

Question écrite n° 06787 de M. Bruno Sido (Haute-Marne - UMP)

- **publiée dans le JO Sénat du 25/12/2008 - page 2578**

M. Bruno Sido appelle l'attention de M. le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique sur la question de la réévaluation de la rémunération des agents contractuels de la fonction publique territoriale recrutés par contrat à durée indéterminée en application des dispositions de l'article 15 de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique. Les dispositions de l'article 1er-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1998, dans sa rédaction issue du décret n° 2007-1829 du 24 décembre 2007, prévoient que la rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation prévue à l'article 1er-3 dudit décret. Aucune disposition complémentaire, tant législative que réglementaire, ne traite des modalités pratiques de mise en œuvre juridiques et administratives de ce réexamen de rémunération.

Sur ce point, il se pose notamment la question du réexamen de la rémunération d'un agent contractuel recruté et rémunéré au dernier échelon du grade d'attaché territorial et souhaite se voir confirmer qu'il est possible de faire référence au grade d'attaché principal territorial pour procéder à la réévaluation de rémunération. Dans cette hypothèse, il se pose par ailleurs la question de savoir si ledit réexamen peut prendre la forme d'un avenant au contrat à durée indéterminée ou s'il nécessite la conclusion d'un nouveau contrat.

Il lui demande donc de bien vouloir expliciter les modalités de mise en œuvre de l'article 1er-2 du décret du 15 février 1998 précité pour en permettre une application la plus précise possible.

Réponse du Ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique

- **publiée dans le JO Sénat du 16/04/2009 - page 952**

Le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique a pris connaissance avec intérêt de la question relative à la réévaluation de la rémunération des agents contractuels de la fonction publique territoriale. Depuis la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, les agents non titulaires territoriaux occupant un emploi permanent peuvent voir leur contrat renouvelé, exclusivement sous la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) par décision expresse, dès lors que la durée des contrats successifs antérieurs excède six années. L'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale a été complété par la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale pour tenir compte de ces évolutions. Ainsi, outre une faculté de mise à disposition des agents bénéficiant d'un CDI, cet article prévoit désormais qu'un décret en Conseil d'État « détermine également les conditions dans lesquelles les agents non titulaires bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée sont susceptibles de voir leur rémunération évoluer au sein de la collectivité territoriale et de l'établissement public (...) qui les emploie ». Le décret d'application de ces dispositions est le décret n° 2007-1829 du 24 décembre 2007. Ce texte réglementaire a modifié notablement le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif

aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale. En l'espèce, ce dernier décret comprend deux nouveaux articles 1-2 et 1-3. L'article 1-2 prévoit que la « rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation prévue à l'article 1er-3 ». Ce dernier article prévoit que « les agents employés à durée indéterminée font l'objet d'une évaluation au moins tous les trois ans. Cette évaluation, qui donne lieu à un compte rendu, comporte un entretien, qui porte principalement sur leurs résultats professionnels au regard des objectifs qui leur ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont ils relèvent. L'entretien peut être élargi aux besoins de formation des agents en rapport avec leurs missions, leurs projets professionnels, et notamment leurs projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique ». Ces dispositions sont d'application directe et ne nécessitent pas de mesures législatives ou réglementaires complémentaires. Tout d'abord, il appartient à chaque employeur local disposant d'agents non titulaires bénéficiant d'un CDI de définir les modalités de l'évaluation de ces agents ainsi que sa périodicité, qui ne peut toutefois être inférieure à trois ans. Ensuite, sur cette base peut être envisagé l'examen de l'évolution de la rémunération individuelle de ces agents, évolution qui n'est toutefois pas impérative, seul son examen périodique, là encore au moins tous les trois ans, étant obligatoire. Les nouvelles dispositions applicables aux agents non titulaires ont été explicitées dans la circulaire du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales du 16 juillet 2008 (NOR INT/B/08/00134/C), disponible sur le site Internet de ce ministère. Ainsi, s'agissant de l'appréciation portée sur l'évolution de la rémunération de l'agent non titulaire, la circulaire préconise d'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. S'agissant de l'exemple cité dans la question écrite, il convient au préalable de préciser qu'en application de l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 précitée l'organe délibérant doit, lors de chaque création d'emploi, préciser « le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé » et, si l'emploi est susceptible d'être occupé par un agent contractuel, « le motif invoqué, la nature des fonctions, le niveau de recrutement et de rémunération de l'emploi créé ». Dès lors, l'éventuelle augmentation de la rémunération de l'intéressé doit respecter le niveau de rémunération défini en fonction du ou des grades de fonctionnaires correspondant à l'emploi, tous ces éléments étant mentionnés dans la délibération. Ensuite, la rémunération envisagée doit prendre en compte plusieurs éléments tels que le niveau de diplôme, l'expérience professionnelle de l'agent non titulaire concerné ainsi que les tâches qui lui sont confiées (avis du Conseil d'État du 28 juillet 1995, n° 168605). En outre, elle ne peut conduire à attribuer une rémunération qui serait « manifestement disproportionnée par rapport à celle d'agents de l'État de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues » (Conseil d'État, 29 décembre 2000, n° 171377). Sous la réserve de la prise en compte des éléments indiqués ci-dessus, rien n'interdit à une collectivité territoriale d'envisager une revalorisation de la rémunération d'un agent contractuel en référence à un indice afférent à un grade de la fonction publique supérieur (attaché principal dans l'exemple cité) à celui initialement pris pour référence lors de la fixation du traitement initial (attaché). Ainsi, s'agissant de la correspondance de grade et du niveau de rémunération fixés dans la délibération ayant créé l'emploi occupé par l'agent contractuel recruté, la revalorisation de la rémunération par référence à un indice correspondant à la grille des attachés principaux n'est possible que si la délibération a expressément prévu que l'emploi pouvait indifféremment être occupé par un attaché ou un attaché principal. Enfin, la matérialisation de la revalorisation de la rémunération d'un agent contractuel prend la forme d'un avenant au contrat dès lors qu'il s'agit du même emploi, seule l'occupation d'un nouvel emploi requérant la conclusion d'un nouveau contrat.