CE du 30 septembre 2014). Cette disposition n'implique aucun automatisme ni ne présume le sens de l'évolution de la rémunération, et dès lors que l'administration procède à un examen au cas par cas de la situation de chaque agent contractuel et ne renonce pas ainsi à son pouvoir d'appréciation. **L'augmentation devra être envisagée dans la mesure où elle constitue la contrepartie de bons résultats professionnels, d'une évolution des tâches ou responsabilités, de la qualification ou de l'expérience professionnelle.**

Bien évidemment, il est possible de procéder à la réévaluation de la rémunération avant ce délai de 3 ans.

► UNE POSSIBILITE POUR LES CONTRATS DE PROJET

La rémunération des contractuels recrutés sur un contrat de projet au titre de l'article 3 II de la loi n°84-53, **peut faire d'une réévaluation** (et non plus seulement d'un réexamen) **en cours de contrat**, notamment au vu **des résultats des entretiens professionnels** annuels.

► ENCADREMENT DE LA REEVALUATION

Cette augmentation **doit en tout état de cause respecter le niveau de rémunération défini en fonction du ou des grades de fonctionnaires correspondant à l'emploi, tous ces éléments devant figurer dans la délibération ayant créé le poste.**

Cette augmentation **ne devra pas être excessive (> 20%)** et devra respecter **le principe selon lequel l'agent contractuel ne peut percevoir une rémunération qui soit manifestement supérieure ou inférieure à celle des fonctionnaires qui assureraient les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents.**

De fait, un indice correspondant à saut de 2 ou 3 échelons pourrait être sanctionné.

2-Les autres cas de réexamen de la rémunération

En cours de contrat, les agents contractuels continuent à être employés dans les conditions prévues les stipulations du contrat qu'ils ont souscrit lequel doit être conforme au texte en vigueur.

La revalorisation est en principe facultative, mais **encadrée**:

- ➔ si les augmentations sont possibles, elles ne peuvent intervenir à un rythme régulier prédéterminé dans le contrat, et qui aurait pour conséquence de mettre en place un système de carrière au profit d'un agent contractuel (CAA Douai, 20 octobre 2011, n°10DA00144).
- ➔ le contrat qui contiendrait une clause prévoyant une évolution de sa rémunération par référence à la grille indiciaire des fonctionnaires et lui permettant de bénéficier d'avancement d'échelons de façon détournée serait irrégulier et devrait être modifié sur ce point (CE, 30 mai 2012, n° 343039)
- ➔ La réévaluation ne doit pas être excessive (> 20%) sous peine de constituer une modification substantielle et nécessiter la conclusion d'un nouveau contrat avec toutes les conséquences qui en découlent (CE, 25 novembre 1998, n°151067; CAA de Douai, 31 mars 2011, n° 09DA01358).
- ➔ La réévaluation devra respecter **le principe selon lequel l'agent contractuel ne peut percevoir une rémunération qui soit manifestement supérieure ou inférieure à celle des fonctionnaires qui assureraient les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents.** De fait, un indice correspondant à saut de 2 ou 3 échelons pourrait être sanctionné.

Cependant, il peut arriver que des changements intervenants sur la rémunération des fonctionnaires aient un impact sur la rémunération d'un contractuel.

Il faut en effet distinguer plusieurs situations :

- **En cas de revalorisation des grilles indiciaires par décret**, la situation doit en principe être à **apprécier au cas par cas, au regard du contenu du contrat.**

Il convient en effet distinguer plusieurs situations :

- **Si la rémunération est fixée dans le contrat par un renvoi explicite à l'échelon d'un grade de cadre d'emplois, avec mention de l'indice de rémunération**: il y a lieu de prendre un avenant au contrat précisant que l'agent contractuel percevra la rémunération afférente au nouvel indice brut de l'échelon du grade de recrutement. L'agent est donc en droit de bénéficier de la revalorisation des grilles indiciaires.

- **Si la rémunération est fixée dans le contrat par référence à un simple indice de rémunération (uniquement), sans référence à un échelon.** Ici, les revalorisations indiciaires n'ont en principe aucun impact et ne créent aucune difficulté d'interprétation. L'agent n'a aucun droit à bénéficier d'une revalorisation indiciaire. **Néanmoins, vous restez libre de revaloriser la rémunération de l'agent contractuel.**

En cas de revalorisation, vous devrez également, et au préalable, délibérer pour modifier la délibération ayant créé le poste pour modifier l'indice de rémunération retenu, puis vous devrez rédiger un avenant au contrat.

Dans cette dernière hypothèse, il est nécessaire de garder à l'esprit que les agents contractuels ne se verront pas appliquer le dispositif « transfert primes/points ». Or ce dispositif vient neutraliser les effets de la 1ère revalorisation pour les fonctionnaires.

- **En cas de revalorisation du point d'indice**, la rémunération de l'agent contractuel en bénéficiera automatiquement.

3- Les modalités de changement de la rémunération

La modification de la rémunération **non substantielle** (changement d'échelons) donne lieu à l'établissement **d'un avenant signé des parties et transmis en préfecture.**

Au préalable, il convient de vérifier que la délibération ayant créé le poste, permis le recrutement d'un contractuel et fixé les conditions de sa rémunération, permet de réévaluer l'agent contractuel par simple avenant.

Si le projet de revalorisation n'est pas conforme à la délibération ayant créée le poste, **il faudra, avant de conclure l'avenant, modifier cette délibération pour modifier les conditions de rémunération des agents contractuels.**

Si la rémunération envisagée n'est pas prévue par la délibération ayant créé le poste, il sera nécessaire de délibérer pour modifier cette délibération sur l'aspect rémunération.

Le changement de grade, voir de catégorie hiérarchique de l'emploi, est assimilable à une modification substantielle du contrat. Par conséquent , un avenant ne sera pas possible. Un nouveau contrat devra être établi.

De fait, avant d'établir le nouveau contrat, il convient de vérifier au préalable, l'existence d'une poste vacant correspondant au grade envisagé et prévoyant la possibilité de recruter un contractuel (ou à défaut devra le créer par délibération).

Après avoir délibéré au besoin pour créer le poste, il faudra effectuer les publicités de vacance obligatoires sur le site dédié , et engager la procédure de recrutement classique des agents contractuels sur emplois permanents.

Passé les délais de publicités obligatoires et après avoir respecté la procédure de recrutement, la collectivité pourra établir le nouveau contrat, et le transmettre une fois signé des parties au contrôle de légalité (pour les emplois permanents).