

LA RÉMUNÉRATION DU CONTRACTUEL

De quoi s'agit-il ?

Contrairement au fonctionnaire qui perçoit un traitement indiciaire (*voir la fiche qui lui est consacrée*), basé sur un indice et une grille indiciaire, le contractuel bénéficie d'une rémunération. Son montant doit être mentionné au contrat (*voir à ce sujet la fiche sur le contenu du contrat*). Il est fixé selon certains critères. Il peut évoluer et être réévalué.

À noter : la rémunération fait partie des actes de gestion pour lesquels aucune mesure discriminatoire directe ou indirecte ne saurait entacher sa détermination ou sa réévaluation, sous peine de nullité.

Qui est concerné ?

L'ensemble des contractuels de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière), y compris les bénéficiaires d'un contrat de projet.

Quels sont les éléments pris en compte pour fixer la rémunération ?

Fixée par l'autorité compétente, elle tient compte, notamment :

- des fonctions exercées ;
- de la qualification requise pour l'exercice de ces fonctions ;
- de la qualification et de l'expérience détenue par le contractuel.

À noter : en matière de fixation du niveau de la rémunération d'un contractuel, si, en pratique, il est souvent déterminé selon la nature de l'emploi occupé, elle-même identifiée à travers la catégorie de fonctionnaires (A, B ou C), ou encore selon le niveau de rémunération du fonctionnaire remplacé, le contrôle effectué par le Conseil d'État se limite en une absence d'erreur manifeste d'appréciation. Il pose, notamment, à ce titre, 2 principes pour la fixation de cette rémunération :

- d'une part, il doit être tenu compte du niveau de qualification et de l'expérience du contractuel, et non se contenter d'établir cette rémunération par référence à l'agent remplacé (par ex., arrêt CE du 12 octobre 2020, n°428656) ;
- d'autre part, les contractuels et les fonctionnaires titulaires ne se trouvant pas dans la même situation juridique au regard du service public, par suite, l'administration n'est pas tenue de soumettre les uns et les autres à la même réglementation, notamment en ce qui concerne les modalités de leur rémunération (par ex., arrêt CE du 16 mars 2011, n°322206 à 322214).

Quels autres éléments peuvent être pris en compte ?

Elle peut tenir compte des résultats professionnels du contractuel, et des résultats collectifs du service.

Comment est-elle réévaluée ?

Pour le contractuel employé à durée indéterminée

Sa rémunération fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les 3 ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels annuels au cours desquels est évalué le contractuel (*voir la fiche consacrée à l'évaluation du contractuel*) ou de l'évolution de ses fonctions. Pour le calcul de l'ancienneté exigée pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, le travail à temps partiel, ainsi que la quasi-totalité des congés, sont pris en compte dans leur intégralité.

Pour le contractuel recruté à durée déterminée

Sa rémunération, lorsqu'il est recruté auprès du même employeur, pour répondre à des besoins permanents (*sur ces notions, voir les fiches consacrées aux emplois ouverts aux contractuels*), mais aussi temporaires (dans l'hospitalière), fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les 3 ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels annuels au cours desquels est évalué le contractuel ou de l'évolution de ses fonctions.

Enfin, dans la territoriale, la rémunération des contractuels pour des emplois supérieurs (article L343-1 du CGFP) est fixée par le 5^e alinéa de l'article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Textes en vigueur :

CGFP : articles L713-1 et L713-2, R130-1 et R331-7 ;

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : articles 1-3, 31-1 et 40 ;

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale : articles 1-2, et 27 ;

Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale : article 15 ;

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière : articles 1-2, 28-1 et 36.