

CONTRACTUELS
CONTRACTUELLES

RÉMUNÉRATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

VOUS AVEZ DES DROITS !

1 Les agents titulaires et contractuels ne sont pas dans des situations administratives identiques

Contrairement aux agents titulaires qui sont dans une position statutaire vis-à-vis de l'administration, c'est-à-dire qu'ils sont gérés par des actes administratifs unilatéraux (les arrêtés), la gestion des agents contractuels se fait par un contrat de travail

La fixation de la rémunération d'un agent contractuel est officiellement négociée entre les deux parties. Évidemment, les deux parties ne sont absolument pas dans une relation équitable. À part peut-être quelques hauts cadres ou cadres supérieurs aux compétences rares, spécifiques et fortement recherchées tant par le secteur public que le secteur privé, le contractuel pourra rarement négocier réellement les termes de son contrat avec la DGFiP…

Dans la pratique, il faut exclure la possibilité de fixer une partie de la rémunération, comme le régime indemnitaire, par la voie d'un arrêté, mais cette partie doit être incluse dans les dispositions contractuelles.

Le contrat de travail, les jurisprudences, les conventions collectives, le droit à la formation continue, etc… issus de décennies de luttes et de débats parlementaires, constituent encore des points d'appuis pour que les salarié·es puissent défendre leurs droits (malgré les remises en causes successives des tenants du libéralisme). Le code du travail prévoit que les agents du public employés avec un contrat de travail de droit privé peuvent saisir le conseil des prud'hommes, compétent pour juger du litige.

2 Quelles sont les modalités de fixation de la rémunération des agents contractuels ?

La rémunération, après service fait, est une contrepartie de l'obligation du contractuel de servir. C'est à l'autorité employeuse de fixer librement son montant, sous le contrôle du juge et au cas par cas.
Le juge vérifiera notamment que cette autorité n'a pas commis, eu égard à la nature des fonctions exercées, une erreur manifeste d'appréciation dans la fixation de la rémunération (CE, 28 juillet 1995, n° 149801, Département des Alpes-Maritimes). Le juge vérifiera particulièrement si la rémunération n'est pas trop importante ou au contraire trop faible par rapport aux critères fixés par le décret n° 88-145, à savoir les fonctions occupées par l'agent contractuel,

la qualification requise pour le poste,
la qualification détenue par l'agent,
l'expérience professionnelle.

Dès lors, il peut être tenu compte de la formation initiale ou de l'expérience professionnelle pour **établir le niveau de rémunération**. La rémunération des agents contractuels peut tenir compte des résultats professionnels et des résultats collectifs du service (Art L. 713-1 du CGFP).

Une rémunération manifestement disproportionnée par rapport aux fonctions exercées peut entraîner une régularisation ou un licenciement de l'agent contractuel.

Deux limites encadrent la liberté de fixation de la rémunération des agents contractuels :
1. La rémunération ne doit pas être inférieure au SMIC (CE, sect., 23 avril 1982, n° 36851, Ville de Toulouse).
2. La rémunération d'un agent contractuel doit être fixée par référence à celle que percevrait un fonctionnaire qui assurerait les mêmes fonctions à des niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents (CE, 26 juillet 1995, n° 168605 ; CAA de Marseille, 2 novembre 2004, n° 00MA01066).

En pratique, au moment de la fixation de la rémunération de l'agent contractuel, il convient de regarder ce qu'un agent titulaire, dans la même situation, aurait pu obtenir et de s'aligner sur cette base.

Il convient de rappeler, notamment pour les agents de catégorie C, que rien n'oblige un employeur public à rémunérer un agent uniquement sur le 1er échelon de la grille indiciaire afférente au cadre d'emplois de fonctionnaires exerçant les mêmes fonctions (CE, avis n° 168605 du 28 juillet 1995).

Quels sont les éléments de rémunération auxquels les agents contractuels ont droit ?
Concernant les éléments de rémunération, un agent contractuel a droit :
à un traitement indiciaire,
au supplément familial de traitement,
à l'indemnité de résident
aux primes et indemnités si elles sont prévues par une délibération de l'organe délibérant

Attention, le versement d'une NBI (Nouvelle bonification indiciaire) est réservé aux agents titulaires.
Le montant n'est pas forcément fixé en référence à un indice. Cela peut-être une référence à un indice, un montant en numéraire ou même les deux.µ
Enfin il est rappelé que la rémunération des agents vacataires, contrairement aux agents contractuels, est fixée à la vacation sur une base horaire ou à la tâche.

la cgt FINANCES PUBLIQUES



CONTRACTUELS
CONTRACTUELLES

3 Le droit au réexamen du montant de la rémunération des agents employés en CDI

Le décret n° 88-145 (art. 1er-2 mod. par le décret n° 2007-1829, art. 3) prévoit que **la rémunération des agents employés à durée indéterminée** doit faire l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans notamment à la vue des résultats de l'évaluation de l'agent.

Cette obligation de réexamen implique que l'administration doit sérieusement apprécier l'adéquation entre le niveau de rémunération et le niveau des fonctions réellement effectués par l'agent (CAA de Marseille, 9 avril 2013, n° 11MA00840, M.F., AJDA 2013. 1554). A contrario, elle n'implique pas systématiquement **une augmentation de la rémunération** (CE, avis, 30 septembre 2014).

En dehors du réexamen obligatoire, les augmentations sont possibles à la condition qu'elles n'interviennent pas à un rythme régulier prédéterminé et qui aurait pour conséquence de mettre en place un système de carrière au profit d'un agent contractuel (CAA de Douai, 20 octobre 2011, Préfet de la région Nord-Pas-de-Calais, n° 10DA00144).
Dès lors, une délibération ou un contrat organisant une revalorisation périodique de la rémunération des agents contractuels est illégal (CE, 30 juin 1993, Préfet de la Martinique, n° 120658, 129984, 129985).

La modification de la rémunération implique systématiquement la contractualisation avec un avenant au contrat ou un nouveau contrat le cas échéant.

Nous sommes à votre écoute

ALIGNER LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS SUR CELLE DES FONCTIONNAIRES



ALIGNER LA RÉMUNÉRATION SUR UN TITULAIRE

- **NIVEAU DE QUALIFICATION ÉQUIVALENT**
- **EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE ÉQUIVALENTE**
- **FONCTION SIMILAIRES**

la cgt FINANCES PUBLIQUES

www.cgtfinancespubliques.fr