

LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS

PRINCIPE GÉNÉRAL

Au contraire des fonctionnaires dont la rémunération est soumise à des dispositions législatives et réglementaires précises et impersonnelles, les agents contractuels de droit public, recrutés de manière dérogatoire ou exceptionnelle par les employeurs publics, relèvent de régimes moins homogènes.

En effet, aucun texte réglementaire à portée général ne précise la composition, le montant et l'évolution de la rémunération des agents contractuels de la fonction publique.

LA COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION

Les statuts des fonctions publiques ainsi que la rédaction des textes réglementaires relatifs aux agents contractuels de la territoriale, de l'hospitalière et de l'État amènent à des conclusions quelque peu différentes en ce qui concerne la composition de la rémunération de ces agents.

Si dans la fonction publique territoriale et hospitalière, la rémunération est généralement fixée par rapport à un indice de la fonction publique, ce n'est pas forcément le cas dans la fonction publique de l'État.

LE MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION

Les agents contractuels de droit public n'étant pas dans la même situation statutaire et réglementaire que les agents titulaires, et aucun texte, sauf exception, ne précisant le montant de leur rémunération, l'employeur public est libre de fixer cette dernière sans tenir compte non plus de la situation antérieure de l'agent.

L'évolution de la rémunération des agents contractuels

Les agents contractuels recrutés pour une durée déterminée n'ont, par principe, droit à aucune augmentation automatique de leur rémunération.

Des modifications réglementaires récentes ont cependant introduit le principe du réexamen de la rémunération des agents recrutés pour une période indéterminée.

LE CONTRÔLE DU JUGE

En l'absence de dispositions réglementaires claires, le juge administratif exerce un contrôle essentiellement basé sur l'erreur manifeste d'appréciation.

LA COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION

La composition de la rémunération des agents contractuels de droit public est différente en fonction de la fonction publique à laquelle l'employeur public recruteur appartient.

LA COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Principe

Aucun texte de portée générale de la fonction publique de l'État ne précise les conditions et la composition de la rémunération des agents contractuels.

Le juge administratif considère que les agents contractuels ne sont pas placés dans la même situation que les fonctionnaires dans la mesure où seuls ces derniers ont vocation à poursuivre une carrière dans la fonction publique. Ils ne se trouvent pas dans la même situation au regard du service public.

CE, 11 janvier 1980, 11112

CE, 15 décembre 2004, 261215

Les agents contractuels étant dans une situation statutaire différente de celle des fonctionnaires, ils ne peuvent donc se prévaloir des dispositions prévues pour les titulaires.

De plus, aucun principe n'impose au Gouvernement de fixer par voie réglementaire les conditions de leur rémunération.

La composition de la rémunération des agents contractuel est donc fixée dans l'acte de recrutement.

Un texte de portée plus générale peut toutefois prévoir pour certains agents contractuels, relevant, par exemple, d'un même établissement, des dispositions relatives à la rémunération.

Point 2-3-1 de la circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

La question de la référence à un indice

Aucune disposition législative ou réglementaire de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, ne précise les modalités de rémunérations des agents contractuels ni ne fait référence à l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Or, c'est cet article 20 de la loi du 13 juillet 1983 qui pose la règle de la rémunération après service fait, le principe de la fixation du montant du traitement en fonction du grade et de l'échelon et précise la composition de la rémunération des agents publics.

Le traitement calculé sur la base d'un indice, étant complété par l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

La rémunération ainsi prévue au contrat peut ne pas faire de référence à un indice de la fonction publique, mais correspondre à un montant global forfaitaire, ou être calculé sur la base d'un taux horaire ou d'une vacation.

Circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

Outre ce traitement, la rémunération des agents contractuels de la fonction publique de l'État peut comprendre le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence et des primes instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Le supplément familial de traitement

Le droit au supplément familial de traitement, au titre des enfants dont ils assument la charge effective et permanente à raison d'un seul droit par enfant, est ouvert aux agents de la fonction publique de l'État. Cependant, ne sont concernés que les agents dont la rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements.

Article 10 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation

Les agents contractuels qui ne sont pas rémunérés sur la base d'un indice, mais sur un montant global forfaitaire ont donc droit au supplément familial de traitement.

L'exclusion du droit au supplément familial de traitement

Sont exclus du bénéfice du supplément familial de traitement les agents rétribués sur un taux horaire ou à la vacation.

Article 10 du décret n° 85-1148

Les dispositions réglementaires concernant les agents contractuels de la fonction publique de l'État ne renvoyant pas à l'article 20 de la loi n° 83-634, ces derniers peuvent être rémunérés à l'heure ou à la vacation. Cependant, il convient de différencier les agents contractuels rémunérés à l'heure ou à la vacation des vacataires.

Le Conseil d'État considère en effet, dans une jurisprudence constante, qu'un vacataire est un agent recruté pour exécuter une tâche précise qui ne répond pas à un besoin durable et continu dans le temps, et qui ne se trouve pas dans une position de subordination vis-à-vis de son administration employeur.

C.E., 28 juillet 1999, n° 185343

Lorsque toutes les conditions définissant la situation de vacataire telles que susmentionnées ne sont pas réunies, le juge administratif, saisi au contentieux, requalifie la relation de travail entre l'employeur public et l'agent en contrat de droit public. Par suite, la circonstance que l'agent soit rémunéré à l'heure ou à la vacation n'emporte pas pour autant la qualification de vacataires.

Exemple

La rétribution à la vacation horaire d'un agent recruté sur le fondement des dispositions de l'arrêté du 29 novembre 1976 relatif à la rémunération de certains personnels vacataires en fonction dans l'administration centrale et dans les services extérieurs du ministère du travail et du ministère de la santé ne fait pas obstacle à ce qu'elle puisse se prévaloir des dispositions relatives aux agents contractuels de droit public, dès lors qu'elle n'a pas été engagée pour exécuter un acte déterminé ; sa situation étant celle d'un agent contractuel effectuant à titre permanent un service à temps incomplet.

CAA de Bordeaux, n° 08BX00558, 23 juin 2009

Exemple

Un agent, recruté par contrat par une Université et affecté au laboratoire d'analyses médicales qui n'était pas engagé pour l'exécution de tâches ponctuelles, mais pour contribuer de manière régulière à l'une des activités du laboratoire de biochimie appliquée de l'Université, doit être regardé comme agent contractuel et non comme vacataire.

CAA de Nancy, n° 08NC00241, 15 octobre 2009

Ainsi les agents rémunérés à l'heure ou à la vacation qui ne remplissent pas les conditions pour être qualifiés de vacataire au sens jurisprudentiel du terme, s'ils peuvent se prévaloir du statut des agents contractuels de droit public prévu par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, ne peuvent prétendre au versement du supplément familial de traitement.

Le calcul du supplément familial de traitement

Le supplément familial de traitement comporte un élément fixe et un élément proportionnel.

Nombre d'enfants à charge	Élément fixe mensuel	Élément proportionnel
1	2,29	-
2	10,67	3 %
3	15,24	8 %
Par enfant au-delà du troisième	4,57	6 %

Agents rémunérés par un traitement indiciaire

Pour les agents contractuels bénéficiant du supplément familial de traitement rémunérés par un traitement indiciaire, l'élément proportionnel est calculé en pourcentage dudit traitement.

Le traitement indiciaire pris en compte pour le calcul du supplément familial de traitement ne peut être inférieur à l'indice majoré 449 et supérieur à l'indice majoré 717.

Agents non rémunérés par un traitement indiciaire

Pour les agents contractuels bénéficiant du supplément familial de traitement non rémunérés par un traitement indiciaire, l'élément proportionnel est calculé en pourcentage du traitement afférent à l'indice majoré 449.

Article 10 bis du décret n° 85-1148

L'indemnité de résidence

L'indemnité de résidence a pour objet de compenser les différents coûts de la vie entre les lieux où les agents sont amenés à exercer leurs fonctions.

Cette indemnité est attribuée, entre autres, aux agents, titulaires ou non, de la fonction publique de l'État.

Article 9 et 1 du décret n° 85-1148

L'indemnité de résidence est calculée par rapport au traitement indiciaire soumis à retenir pour pension en fonction d'un taux qui varie entre 0 % et 3 %.

Article 9 du décret n° 85-1148

L'exclusion du versement de l'indemnité de résidence

L'indemnité de résidence est allouée aux agents titulaires d'un grade ou occupant un emploi auquel est directement attaché un indice de la fonction publique.

Article 9 du décret n° 85-1148

Par suite, les agents rémunérés par un montant global forfaitaire n'ont pas droit au versement de l'indemnité de résidence.

Cependant, l'employeur public pourra tenir compte de cette absence de droit au versement de l'indemnité de résidence dans le montant global forfaitaire qui sera versé à l'agent.

Les primes et indemnités

Aucune prime ou indemnité n'est obligatoirement versée aux agents contractuels.

La rémunération des agents contractuels peut cependant être déterminée en tenant compte du régime indemnitaire complémentaire du traitement principal du corps de fonctionnaires de référence.

Ce régime indemnitaire sera servi en sus du traitement indiciaire proposé à l'agent, dans le cas où la rémunération de ce dernier a été fixée par un indice.

Lorsque l'agent est rémunéré de manière forfaitaire, les primes qui lui seront accordées en plus de sa rémunération globale forfaitaire, seront soit intégrées dans le montant global de la rémunération lorsque lesdites primes ne sont pas attachées à l'exercice des fonctions, soit en sus de cette rémunération lorsque les primes considérées sont attachées à l'exercice effectif des fonctions ou versées en fonction de la manière de servir de l'agent.

L'exclusion du versement de certaines primes ou indemnités

Les primes ou indemnités dont les bénéficiaires sont expressément des fonctionnaires ne peuvent être versées aux agents contractuels.

Le juge administratif considère en effet que les agents contractuels, quand bien même ils bénéficient d'un emploi permanent à durée indéterminée et d'une grille indiciaire comparable à celles des agents titulaires, ne sont pas, au regard d'une mesure indemnitaire, dans la même situation juridique que les fonctionnaires et que le Gouvernement peut, sans porter atteinte au principe d'égalité de traitement entre agents publics, adopter une mesure indemnitaire qui s'applique aux seuls fonctionnaires.

CE, 26 mai 2008, n° 296917

Exemple

Le décret n° 2006-778 du 30 juin 2006 portant attribution d'une bonification indemnitaire à certaines catégories de fonctionnaires et militaires bien que n'incluant pas les agents non-titulaires de catégorie A et de catégorie

B du bénéfice de cette bonification, a été considérée comme légale.

CE, 26 mai 2008, n° 296917

Cependant, aucune disposition réglementaire n'empêche l'employeur public de fixer une rémunération forfaitaire globale, ou un indice à un agent contractuel en prenant en y intégrant le montant des primes auxquelles il pourrait prétendre du fait de l'emploi occupé mais qui ne peuvent lui être versées du fait de son statut d'agent contractuel.

LA GIPA

L'indemnité individuelle de garantie du pouvoir d'achat, prévue par le décret du 6 juin 2008 peut être versée aux agents contractuels de la fonction publique de l'État.

Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Les agents recrutés pour une durée indéterminée

Sont concernés les agents contractuels des administrations de l'État, recrutés sur contrat à durée indéterminée. Ces agents contractuels doivent également être rémunérés par référence expresse à un indice.

Les agents publics doivent être rémunérés sur la base d'un indice inférieur ou égal à la hors-échelle B.

Les agents contractuels recrutés sur contrat à durée indéterminée mais dont la rémunération est fixée de manière forfaitaire ne peuvent donc bénéficier de la GIPA.

Les agents recrutés pour une durée déterminée

Peuvent également bénéficier de la GIPA les agents publics contractuels des administrations de l'État recrutés sur contrat à durée déterminée sous réserve qu'ils aient été employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public.

Ces agents doivent également être rémunérés, en application des stipulations de leur contrat, par référence expresse à un indice.

Les agents publics doivent être rémunérés sur la base d'un indice inférieur ou égal à la hors-échelle B.

Les agents contractuels recrutés à durée déterminée, remplissant les autres conditions, bénéficiaires d'une rémunération globale forfaitaire mais dont le calcul fait référence, dans l'acte d'engagement à un indice ont donc droit au versement de la GIPA.

A contrario, les agents contractuels rémunérés sur la base d'un forfait sans aucune référence à un indice n'ont pas droit à la GIPA.

Exceptions

Les agents recrutés avant 1983

Les agents contractuels des administrations de l'État, recrutés avant le 14 juin 1983 et pour durée indéterminée peuvent disposer de grilles spécifiques de rémunération et de classement.

Les contractuels RIN

Les agents contractuels du niveau de la catégorie A du ministère chargé de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables recrutés avant le 14 juin 1983 sont régis par un règlement intérieur national institué par décision du 18 mars 1992.

Les dispositions applicables à ces agents ont été étendues aux agents dont le contrat est reconduit pour une durée indéterminée, généralement après 6 ans de contrat à durée déterminée sur le même emploi.

Article 1 de la décision du 18 mars 1992 instituant le règlement intérieur national des agents contractuels du niveau de la catégorie A du ministère chargé de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables

Les agents contractuels du ministère du travail, de la santé et de la sécurité sociale

Les agents contractuels du ministère du travail et du ministère de la santé et de la sécurité sociale qui avaient été recrutés avant le 14 juillet 1983 étaient régis par un décret de 1978 qui prévoit un classement dans une grille de rémunération avec une reprise d'ancienneté.

Décret n° 78-457 du 17 mars 1978 fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de l'administration centrale et des services extérieurs du ministère du travail et du ministère de la santé et de la sécurité sociale

Cependant, le conseil d'État a considéré que le décret précité du 17 mars 1978 n'ayant pas été abrogé et le décret du 17 janvier 1986, qui a pour objet de fixer les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, n'y ayant pas substitué d'autres règles, les dispositions dudit décret du 17 mars 1978 sont applicables à l'ensemble des contractuels du ministère concerné quelque soit la date de leur recrutement.

CE, 13 juillet 2007, n° 266544

Les agents contractuels du ministère du travail et du ministère de la santé et de la sécurité sociale recrutés après le 14 juillet 1983 ou après le 17 janvier 1986 peuvent donc bénéficier des dispositions du décret du 17 mars 1978.

Les établissements publics particuliers

Les emplois ou catégories d'emplois de certains établissements publics, en raison du caractère particulier de leurs missions, ou de certaines institutions administratives spécialisées de l'État peuvent être occupés par des agents contractuels de droit public.

2° et 3° de l'article 3 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Ces établissements publics ou autorités administratives peuvent être autorisées, par dérogation au principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, à recruter des agents contractuels en contrat à durée indéterminée.

Ils peuvent alors fixer, dans le cadre d'un règlement pris en accord avec les ministères chargés de la Fonction Publique et du Budget, ou par décret, des dispositions en matière de rémunération et d'avancement qui constituent quasiment une carrière.

Exemple

L'institut national de la propriété intellectuelle recrute des agents contractuels de droit public de catégorie A, B et C pour une durée indéterminée.

Décret n° 84-38 du 18 janvier 1984 fixant la liste des établissements publics de l'État à caractère administratif prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Exemple

Ces agents, par exception au décret n°86-83 fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de l'État, reçoivent, après service fait, une rémunération comprenant le traitement brut correspondant à un indice de la fonction publique ainsi que, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement déterminée selon le régime applicable aux fonctionnaires de l'État.

Article 11 du décret n° 2001-1336 du 28 décembre 2001 fixant le statut des personnels contractuels de l'Institut national de la propriété industrielle

LA COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Au contraire de la composition de la rémunération des agents contractuels de droit public de la fonction publique de l'État, celle des agents contractuels de la fonction publique territoriale est précisée.

Principe

Tout comme le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, aucune disposition du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ne précise les modalités de rémunérations des agents contractuels. Cependant l'article 136 de la loi n° 84-53 relative à la fonction publique territoriale prévoit que les agents contractuels recrutés pour exercer les fonctions mentionnées aux articles 3, 25 ainsi que ceux recrutés dans les conditions prévues par la section II du chapitre III et par l'article 110 de ladite loi sont régis par les mêmes dispositions que celles auxquelles sont soumis les fonctionnaires en application des alinéas 1 et 2 de l'article 20 du titre I^{er} du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales.

Article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

La question de la référence à un indice

L'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ainsi que les prestations familiales obligatoires.

Article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

La rémunération des agents contractuels de la fonction publique territoriale prévue par l'acte d'engagement doit donc être calculée dans les mêmes conditions que les fonctionnaires en fonction d'un indice de rémunération. Outre ce traitement indiciaire, la rémunération des agents contractuels de la fonction publique de territoriale comprend le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence et les primes instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Exemple

La décision par laquelle un maire a décidé de rétribuer un agent contractuel, recruté conformément à l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 en vue de pourvoir au remplacement momentané d'un titulaire momentanément indisponible, sur la base du salaire minimum interprofessionnel de croissance est illégale dans le sens où l'agent concerné devait être rétribué sur la base d'un indice afférent à l'échelle indiciaire dont relève l'emploi détenu, c'est-à-dire celle du grade sur lequel est nommé l'agent.

CE, 21 octobre 1988, n° 64049

Exceptions

Les modalités de rémunération de certains agents contractuels de la fonction publique territoriale peuvent faire exception à la fixation par référence à un indice, dès lors qu'une disposition législative déroge au principe posé à l'article 20 de la loi n° 83-634.

Exemple

C'est notamment le cas des assistantes maternelles dont la rémunération est calculée, conformément à la loi, sur la base du SMIC.

La rémunération à la vacation

La rémunération des agents contractuels de la fonction publique territoriale recrutés pour un besoin permanent, occasionnel ou saisonnier est fixée par l'assemblée délibérante en fonction d'un espace indiciaire, d'un indice ou d'un traitement précis.

Article 3 al. 2 et 4 et article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Contrairement aux dispositions applicables dans la fonction publique de l'État, la rémunération de ces agents ne peut donc être calculée sur la base de vacations.

Ce mode de rémunération est réservé aux agents contractuels recrutés pour accomplir une tâche particulière, ponctuelle et déterminée, non répétitive et correspondant à un besoin non permanent d'une collectivité : les vacataires.

Ces personnels ne sont pas des agents contractuels de droit public et ne peuvent bénéficier des dispositions qui leur sont applicables notamment en matière de rémunération.

Article 1 du décret n° 88-145

Article 1 du décret n° 85-1148

L'acte d'engagement de ces agents est donc un contrat de droit privé.

La rémunération versée en contrepartie de la tâche à accomplir est fixée librement par l'autorité territoriale par référence au salaire minimum de croissance, à la vacation ou, sur la base de salaires pratiqués dans le commerce et l'industrie.

L'agent vacataire relève des dispositions du Code du travail et du régime général de la sécurité sociale.

Le juge administratif est vigilant concernant la qualification de vacataire et n'hésite pas à requalifier le contrat d'un agent vacataire en contrat d'agent contractuel de droit public.

Le Conseil d'État considère en effet, dans une jurisprudence constante, qu'un vacataire est un agent recruté pour exécuter une tâche précise qui ne répond pas à un besoin durable et continu dans le temps, et qui ne se trouve pas dans une position de subordination vis-à-vis de son administration employeur.

C.E., 28 juillet 1999, n° 185343

L'agent vacataire recruté pour l'exécution d'un acte déterminé a été défini, dans une réponse ministérielle, comme une personne engagée pour assurer une mission dont l'objectif fixé par l'acte d'engagement doit être précis et facilement identifiable, l'intéressé étant recruté uniquement pour la période nécessaire à l'accomplissement de cette tâche et qui s'apparente davantage à « un prestataire de service » qu'à un « agent » de la collectivité qui participe à l'exécution du service public dans le cadre de la hiérarchie administrative.

Réponse ministérielle à la question n° 1086, 21 novembre 1988

Un agent vacataire dont la relation avec son employeur est requalifiée en contrat de droit public ne pourra donc plus être rémunéré à la vacation. Il devra être rémunéré sur la base d'un indice éventuellement pour un service à temps incomplet.

Le supplément familial de traitement

Le droit au supplément familial de traitement, au titre des enfants dont ils assument la charge effective et permanente à raison d'un seul droit par enfant, est ouvert aux agents de la fonction publique territoriale.

Article 10 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation

Contrairement aux agents contractuels de droit public de la fonction publique de l'État, les agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale ne peuvent être rémunérés à la vacation.

Le supplément familial de traitement étant ouvert aux agents dont la rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements, les agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale y ont droit.

L'exclusion du droit au supplément familial de traitement

Seuls les agents vacataires, de droit privé, sont exclus du bénéfice du supplément familial de traitement.

Article 10 du décret n° 85-1148

Le calcul du supplément familial de traitement

Le supplément familial de traitement comporte un élément fixe et un élément proportionnel.

Nombre d'enfants à charge	Élément fixe mensuel	Élément proportionnel
1	2,29	-
2	10,67	3 %
3	15,24	8 %
Par enfant au-delà du troisième	4,57	6 %

L'élément proportionnel du supplément familial de traitement est calculé en pourcentage du traitement indiciaire servant de base à la rémunération des agents.

Le traitement indiciaire pris en compte pour le calcul du supplément familial de traitement ne peut être inférieur à l'indice majoré 449 et supérieur à l'indice majoré 717.

Article 10 bis du décret n° 85-1148

L'indemnité de résidence

L'indemnité de résidence a pour objet de compenser les différents coûts de la vie entre les lieux où les agents sont amenés à exercer leurs fonctions.

Cette indemnité est attribuée, entre autres, aux agents, titulaires ou non, de la fonction publique territoriale.

Article 9 et 1 du décret n° 85-1148

L'indemnité de résidence est calculée par rapport au traitement indiciaire soumis à retenues pour pension en fonction d'un taux qui varie entre 0 % et 3 %.

Article 9 du décret n° 85-1148

L'exclusion du versement de l'indemnité de résidence

L'indemnité de résidence est allouée aux agents titulaires d'un grade ou occupant un emploi auquel est directement attaché un indice de la fonction publique.

Article 9 du décret n° 85-1148

Par suite, les agents rémunérés par un montant global forfaitaire n'ont pas droit au versement de l'indemnité de résidence.

Cependant, les agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale sont rémunérés sur la base d'un indice. Ils bénéficient donc de l'indemnité de résidence.

Seuls les agents vacataires sont exclus du versement de l'indemnité de résidence.

Les éléments accessoires et facultatifs de rémunération

Les agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale sont rémunérés dans les mêmes conditions que les fonctionnaires.

Article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

La rémunération des agents contractuels peut donc être déterminée en tenant compte des régimes indemnitaires complémentaires du traitement du cadre d'emploi de fonctionnaires de référence dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.

Ce régime indemnitaire sera servi en sus du traitement indiciaire proposé à l'agent.

« L'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale renvoyant à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les agents contractuels des collectivités locales peuvent bénéficier des mêmes modalités de rémunération que les agents titulaires. Les collectivités locales peuvent donc fixer la rémunération de leurs agents contractuels de droit public en tenant compte des avantages indemnitaires servis en application du décret du 6 septembre 1991 à des fonctionnaires titulaires exerçant des missions comparables. Les agents contractuels peuvent ainsi percevoir des indemnités pour travaux supplémentaires dès lors que l'assemblée délibérante a décidé le versement de ces indemnités à leur profit. »

Réponse ministérielle à la question n° 14707, 31 août 1998

L'extension du régime indemnitaire des fonctionnaires aux agents contractuels des collectivités locales et de leurs établissements publics qui exercent des missions comparables ou qui travaillent dans des conditions similaires s'effectue par délibération de l'assemblée délibérante ou du conseil d'administration.

La délibération autorisant le versement de primes et d'indemnités doit cependant préciser, lorsqu'un grade est attribué à un emploi, le grade qui ouvre droit au versement de chaque prime ou indemnité et lorsqu'aucun grade ne correspond à cet emploi soit la liste soit les caractéristiques des fonctions y ouvrant droit.

CE, 29 décembre 2000, n° 171377

Les agents contractuels peuvent donc bénéficier de toutes les indemnités susceptibles d'être versées aux fonctionnaires à l'exception de celles dont les bénéficiaires sont expressément des fonctionnaires.

L'exclusion du versement de certaines primes ou indemnités

Les primes ou indemnités dont les bénéficiaires sont, conformément au texte les instituant, exclusivement des fonctionnaires, ne peuvent être versées aux agents contractuels.

Les agents contractuels, quand bien même ils bénéficient d'un emploi permanent à durée indéterminée ne sont pas, au regard d'une mesure indemnitaire, dans la même situation juridique que les fonctionnaires. Le législateur peut donc, sans porter atteinte au principe d'égalité de traitement entre agents publics, adopter une mesure indemnitaire qui s'applique aux seuls fonctionnaires.

A contrario, le juge administratif a considéré que la délibération de l'assemblée territoriale d'une collectivité maintenant le bénéfice d'une indemnité - en l'occurrence, la "prime d'accueil du public" - aux seuls agents contractuels, n'a nullement méconnu le principe de l'égalité entre agents publics - les agents concernés relevant de statuts différents soumis à des régimes de rémunération distincts - a fortiori si le maintien de cette prime a pour but de combler la différence de rémunération avec les agents titulaires exerçant des fonctions d'accueil du public et percevant notamment la nouvelle bonification indiciaire dont les agents contractuels sont exclus.

CE, 22 février 2000, n° 98PA01459

La GIPA

L'indemnité individuelle de garantie du pouvoir d'achat, prévue par le décret du 6 juin 2008 peut être versée aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Les agents recrutés pour une durée indéterminée

Sont concernés les agents contractuels de la fonction publique territoriale, recrutés sur contrat à durée indéterminée. Ces agents contractuels doivent également être rémunérés par référence expresse à un indice.

Les agents recrutés pour une durée déterminée

Peuvent également bénéficier de la GIPA les agents publics contractuels de la fonction publique territoriale recrutés sur contrat à durée déterminée sous réserve qu'ils aient été employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public.

Ces agents doivent également être rémunérés, en application des stipulations de leur contrat, par référence expresse à un indice.

Les emplois de cabinet

Les emplois de cabinet prévus à l'article 110 de la loi n° 84-53 ne peuvent bénéficier de rémunération accessoire, à l'exception des remboursements des frais.

Article 110 de la loi n° 84-53 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales
Article 9 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987

LA COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

La composition de la rémunération des agents contractuels de la fonction publique hospitalière est, par rapport à celles de la fonction publique territoriale ou de l'État, la plus clairement définie.

Principe

Contrairement aux décrets n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, et n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, le décret n° 91-145 relatif aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière précise leurs modalités de rémunération.

Les règles de rémunération des agents contractuels sont fixées à l'article 54 du décret n° 91-155 qui renvoie aux dispositions applicables aux fonctionnaires prévues par le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985.

Les agents contractuels de la fonction publique hospitalière sont donc rémunérés dans les mêmes conditions que les fonctionnaires.

Article 54 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

La référence à un indice

La rémunération des fonctionnaires ne peut être calculée que par référence à un indice.

Titre II du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985

Par suite, la rémunération des agents contractuels de la fonction publique hospitalière prévue dans le contrat doit être calculée, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires, en fonction d'un indice de rémunération.

Par conséquent, la rémunération des agents contractuels ne peut pas s'exprimer par un montant horaire ou à la vacation.

Si l'agent est recruté sur un emploi à temps non complet, la rémunération doit être déterminée par rapport à un indice et par rapport à une quotité de travail effectuée.

La rémunération à la vacation

Contrairement aux dispositions applicables dans la fonction publique de l'État, la rémunération de ces agents contractuels de la fonction publique hospitalière ne peut être calculée sur la base de vacations.

Ce mode de rémunération est réservé aux agents contractuels recrutés pour accomplir une tâche particulière, ponctuelle et déterminée, non répétitif et correspondant à un besoin non permanent : les vacataires.

Ces personnels ne sont pas des agents contractuels de droit public et ne peuvent bénéficier des dispositions qui leur sont applicables notamment en matière de rémunération.

L'acte d'engagement de ces agents est donc un contrat de droit privé.

La rémunération versée en contrepartie de la tâche à accomplir est fixée librement par l'établissement relevant de la fonction publique hospitalière par référence au salaire minimum de croissance, à la vacation ou, sur la base de salaires pratiqués dans le commerce et l'industrie.

L'agent vacataire relève des dispositions du Code du travail et du régime général de la sécurité sociale.

Le juge administratif est vigilant concernant la qualification de vacataire et n'hésite pas à requalifier le contrat d'un agent vacataire en contrat d'agent contractuel de droit public.

Le Conseil d'État considère en effet, dans une jurisprudence constante, qu'un vacataire est un agent recruté pour exécuter une tâche précise qui ne répond pas à un besoin durable et continu dans le temps, et qui ne se trouve pas dans une position de subordination vis-à-vis de son administration employeur.

C.E., 28 juillet 1999, n° 185343

Un agent vacataire dont la relation avec son employeur public est requalifiée en contrat de droit public ne pourra donc plus être rémunéré à la vacation. Il devra être rémunéré sur la base d'un indice en fonction de la quotité de travail effectuée et éventuellement pour un service à temps incomplet.

Outre ce traitement indiciaire, la rémunération des agents contractuels de la fonction publique hospitalière comprend le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence et les primes instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Le supplément familial de traitement

Le droit au supplément familial de traitement, au titre des enfants dont ils assument la charge effective et permanente à raison d'un seul droit par enfant, est ouvert aux agents de la fonction publique hospitalière.

Article 10 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985

Contrairement aux agents contractuels de droit public de la fonction publique de l'État, les agents contractuels de droit public de la fonction publique hospitalière ne peuvent être rémunérés à la vacation.

Le supplément familial de traitement étant ouvert aux agents dont la rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements, les agents contractuels de droit public de la fonction publique hospitalière y ont droit.

L'exclusion du droit au supplément familial de traitement

Seuls les agents vacataires, de droit privé, sont exclus du bénéfice du supplément familial de traitement.

Article 10 du décret n° 85-1148

Le calcul du supplément familial de traitement

Le supplément familial de traitement comporte un élément fixe et un élément proportionnel.

Nombre d'enfants à charge	Élément fixe mensuel	Élément proportionnel
1	2,29	-
2	10,67	3 %
3	15,24	8 %
Par enfant au-delà du troisième	4,57	6 %

L'élément proportionnel du supplément familial de traitement est calculé en pourcentage du traitement indiciaire servant de base à la rémunération des agents.

Le traitement indiciaire pris en compte pour le calcul du supplément familial de traitement ne peut être inférieur à l'indice majoré 449 et supérieur à l'indice majoré 717.

Article 10 bis du décret n° 85-1148

L'indemnité de résidence

L'indemnité de résidence a pour objet de compenser les différents coûts de la vie entre les lieux où les agents sont amenés à exercer leurs fonctions.

Cette indemnité est attribuée, entre autres, aux agents, titulaires ou non, de la fonction publique territoriale.

Article 9 et 1 du décret n° 85-1148

L'indemnité de résidence est calculée par rapport au traitement indiciaire soumis à retenir pour pension en fonction d'un taux qui varie entre 0 % et 3 %.

Article 9 du décret n° 85-1148

L'exclusion du versement de l'indemnité de résidence

L'indemnité de résidence est allouée aux agents titulaires d'un grade ou occupant un emploi auquel est directement attaché un indice de la fonction publique.

Article 9 du décret n° 85-1148

Par suite, les agents rémunérés par un montant global forfaitaire n'ont pas droit au versement de l'indemnité de résidence.

Cependant, les agents contractuels de droit public de la fonction publique hospitalière sont rémunérés sur la base d'un indice. Ils bénéficient donc de l'indemnité de résidence.

Seuls les agents vacataires sont exclus du versement de l'indemnité de résidence.

Les éléments accessoires et facultatifs de rémunération

Les agents contractuels de droit public de la fonction publique hospitalière sont rémunérés dans les mêmes conditions que les fonctionnaires.

Article 54 du décret n° 91-155

La rémunération des agents contractuels peut donc être déterminée en tenant compte des régimes indemnitaires complémentaires du traitement du corps de fonctionnaires de référence.

Ce régime indemnitaire sera servi en sus du traitement indiciaire proposé à l'agent.

Les agents contractuels peuvent donc bénéficier de toutes les indemnités susceptibles d'être versées aux fonctionnaires à l'exception de celles dont les bénéficiaires sont expressément des fonctionnaires.

L'exclusion du versement de certaines primes ou indemnités

Les primes ou indemnités dont les bénéficiaires sont, conformément au texte les instituant, exclusivement des fonctionnaires, ne peuvent être versées aux agents contractuels.

Les agents contractuels, quand bien même ils bénéficient d'un emploi permanent à durée indéterminée ne sont pas, au regard d'une mesure indemnitaire, dans la même situation juridique que les fonctionnaires. Le législateur peut donc, sans porter atteinte au principe d'égalité de traitement entre agents publics, adopter une mesure indemnitaire qui s'applique aux seuls fonctionnaires.

La prime de service

L'article 1^{er} de l'arrêté du 24 mars 1967 relatif aux conditions d'attribution de primes de service aux personnels de certains établissements d'hospitalisation, de soins ou de cure publics prévoit que dans les établissements d'hospitalisation, de soins ou de cure publics (...), les personnels titulaire et stagiaire ainsi que les agents des services hospitaliers recrutés à titre contractuel peuvent recevoir des primes de service liées à l'accroissement de la productivité de leur travail.

Les agents contractuels de la fonction publique hospitalière auraient donc droit au versement de cette prime.

C'est en l'occurrence la position qu'a adoptée la cour administrative d'appel de Paris pour confirmer le jugement du tribunal administratif de Melun du 5 juillet 2006 annulant les décisions par lesquelles le directeur d'un centre hospitalier a refusé à l'ensemble des agents contractuels de cet établissement le bénéfice d'une prime de service.

TA, Melun, 5 juillet 2006, n° 0602380/2

CAA, Paris, 20 novembre 2007, n° 06PA03376

Cependant le Conseil d'État, saisi en cassation de cette affaire, a annulé l'arrêt initial du tribunal administratif de Melun en relevant l'incompétence des signataires de cet arrêté pour instaurer une prime de rendement pour des agents contractuels servant dans des établissements publics hospitaliers.

Le Conseil d'État a en effet considéré que, si les ministres signataires de l'arrêté du 24 mars 1967, tenaient des dispositions de l'article L. 813 du Code de la santé publique en vigueur à la date de la signature dudit arrêté, la compétence pour instaurer une prime de service en faveur des agents titulaires ou stagiaires relevant du statut défini à l'article L. 792 du même code ainsi que, du fait de leur pouvoir général d'organisation de leurs services, la compétence pour instaurer une prime de service en faveur des agents contractuels placés sous leur autorité dans ces services, ils ne pouvaient pas instaurer une telle prime pour des agents contractuels servant dans des établissements publics hospitaliers dès lors que ces agents sont placés sous une autre autorité que la leur.

La haute juridiction administrative a donc considéré que l'article 1^{er} de l'arrêté du 24 mars 1967 était, dès l'origine, entaché d'incompétence en tant qu'il dispose que les primes de service qu'il instaure sont également applicables aux agents des services hospitaliers recrutés à titre contractuel par les établissements publics hospitaliers.

CE, 23 mars 2009, n° 312446

Les agents contractuels de la fonction publique hospitalière n'ont donc pas droit au versement de la prime de service.

La GIPA

L'indemnité individuelle de garantie du pouvoir d'achat, prévue par le décret du 6 juin 2008 peut être versée aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière.

Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Les agents recrutés pour une durée indéterminée

Sont concernés les agents contractuels de la fonction publique hospitalière, recrutés sur contrat à durée indéterminée. Ces agents contractuels doivent également être rémunérés par référence expresse à un indice.

Les agents recrutés pour une durée déterminée

Peuvent également bénéficier de la GIPA les agents publics contractuels de la fonction publique hospitalière, recrutés sur contrat à durée déterminée sous réserve qu'ils aient été employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public.

LA DÉTERMINATION DU MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION

PRINCIPE

La détermination du niveau de rémunération des fonctionnaires repose sur des grilles indiciaires rattachées à chaque grade de manière réglementaire. De plus, les fonctionnaires nouvellement nommés bénéficient d'une reprise de leurs expériences professionnelles antérieures conformément aux dispositions réglementaires applicables à leurs corps ou cadres d'emploi qui s'impose à l'administration.

L'employeur public n'a donc aucun pouvoir d'appréciation dans la détermination du niveau de rémunération des fonctionnaires.

Il en est tout autrement pour les agents contractuels de droit public.

Si des dispositions réglementaires permettent de fixer, peu ou prou, les modalités de rémunération de ces agents - en faisant, au moins pour la territoriale et l'hospitalière, référence à la situation des fonctionnaires - aucune disposition réglementaire n'indique la manière de fixer le montant de leur rémunération.

L'employeur public est donc libre de fixer la rémunération de l'agent contractuel dans le respect des dispositions d'ordre publiques qui s'appliquent à l'ensemble des salariés, concernant notamment le salaire minimum.

Toutefois, le juge administratif est venu combler cette absence en dégagant quelques principes généraux applicables à la rémunération des agents contractuels.

LA RÉFÉRENCE À LA RÉMUNÉRATION ANTÉRIEURE

L'employeur public étant libre de fixer le montant de la rémunération de l'agent, il peut s'affranchir de la situation antérieure du futur agent, que cet agent ait été employé antérieurement dans le privé ou par un autre employeur public.

L'acte d'engagement qu'il soit sous forme de contrat ou d'acte unilatéral est l'expression de l'échange de consentement entre l'agent - qui s'engage à servir - et l'employeur public - qui s'engage, entre autre, à verser une rémunération en échange de ce service -.

Le montant de la rémunération est donc le fruit de cet accord, l'agent n'étant, du moins sur le principe, nullement obligé d'accepter une rémunération qu'il considérerait insuffisante.

Dans les faits, la définition du montant de la rémunération sera soumise au poids que l'agent contractuel d'une part et l'employeur public d'autre part auront dans la négociation.

L'acte d'engagement pourra donc fixer la rémunération d'un agent contractuel à un niveau inférieur ou supérieur à celui qu'il percevait dans un emploi antérieur privé ou public.

Il n'est pas rare cependant que des employeurs publics prévoient des règles plus ou moins implicites pour fixer la rémunération des agents contractuels de droit public qu'ils sont amenés à recruter.

Cependant, si ces règles ont l'avantage de clarifier la situation des agents contractuels d'un même employeur public, elles n'ont aucune force juridique et les agents contractuels ne pourront s'en prévaloir devant le juge administratif.

Exceptions

La reprise d'activité d'une personne privée par une personne morale de droit public

L'employeur public qui reprend l'activité d'une personne morale employant des salariés de droit privé, doit leur proposer un contrat de droit public reprenant les clauses substantielles du contrat antérieur dans la mesure où elles sont compatibles avec les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public.

Article L. 1224-3-1 du Code du travail

La rémunération des salariés concernés fait partie des conditions substantielles qui doivent être reprises.

Dans ce cas, l'employeur public doit donc prendre en compte la rémunération antérieure du futur agent.

La reprise d'activité d'une personne morale de droit public par une autre personne morale de droit public

L'article 14 ter de la loi du 13 juillet 1983 modifié par l'article 23 de la loi du 3 août 2009 prévoit que lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents contractuels de droit public est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif, cette personne publique propose à ces agents un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.

Article 14 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des agents contractuels

L'employeur public doit proposer aux salariés un contrat de droit public reprenant les clauses substantielles du contrat antérieur, notamment en ce qui concerne le montant de sa rémunération.

Toutefois cette garantie s'exerce sous réserve des dispositions législatives et réglementaires applicables à l'ensemble des agents contractuels et compte tenu des conditions générales de rémunération et d'emploi des agents contractuels au sein de l'organisme d'accueil.

2-2 de la circulaire du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

Les contractuels RIN

Les agents contractuels du niveau de la catégorie A du ministère chargé de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables recrutés avant le 14 juin 1983 ainsi que ceux dont le contrat est reconduit pour une durée indéterminée sont régis par un règlement intérieur national institué par décision du 18 mars 1992.

Article 1 de la décision du 18 mars 1992 instituant le règlement intérieur national des agents contractuels du niveau de la catégorie A du ministère chargé de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables

Ces agents bénéficient, lors de leur intégration dans les emplois de catégorie A concernés, d'un classement en fonction de la rémunération, indiciaire ou non, qu'ils percevaient antérieurement.

Article 10, 11, 12 et 13 de la décision du 18 mars 1992

Les agents contractuels du ministère du travail, de la santé et de la sécurité sociale

Les agents contractuels du ministère du travail et du ministère de la santé et de la sécurité sociale qui avaient été recrutés avant le 14 juillet 1983 étaient régis par un décret de 1978 qui prévoit un classement dans une grille de rémunération avec une reprise d'ancienneté.

Décret n° 78-457 du 17 mars 1978 fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de l'administration centrale et des services extérieurs du ministère du travail et du ministère de la santé et de la sécurité sociale

Cependant, le conseil d'État a considéré que le décret précité du 17 mars 1978 n'ayant pas été abrogé et le décret du 17 janvier 1986, qui a pour objet de fixer les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, n'y ayant pas substitué d'autres règles, les dispositions dudit décret du 17 mars 1978 sont applicables à l'ensemble des contractuels du ministère concerné quelle que soit la date de leur recrutement.

CE, 13 juillet 2007, n° 266544

Les agents contractuels du ministère du travail et du ministère de la santé et de la sécurité sociale recrutés après le 14 juillet 1983 ou après le 17 janvier 1986 peuvent donc bénéficier des dispositions du décret du 17 mars 1978.

Or ces dispositions prévoient que les agents recrutés sur un emploi permanent, bien que classés à l'échelon de début de leur catégorie, bénéficient d'un reclassement à un échelon supérieur tenant compte du temps passé sous les drapeaux au titre du service militaire ou du service national obligatoire et de la pratique professionnelle dont ils justifieraient dans une profession correspondant à leur emploi.

Article 13 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978

Les établissements publics particuliers

Les emplois ou catégories d'emplois de certains établissements publics, en raison du caractère particulier de leurs missions, ou de certaines institutions administratives spécialisées de l'État peuvent être occupés par des agents contractuels de droit public.

2° et 3° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Ces établissements publics ou autorités administratives peuvent alors fixer, dans le cadre d'un règlement pris en accord avec les ministères chargés de la fonction publique et du budget, ou par décret, des dispositions en matière de rémunération et d'avancement mais aussi de classement lors du recrutement.

Exemple

L'institut national de la propriété intellectuelle recrute des agents contractuels de droit public de catégorie A, B et C pour une durée indéterminée.

Décret n° 84-38 du 18 janvier 1984 fixant la liste des établissements publics de l'État à caractère administratif prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Ces agents, par exception au décret n° 86-83 fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de l'État, reçoivent, après service fait, une rémunération comprenant le traitement brut correspondant à un indice de la fonction publique ainsi que, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement déterminée selon le régime applicable aux fonctionnaires de l'État.

Article 11 du décret n° 2001-1336 du 28 décembre 2001 fixant le statut des personnels contractuels de l'Institut national de la propriété industrielle

Lors de leur recrutement, les agents sont classés dans une catégorie d'emplois au vu des seuls diplômes, titres ou qualifications exigés pour l'accès à cette catégorie.

Leur classement prend en compte, sur la base des durées moyennes du temps à passer dans chaque échelon, le temps passé au service national actif et, dans des conditions précisées par décision du directeur général après avis du comité technique paritaire, l'expérience professionnelle antérieurement acquise dans des fonctions de même nature et de même niveau, à l'exclusion toutefois des périodes de stage ou de formation mêmes rémunérées.

Article 20 du décret n° 2001-1336 du 28 décembre 2001

LA RÉFÉRENCE À LA SITUATION DES FONCTIONNAIRES

Un contexte réglementaire différent

Le juge administratif considère que les agents contractuels ne sont pas placés dans la même situation que les fonctionnaires dans la mesure où seuls ces derniers ont vocation à poursuivre une carrière dans la fonction publique.

CE, 11 janvier 1980, 11112

CE, 15 décembre 2004, 261215

Les agents contractuels ne peuvent donc se prévaloir de la situation des fonctionnaires pour fixer le montant de leur rémunération.

Le juge administratif a étendu cette interprétation aux agents contractuels bénéficiaires de contrat à durée indéterminée. Il considère en effet que les agents contractuels, quand bien même ils bénéficient d'un emploi permanent à durée indéterminée et d'une grille indiciaire comparable à celles des agents titulaires, ne sont pas, au regard d'une mesure indemnitaire, dans la même situation juridique que les fonctionnaires.

CE, 26 mai 2008, n° 296917

Principe de parité

En l'absence de texte de portée générale relatif à la rémunération des agents contractuels, cette dernière est fixée en tenant compte notamment du type de fonctions exercées, du niveau de responsabilité, des qualifications, du niveau de diplôme et de l'expérience professionnelle antérieure de l'intéressé.

2-3-1 de la circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

Les agents contractuels sont recrutés par dérogation au principe selon lequel les emplois permanents de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics hospitaliers sont occupés par des fonctionnaires.

Le juge administratif a donc considéré que la rémunération des agents contractuels ne peut qu'être fixée par référence à celle que percevrait un fonctionnaire qui assurerait les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents.

Ainsi, les agents contractuels ne peuvent percevoir une rémunération supérieure à celle des agents titulaires ayant des qualifications équivalentes et exerçant des fonctions similaires.

CE, 28 juillet 1995, 84029

Le juge administratif a précisé cette notion en indiquant que l'autorité territoriale qui recrute un contractuel sur un emploi vacant, fixe au cas par cas, sous le contrôle du juge, sa rémunération en prenant en compte principalement la rémunération du titulaire occupant normalement cet emploi et, à titre accessoire, la nature des fonctions, le diplôme et l'expérience professionnelle du contractuel recruté.

CE n°355671 du 29 avril 2014

Exemple

La délibération d'une collectivité locale créant un emploi de chef de projet traversée de la ville assimilable au grade d'ingénieur général en chef, qui prévoit une rémunération globale dont le montant est supérieur à celui qu'est susceptible de percevoir un ingénieur général en chef au 9e échelon est entachée d'erreur manifeste d'appréciation sur ce point

CAA, Marseille, 2 novembre 2004, n° 00MA01066

Si emploi pour lequel il est impossible d'établir une rémunération équivalente avec un corps de l'État, l'autorité doit veiller à ce que la rémunération qu'elle a établie ne soit pas « disproportionnée par rapport à celle d'agents de l'État de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues ».

CE, 29 décembre 2000, 171377

L'employeur public doit donc tenir compte du niveau de rémunération des fonctionnaires exerçant des fonctions comparables pour fixer la rémunération des agents contractuels qu'il serait amené à recruter.

L'appréciation du niveau de rémunération en fonction des cas de recrutement

Les agents recrutés dans le cadre d'un remplacement ou d'une vacance de poste

Le remplacement de fonctionnaires indisponibles

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'employeur public de fixer la rémunération des agents contractuels recrutés pour le remplacement d'un fonctionnaire temporairement indisponible sur la base de l'échelon de début de l'emploi de remplacement.

De plus, le principe d'égalité de traitement entre les fonctionnaires ne s'applique qu'aux agents titulaires d'un même corps ou cadre d'emplois.

Exemple

Par suite, l'agent contractuel recruté pour assurer le remplacement d'un secrétaire administratif temporairement indisponible, n'a pas vocation à se voir appliquer les dispositions relatives à la reprise d'ancienneté des agents titulaires classés dans le cadre d'emplois des secrétaires administratifs. Les stipulations du contrat de recrutement lui accordant, dès son recrutement, une rémunération basée sur un indice correspondant au sixième échelon de la grille indiciaire des secrétaires administratifs titulaires, ne violent donc pas le principe d'égalité de traitement des fonctionnaires du cadre d'emplois des secrétaires administratifs.

CE, Avis, requête n° 168605, du 28 juillet 1995

La fixation de la rémunération indiciaire de l'agent ainsi recruté doit résulter de l'appréciation portée par l'autorité territoriale sur la nature des fonctions à exercer et éventuellement, sur les qualifications de l'agent recruté et non sur la prise en compte d'une ancienneté fictive dans le cadre d'emplois ou corps de remplacement dont l'agent concerné n'aurait par ailleurs pas pu se prévaloir.

CE, Avis, requête n° 168605, du 28 juillet 1995

CE, 29 décembre 1997, n° 107822

La vacance de poste

Tout comme pour le remplacement de fonctionnaires temporairement indisponibles, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'employeur public de fixer la rémunération des agents contractuels recrutés pour faire face temporairement à une vacance de poste qui ne peut être immédiatement pourvus par des agents titulaires sur la base de l'échelon de début de l'emploi vacant.

Il appartient à l'employeur public de fixer, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la rémunération de ces agents en prenant en compte :

- à titre principal la rémunération qui aurait été accordée à un fonctionnaire nommé sur le poste ou l'emploi occupé ;
- à titre accessoire, d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle des contractuels ainsi recrutés.

CE, Avis, requête n° 168605, du 28 juillet 1995

Les agents recrutés sur un emploi temporel

Les emplois temporels sont ceux qui n'ont pas vocation à durer tels les besoins occasionnels ou saisonniers.

Aucune disposition réglementaire ou jurisprudence ne concerne expressément la rémunération des agents contractuels recrutés pour faire face à un besoin occasionnel ou saisonnier.

Devant cette carence, il y a lieu de faire référence à la nature et au niveau des fonctions occupées compte tenu du montant de la rémunération accordé à des fonctionnaires exerçant des tâches comparables et qui ont des qualifications et une expérience professionnelle équivalente.

Les agents recrutés sur un emploi permanent

Le montant de la rémunération des agents contractuels recrutés sur un besoin permanent à temps complet, incomplet ou non complet dépend du niveau des fonctions qui lui sont confiées, du diplôme de l'agent et de son expérience professionnelle.

Toutefois, la rémunération ainsi octroyée ne doit pas être disproportionnée au regard de ce que percevrait un agent titulaire ayant des qualifications et une expérience professionnelle équivalente exerçant des tâches comparables.

Le contrôle du juge administratif

Du fait de la liberté laissée par les textes réglementaires, le juge administratif n'exerce qu'un contrôle a minima du montant de la rémunération des agents contractuels.

Le juge sanctionne cependant régulièrement l'erreur manifeste d'appréciation, que la rémunération accordée à l'agent contractuel soit supérieure ou inférieure à celle d'un agent titulaire placé dans une situation comparable avec une expérience professionnelle équivalente.

Exemples

Le juge administratif a admis la légalité d'un contrat fixant la rémunération d'un agent contractuel à un niveau inférieur à 20 % à celle d'un fonctionnaire exerçant des fonctions équivalentes avec une expérience professionnelle similaire.

CAA, Paris, 26 juin 2007, n° 05PA00470

De la même manière, les dispositions du contrat de recrutement d'un agent contractuel chargé d'assurer la stratégie de communication politique et institutionnelle d'une collectivité territoriale fixant sa rémunération compte tenu de ses qualifications, au niveau de celle afférente au 6ème échelon du grade d'administrateur territorial hors classe n'ont pas été considérées par le juge administratif comme entachées d'une erreur manifeste d'appréciation.

CE, 28 juillet 1995, n° 149801

La fixation de la rémunération d'un agent contractuel résultant de l'appréciation portée par l'employeur sur la nature des fonctions à exercer et sur les qualifications de l'agent recruté et non sur la prise en compte d'une ancienneté fictive dans le cadre d'emploi ou du corps concerné n'est pas constitutive d'une erreur manifeste d'appréciation.

CE, 29 décembre 1997, n° 107822

En revanche, les stipulations de l'acte d'engagement fixant la rémunération de l'agent contractuel, comptant neuf années d'expérience professionnelle et titulaire d'un diplôme universitaire de technologie, recruté pour exercer des fonctions relevant du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux à l'indice brut 942 qui n'est atteint par un ingénieur territorial qu'après 23 ans d'ancienneté sont constitutives d'une erreur manifeste d'appréciation.

CAA, Paris, 3 décembre 1996, n° 95PA02789

De la même manière, la délibération d'une collectivité locale créant un emploi de chef de projet traversée de la ville assimilable au grade d'ingénieur général en chef, qui prévoit une rémunération globale dont le montant est supérieur à celui qu'est susceptible de percevoir un ingénieur général en chef au 9e échelon est entachée d'erreur manifeste d'appréciation.

CAA, Marseille, 2 novembre 2004, n° 00MA01066

L'ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS

Tout comme pour définir les modalités et fixer le montant de leur rémunération, les agents contractuels de droit public ne bénéficient pas de règles spécifiques en matière d'évolution de leurs revenus.

Les modifications réglementaires récentes concernant l'octroi de CDI ont cependant également entraîné la mise en place d'un principe de réévaluation régulière de la rémunération des agents contractuels.

L'ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS RECRUTÉS EN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Principe

En l'absence de dispositions réglementaires spécifiques, les agents contractuels de droit public recrutés pour une durée déterminée n'ont, au contraire des fonctionnaires, aucun droit à l'évolution régulière et automatique de leur rémunération en fonction de leur ancienneté.

Ces agents peuvent donc rester 6 ans sans une évolution substantielle de leur rémunération.

Exemple

« Considérant, en deuxième lieu, qu'il appartient à l'autorité territoriale de fixer, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la rémunération de ses agents contractuels en prenant en compte principalement la rémunération accordée aux titulaires qu'ils remplacent et, à titre accessoire, d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle ; qu'en tout état de cause, les agents ne peuvent prétendre à une évolution indiciaire comparable à celle des agents titulaires ; que la requérante, qui se borne à faire valoir que l'indice brut 314 auquel a été fixée sa rémunération, est le même que celui qui lui avait été attribué en 1984, n'établit pas en quoi la fixation de sa rémunération serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation au regard des critères sus rappelés. »

CAA, Nancy, 2 juin 2005, n° 03NC00958

Toutefois, les agents contractuels bénéficient généralement des effets de l'évolution du point d'indice et de manière plus générale des règles relatives au salaire minimum de croissance.

L'évolution du salaire minimum de croissance

Les agents contractuels de droit public, quelque soit leur employeur, la durée et le fondement de leur recrutement ne peuvent percevoir une rémunération inférieure au salaire minimum de croissance.

Par suite, un agent étant rémunéré à hauteur du salaire minimum de croissance doit bénéficier d'une revalorisation de sa rémunération dans les mêmes conditions que ce dernier.

La référence à l'évolution du point d'indice

Les agents contractuels de la fonction publique d'État

La rémunération prévue par l'acte d'engagement des agents contractuel de l'État peut ne pas faire de référence à un indice de la fonction publique, mais correspondre à un montant global forfaitaire, ou être calculé sur la base d'un taux horaire ou d'une vacation.

Circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

Par suite lorsque la rémunération est fixée sans référence à un indice de la fonction publique, les agents contractuels de la fonction publique de l'État ne bénéficient pas de l'augmentation du point d'indice.

Cependant, le droit au supplément familial de traitement est ouvert aux agents de la fonction publique de l'État dont la rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires - c'est-à-dire en fonction d'un indice correspondant à un grade - ou évolue en fonction des variations de ces traitements.

Article 10 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985

Par suite, un agent contractuel de la fonction publique de l'État qui bénéficie du supplément familial de traitement devrait également bénéficier de l'évolution du point d'indice.

Seuls les agents contractuels rémunérés à l'heure ou à la vacation, qui sont exclus du bénéfice du supplément familial de traitement pourraient ne pas bénéficier de l'augmentation du point d'indice.

Les agents contractuels de la fonction publique territoriale

Les agents contractuels de la fonction publique territoriale bénéficient, conformément à l'article 136 de la loi n° 84-53 et à l'article 20 de la loi n° 83-634, après service fait, d'une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Le traitement est calculé en fonction de la valeur du point d'indice prévue par l'article 3 du décret n° 85-1148 qui évolue régulièrement.

Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985

Les agents contractuels de la fonction publique territoriale voient donc leur rémunération augmenter en fonction du point d'indice.

Les agents contractuels de la fonction publique hospitalière

Les agents contractuels de la fonction publique hospitalière sont rémunérés dans les mêmes conditions que les fonctionnaires.

Article 54 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

La rémunération des fonctionnaires ne pouvant être calculée que par référence à un indice, la rémunération des agents contractuels de la fonction publique hospitalière est également calculée par rapport à cet indice.

Titre II du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985

Par suite, la rémunération des agents contractuels de la fonction publique hospitalière prévue dans le contrat devra évoluer en fonction de ce point d'indice.

L'évolution automatique de la rémunération

Non seulement, les agents contractuels de droit public ne bénéficient pas d'un droit à l'augmentation de leur rémunération, mais de plus le juge sanctionne les dispositions internes des ministères ou les délibérations des collectivités prévoyant une évolution automatique de cette rémunération.

Le juge considère en effet, qu'il est illégal de prévoir une évolution automatique de la rémunération des agents contractuels à l'ancienneté à l'instar des grilles indiciaires des fonctionnaires.

L'organisation de perspectives d'avancement dans une grille de rémunération pour des agents en contrat à durée déterminée contreviendrait à la volonté du législateur qui n'a autorisé qu'à titre dérogatoire et temporaire le recrutement d'agents contractuels.

Le juge sanctionnera donc les délibérations ou dispositions internes personnelles ou collectives prévoyant l'évolution de la rémunération des agents contractuels concernés.

Exemples

Est illégale la délibération répartissant les emplois occupés par les agents contractuels dans six catégories, qualifiées d'échelles ou de groupes comportant un nombre variable d'échelons, de dix à quatorze, affectés d'indices de rémunération.

CE, 30 juin 1993, n° 120658 n° 129984 n° 129985

La délibération créant un emploi d'agent contractuel chargé des fonctions "d'ingénieur-méthode" accessible aux personnes titulaires d'un diplôme universitaire de deuxième cycle "afin de mettre à la disposition des différents services de la collectivité les effectifs de personnel et de cibler les titulaires des qualifications adéquates, nécessaires à la réalisation des objectifs et des missions de celle-ci" prévoyant que "la rémunération de départ ne sera pas inférieure à l'indice brut 500 avec une bonification indiciaire de 22 points brut tous les dix-huit mois, sans pouvoir excéder l'indice brut 900" est illégale dans le sens où elle prévoit sur une longue période la carrière de l'agent.

CE, 17 octobre 1997, n° 152913

La réévaluation de la rémunération prévue au contrat

Si les agents contractuels ne peuvent bénéficier d'une augmentation systématique de leur rémunération, aucune disposition réglementaire n'empêche que les conditions de revalorisation de cette rémunération soient prévues dans les stipulations de l'acte d'engagement sous réserve que l'éventuelle augmentation ne soit pas automatiquement octroyée en fonction de l'ancienneté de l'agent.

Par ailleurs, l'agent pourra bénéficier, en accord avec sa hiérarchie d'une revalorisation de sa rémunération, notamment lorsque de nouvelles tâches lui sont confiées.

La réévaluation de la rémunération lors du renouvellement du contrat

Le renouvellement du contrat est un moment propice à la réévaluation de la rémunération d'un agent contractuel.

Cependant, si une revalorisation de la rémunération, fruit d'une négociation entre l'agent et son employeur public dans le respect des règles susmentionnées est possible, elle n'est pas obligatoire.

Exemples

L'agent contractuel qui se borne à faire valoir que l'indice brut 298 auquel a été fixée sa rémunération, est le même que celui qui lui a été attribué 6 ans auparavant n'établit pas en quoi la fixation de sa rémunération serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation.

CAA, PARIS, 26 juin 2007, n° 05PA00470

De la même manière L'agent contractuel qui se borne à faire valoir que l'indice brut 314 auquel a été fixée sa rémunération, est le même que celui qui lui avait été attribué en 1984, n'établit pas en quoi la fixation de sa rémunération serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation.

CAA, Nancy, 2 juin 2005, n° 03NC00958

Les modifications substantielles du contrat

Les modifications substantielles des tâches confiées à l'agent entraînent la conclusion d'un nouvel acte d'engagement assorti d'une nouvelle rémunération calculée en fonction de ces nouvelles fonctions.

L'ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS RECRUTÉS EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Principe

Tout comme pour les agents recrutés pour une durée déterminée, les agents bénéficiaires d'actes d'engagement à durée indéterminée n'ont, par principe, pas de droit à l'évolution de leur rémunération.

Les modalités de réévaluation de la rémunération de ces agents peuvent cependant être fixées par contrat.

Des modifications réglementaires ont introduit pour les agents contractuels de la fonction publique d'État, puis de la territoriale et enfin de l'hospitalière, dont l'acte d'engagement a été conclu ou reconduit pour une durée indéterminée, le principe du réexamen périodique de leurs rémunérations.

En l'absence de stipulations de l'acte d'engagement, les agents contractuels en contrat à durée indéterminée ont donc droit à un réexamen régulier de leur rémunération.

La rémunération des agents fait ainsi l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans.

Article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 1-2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié par le décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010

Cependant, cette obligation ne porte pas sur le montant de la rémunération, mais la périodicité à laquelle il est procédé à un réexamen.

Ces dispositions réglementaires n'ont pas pour finalité de garantir une évolution de la rémunération des agents mais d'offrir un espace de dialogue entre l'employeur et l'agent recruté pour une durée indéterminée au moins tous les trois ans.

Les dispositions réglementaires étant peu explicites sur la manière de mener le réexamen de la rémunération de l'agent, Il appartient à chaque employeur public disposant d'agents contractuels bénéficiant d'un acte d'engagement à durée indéterminée de définir les modalités d'évaluation de ces agents ainsi que sa périodicité, qui ne peut toutefois être inférieure à trois ans.

Le réexamen de la rémunération

L'appréciation de l'évolution de la rémunération

La situation salariale de l'agent contractuel peut être évoquée lors de l'entretien individuel d'évaluation susmentionné, mais peut également faire l'objet d'un entretien spécifiquement prévu à cet effet.

Il appartient à chaque employeur public de prévoir les modalités de ce réexamen et les termes de ces entretiens.

Ainsi, s'agissant de l'appréciation portée sur l'évolution de la rémunération de l'agent contractuel, l'employeur public peut avoir recours aux critères retenus lors de l'évaluation individuelle de l'agent, et notamment les compétences et le niveau de qualification de l'intéressé, la spécificité du poste, en particulier les sujétions particulières afférentes au poste ou le niveau de responsabilité confiée à l'intéressé, les acquis de l'expérience professionnelle et la manière de servir et l'atteinte des objectifs assignés.

Question écrite n° 6787, 14 Avril 2009

Circulaire NOR INT/B/08/00134/C du 16 juillet 2008 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

L'appréciation portée sur l'évolution de la rémunération de l'agent contractuel reposera sur plusieurs critères qui seront apparus lors de l'évaluation individuelle de l'agent, notamment :

- les compétences et le niveau de qualification de l'intéressé ;
- la spécificité du poste, notamment les sujétions particulières afférentes au poste ou le niveau de responsabilité confié à l'intéressé ;
- les acquis de l'expérience professionnelle ;
- la manière de servir et l'atteinte des objectifs assignés.

Pour autant, cette obligation de réexamen n'implique pas nécessairement une augmentation de la rémunération perçue par l'intéressé, seule la périodicité du réexamen - au minimum tous les trois ans – étant garantie.

L'éventuelle revalorisation

Aucune disposition ne prévoit l'importance de l'augmentation qui peut être accordée aux agents contractuels au minimum tous les 3 ans.

L'employeur public est donc libre de fixer l'éventuelle augmentation de l'agent comme il l'entend.

Cependant, le juge administratif sera certainement vigilant et sanctionnera, tout comme aujourd'hui pour les agents contractuels bénéficiant d'un acte d'engagement à durée déterminée et plus largement dans le contentieux entourant la rémunération des agents contractuels, les erreurs manifestes d'appréciation.

Exceptions

Le principe du réexamen de la rémunération des agents contractuels bénéficiaires de contrat d'engagement à durée indéterminée ne fait pas obstacle aux éventuelles dispositions spécifiques préexistantes en matière de rémunération applicables à certaines catégories d'agent contractuel.

Les contractuels RIN

Les agents contractuels du niveau de la catégorie A du ministère chargé de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables recrutés avant le 14 juin 1983 sont régis par un règlement intérieur national institué par décision du 18 mars 1992.

Les dispositions applicables à ces agents ont été étendues aux agents dont le contrat est reconduit pour une durée indéterminée, généralement après 6 ans de contrat à durée déterminée sur le même emploi.

Article 1 de la décision du 18 mars 1992 instituant le règlement intérieur national des agents contractuels du niveau de la catégorie A du ministère chargé de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables

Ces agents contractuels bénéficient non seulement d'un classement au sein d'une grille de rémunération comportant des échelons et des classes, mais également d'un avancement d'échelon en fonction de l'ancienneté et d'une progression de classe à classe assimilable à une promotion de grade.

Catégorie	Durée d'échelons	
<i>Catégorie exceptionnelle</i>	<i>Durée moyenne</i>	<i>Durée minimale</i>
3	3 ans	2 ans 6 mois
2	3 ans	2 ans 6 mois
1	3 ans	2 ans 6 mois
<i>Hors catégorie</i>	<i>Durée moyenne</i>	<i>Durée minimale</i>
10	3 ans	2 ans 6 mois
9	3 ans	2 ans 6 mois
8	3 ans	2 ans 6 mois
7	3 ans	2 ans 6 mois
6	2 ans	1 an 6 mois
5	2 ans	1 an 6 mois
4	2 ans	1 an 6 mois
3	2 ans	1 an 6 mois
2	2 ans	1 an 6 mois
1	1 an	1 an
<i>Première catégorie</i>	<i>Durée moyenne</i>	<i>Durée minimale</i>
11	4 ans	3 ans
10	3 ans	2 ans 6 mois
9	3 ans	2 ans 6 mois
8	3 ans	2 ans 6 mois
7	3 ans	2 ans 6 mois
6	2 ans 6 mois	2 ans
5	2 ans	1 an 6 mois
4	2 ans	1 an 6 mois
3	2 ans	1 an 6 mois
2	1 an	1 an
1	1 an	1 an

Article 5 de la décision du 18 mars 1992

Ces agents bénéficient également, dans chaque catégorie, de réductions ou de majorations par rapport à l'ancienneté moyenne prévue pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur.

Article 6 de la décision du 18 mars 1992

Les agents contractuels du ministère du travail

Les agents contractuels du ministère du travail et du ministère de la santé et de la sécurité sociale qui avaient été recrutés avant le 14 juillet 1983 étaient régis par un décret de 1978 qui prévoit un classement dans une grille de rémunération avec une reprise d'ancienneté.

Décret n° 78-457 du 17 mars 1978 fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de l'administration centrale et des services extérieurs du ministère du travail et du ministère de la santé et de la sécurité sociale

Cependant, le conseil d'État a considéré que le décret précité du 17 mars 1978 n'ayant pas été abrogé et le décret du 17 janvier 1986, qui a pour objet de fixer les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, n'y ayant pas substitué d'autres règles, les dispositions dudit décret du 17 mars 1978 sont applicables à l'ensemble des contractuels du ministère concerné quelque soit la date de leur recrutement.

CE, 13 juillet 2007, n° 266544

Les agents contractuels du ministère du travail et du ministère de la santé et de la sécurité sociale recrutés après le 14 juillet 1983 ou après le 17 janvier 1986 peuvent donc bénéficier des dispositions du décret du 17 mars 1978.

Ces agents contractuels, classés dans une grille de rémunération comportant des catégories et des échelons bénéficient également d'une carrière proche de celle des fonctionnaires.

Il leur est attribué chaque année une note chiffrée suivie d'une appréciation générale sur leur manière de servir.

Article 16 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978

De plus aucun agent ne pourra demeurer dans un échelon autre que l'échelon du sommet de sa catégorie pendant une période plus longue que celle représentée par le temps d'ancienneté moyenne de l'échelon augmenté d'un an.

Article 17 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978

Les établissements publics particuliers

Les emplois ou catégories d'emplois de certains établissements publics, en raison du caractère particulier de leurs missions, ou de certaines institutions administratives spécialisées de l'État peuvent être occupés par des agents contractuels de droit public.

2° et 3° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Ces établissements publics ou autorités administratives peuvent être autorisées, par dérogation au principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, à recruter des agents contractuels en contrat à durée indéterminée.

Ils peuvent alors fixer, dans le cadre d'un règlement pris en accord avec les ministères chargés de la fonction publique et du budget, ou par décret, des dispositions en matière de rémunération et d'avancement qui constituent quasiment une carrière.

Exemple

L'institut national de la propriété intellectuelle recrute des agents contractuels de droit public de catégorie A, B et C pour une durée indéterminée.

Décret n° 84-38 du 18 janvier 1984 fixant la liste des établissements publics de l'État à caractère administratif prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Ces agents sont classés dans une grille comportant des catégories et des échelons et bénéficient d'un avancement proche de celui des fonctionnaires.

Article 22 et suivants du décret n° 2001-1336 du 28 décembre 2001 fixant le statut des personnels contractuels de l'Institut national de la propriété industrielle

L'ÉVALUATION DES AGENTS CONTRACTUELS

DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES TERRITORIALES ET HOSPITALIÈRES

Les agents contractuels bénéficient d'une évaluation individuelle pour les agents employés à durée indéterminée.

Article 1-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 1-2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié par le décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010

Il appartient donc à chaque employeur public de mettre en place un entretien professionnel pour les agents engagés pour une durée indéterminée.

Le dispositif n'est pas identique à celui applicable aux fonctionnaires puisqu'il ne prévoit pas la mise en place d'une notation mais d'une évaluation professionnelle.

La périodicité de l'évaluation, son contenu, son mode d'organisation, le régime des formations à l'évaluation à mettre en place pour les agents susceptibles de les conduire doivent être définis par chaque employeur public.

Dans la mesure où il s'agit d'une mesure d'organisation du service, il convient, dans la fonction publique d'État de la soumettre à l'avis du comité technique paritaire compétent.

La périodicité de l'entretien

Chaque agent contractuel engagé pour une durée indéterminée, doit bénéficier d'un entretien d'évaluation professionnelle, au minimum tous les trois ans.

Néanmoins, chaque employeur public peut faire le choix d'organiser ces entretiens suivant une périodicité plus rapprochée et de l'aligner par exemple, sur les pratiques en vigueur pour les fonctionnaires notamment ceux exerçant des fonctions «équivalentes».

La conduite de l'entretien

L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent qui aura, éventuellement, suivi une formation lui permettant d'assurer ses nouvelles fonctions.

Le compte rendu de l'entretien

L'entretien doit donner lieu à un compte rendu écrit, signé par l'agent dans un délai raisonnable.

Des observations peuvent être apportées à ce compte rendu, sur demande de l'agent.

Le compte rendu de l'entretien d'évaluation est communiqué et est versé au dossier de l'agent.

Article 1-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 1-2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié par le décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010

L'objet de l'entretien

L'entretien d'évaluation porte sur :

- les résultats professionnels de l'agent au regard des objectifs qui lui ont été assignés ;
- les conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- les moyens dont il dispose.

La conduite d'un entretien suppose donc, au préalable, l'établissement d'objectifs individuels.

L'évaluation se fera en fonction de l'examen des résultats obtenus au regard des objectifs qui ont été précédemment fixés à l'agent.

L'appréciation des résultats obtenus par l'agent se fait en tenant compte du contexte de réalisation des objectifs à travers les conditions d'organisation et de fonctionnement du service.

L'entretien d'évaluation est également le lieu de la définition des futurs objectifs, assignés par le supérieur hiérarchique compte tenu des besoins du service, des missions qui ont été confiées à l'agent, des compétences et du positionnement de l'intéressé au sein de la structure qui l'emploie.

L'entretien peut également être élargi :

- aux besoins de formation de l'agent en rapport avec ses missions ;
- à ses projets professionnels, et notamment la préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique ;
- à tout autre besoin.

L'agent contractuel peut également être invité à formuler, en cours d'entretien, ses observations sur le fonctionnement du service et ses préconisations quant à l'amélioration des processus et à la rationalisation de son organisation.

DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Les agents contractuels bénéficient d'une évaluation individuelle pour les agents employés :

- à durée indéterminée ;
- Pour répondre à un besoin permanent à durée déterminée supérieure à un an.

Article 1-4 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

La périodicité de l'évaluation, son contenu, son mode d'organisation, le régime des formations à l'évaluation à mettre en place pour les agents susceptibles de les conduire doivent être définis par chaque employeur public.

Avis du comité technique

Dans la mesure où il s'agit d'une mesure d'organisation du service, les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents est appréciée au terme de cet entretien ainsi que le contenu du compte rendu sont fixés, après avis des comités techniques compétents, par décisions des autorités compétentes pour assurer le recrutement et la gestion des agents contractuels.

Ces décisions fixent le cas échéant les thèmes autres que ceux prévus par le décret sur lesquels peut porter l'entretien professionnel.

IV de l'article 4 du décret 86-83

La périodicité de l'entretien

Chaque agent contractuel concerné doit bénéficier d'un entretien d'évaluation professionnelle une fois par an.

La conduite de l'entretien

L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent qui aura, éventuellement, suivi une formation lui permettant d'assurer ses nouvelles fonctions.

Point 2-4 de la circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

Date de l'entretien

La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

L'objet de l'entretien

L'entretien d'évaluation porte sur :

- les résultats professionnels de l'agent au regard des objectifs qui lui ont été assignés et les conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- les moyens dont il dispose.

La conduite d'un entretien suppose donc, au préalable, l'établissement d'objectifs individuels.

L'évaluation se fera en fonction de l'examen des résultats obtenus au regard des objectifs qui ont été précédemment fixés à l'agent.

L'appréciation des résultats obtenus par l'agent se fait en tenant compte du contexte de réalisation des objectifs à travers les conditions d'organisation et de fonctionnement du service.

- l'entretien d'évaluation est également le lieu de la définition des futurs objectifs, assignés par le supérieur hiérarchique compte tenu des besoins du service, des missions qui ont été confiées à l'agent, des compétences et du positionnement de l'intéressé au sein de la structure qui l'emploie.
- la manière de servir de l'agent ;
- les acquis de son expérience professionnelle ;
- le cas échéant, les capacités d'encadrement de l'agent ;
- aux besoins de formation de l'agent en rapport avec ses missions ;
- à ses projets professionnels, et notamment la préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique ;
- à tout autre besoin notamment ceux indiqués dans les décisions d'encadrement des entretiens professionnels ;

L'agent contractuel peut également être invité à formuler, en cours d'entretien, ses observations sur le fonctionnement du service et ses préconisations quant à l'amélioration des processus et à la rationalisation de son organisation.

Point 2-4 de la circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

I de l'article 1-4 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Le compte rendu de l'entretien

Principe

Le compte rendu est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent et comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.

Il est communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

Le compte rendu est visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations.

Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier.

Il de l'article 1-4 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Point 2-4 de la circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

Contestation du compte rendu

L'autorité hiérarchique peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Délai

Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien.

L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Saisine des commissions consultatives paritaires

Les commissions consultatives paritaires peuvent, à la requête de l'intéressé, après le recours préalable,, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles d'information. Les commissions consultatives paritaires doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

L'autorité hiérarchique communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.