

LA REMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Webinaire animé par Alexandra QUECHON et Mathilde ROUSSEAU
09 mai 2023



I - Le cadre juridique

II - Les éléments obligatoires de la rémunération

III - Les éléments accessoires

IV - Les cotisations et la protection sociale

V - Les éléments liés à la fin de contrat

I - LE CADRE JURIDIQUE



I - LE CADRE JURIDIQUE

- **Le recours aux contractuels est strictement encadré :**
 - ✓ Par l'ordonnance n°2021-1574 du 24/11/2021, partie législative du Code Général de la Fonction Publique
 - ✓ Par le décret n°88-145 du 15/02/1988
- **Une procédure spécifique de recrutement est définie par les textes**

I - LE CADRE JURIDIQUE

- L'agent contractuel peut être recruté sur un emploi permanent ou non permanent

- ✓ **Les emplois permanents** : sont normalement pourvus par des fonctionnaires ou lauréats de concours et dans les conditions prévues par la loi, ils peuvent l'être également par des contractuels.
- ✓ **Les emplois non permanents** : L'organe délibérant peut aussi créer des emplois non permanents qui seront pourvus par des agents contractuels. C'est le cas notamment des emplois correspondant à des besoins occasionnels ou saisonniers, ou de tout autre emploi pour lequel la collectivité peut justifier de la non-permanence du besoin (contrat de projet, contrat de droit privé : contrat aidé et contrat d'apprentissage)

[Fiche pratique sur les motifs de recrutement.pdf](#)

I - LE CADRE JURIDIQUE

- Il existe des conditions générales de recrutement définies aux articles L321-1 à 321-3 du CGFP :

- ✓ La condition de nationalité
- ✓ La jouissance des droits civiques
- ✓ L'absence de mention au bulletin n°2 du casier judiciaire ou d'incompatibilité
- ✓ La conformité au regard du service national
- ✓ L'aptitude physique
- ✓ L'âge minimum et maximum

- Et des conditions particulières de diplômes pour certaines fonctions

I - LE CADRE JURIDIQUE

- Les agents contractuels sont recrutés par un contrat écrit et non par un arrêté et des mentions obligatoires à ce contrat sont prévues par les textes :

- ✓ Le visa de l'article du CGFP qui fonde l'acte d'engagement
- ✓ L'identité des parties, la date d'effet et la durée du contrat
- ✓ La définition du poste occupé, le ou les lieux d'affectation et la catégorie hiérarchique occupée
- ✓ Les conditions d'emploi, de rémunération ainsi que les droits et obligations de l'agent
- ✓ La durée de la période d'essai

I - LE CADRE JURIDIQUE

- **La rémunération de l'agent est préalablement décidée par l'organe délibérant et est mentionnée dans le contrat :**

ARTICLE 3 : REMUNERATION

« Pour l'exécution du présent contrat, le co-contractant recevra une rémunération mensuelle correspondant à l'indice majoré ... *(le cas échéant le supplément familial de traitement et les primes et indemnités à détailler)*. »

- **Elle doit tenir compte de différents éléments :**
 - ✓ Les fonctions exercées par l'agent
 - ✓ La qualification requise pour leur exercice
 - ✓ La qualification détenue par l'agent
 - ✓ Son expérience professionnelle
 - ✓ Les résultats professionnels
 - ✓ Les résultats collectifs du service

I - LE CADRE JURIDIQUE

- Rémunération due après service fait (art.L115-1 du Code Général de la fonction publique)

- ✓ Une retenue sur salaire ne sera possible qu'en cas de service non fait

- Et doit être calculée en 30^{ème}

- ✓ pas de contrats horaires

Exemple d'un CDD d'une semaine du lundi au dimanche qui fera bien 35 heures.

Si CDD à temps complet du lundi au vendredi : $151,67H \times 5/30 = 25,28 \text{ h}$

Si CDD à temps complet du lundi au dimanche : $151,67H \times 7/30 = 35,39 \text{ h}$

II – LES ELEMENTS OBLIGATOIRES DE LA REMUNERATION



II – LES ELEMENTS OBLIGATOIRES DE LA REMUNERATION

- **Le Traitement Indiciaire**

- ✓ Rémunération par rapport à un indice en référence à une grille de rémunération
- ✓ Traitement fixé par rapport au SMIC n'est pas possible
- ✓ Il n'y a pas déroulement de carrière
- ✓ Réévaluation possible par avenant

- **L'Indemnité de Résidence**

- ✓ Indemnité mise en place pour tenir compte des variations des coûts de la vie dans certaines zones géographiques.
- ✓ Non concerné en Vendée

- **Le Supplément Familial de Traitement**

- ✓ Charge effective et permanente des enfants
- ✓ Versé en fonction du nombre d'enfants à charge et de leur âge
- ✓ Contrats de droit privé et agents rémunérés à la vacation en sont exclus

II – LES ELEMENTS OBLIGATOIRES DE LA REMUNERATION

- Le Complément de Traitement Indiciaire

- ✓ Décret n° 2021-166 du 16 février 2021 : versement obligatoire à tous les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public des EHPAD (exceptés les médecins, chirurgiens-dentistes ou pharmaciens)
- ✓ Le décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022 a élargit le bénéfice du CTI à compter du 01/04/2022 aux agents exerçant des fonctions d'accompagnement socio-éducatif à titre principal (agents sociaux) dans certaines structures notamment dans les CCAS ou MARPA
- ✓ Montant : 49 points d'indice majoré pour les agents titulaires soit 237.65€ brut et 188.62€ net.
- ✓ Les agents contractuels de la FPT exerçant leurs fonctions dans ces établissements perçoivent une indemnité équivalente au CTI, après déduction des cotisations salariales et des prélèvements sociaux.
- ✓ Il est versé au prorata du temps de travail et suit le sort du traitement.
- ✓ Le CTI étant de droit, une délibération de la collectivité n'est pas nécessaire.
- ✓ Mention à préciser dans contrat de travail au niveau de la rémunération

II – LES ELEMENTS OBLIGATOIRES DE LA REMUNERATION

- **Un agent contractuel ne peut pas percevoir la NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire)**
 - ✓ Exception concernant les agents contractuels recrutés en qualité de travailleur handicapé (art. L.352-4 du code général de la Fonction Publique)

III – LES ELEMENTS ACCESSOIRES DE LA REMUNERATION



III – LES ELEMENTS ACCESSOIRES DE LA REMUNERATION

- **Le Régime Indemnitare**

- ✓ Un agent contractuel peut percevoir le RI dans les mêmes conditions que les agents titulaires.
- ✓ Ce versement n'est possible que si une délibération le prévoit expressément.
- ✓ Ce versement doit être mentionné dans le contrat de travail de l'agent
- ✓ Les agents contractuels de droit privé (contrats aidés, apprentis...) en sont exclus

- **LE RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)**

- **Les Heures Supplémentaires/Complémentaires**

- ✓ Un agent contractuel peut percevoir des HS ou HC
- ✓ Indemnisation possible si prévue par délibération

- **Les indemnités liées au travail de nuit, de dimanche et de jour férié**

- **La prime grand âge**

III – LES ELEMENTS ACCESSOIRES DE LA REMUNERATION

- Les Avantages en Nature

- ✓ Un agent contractuel peut percevoir des AN
- ✓ Exemple : si l'employeur fournit un repas à titre gratuit, quel que soit le montant de la rémunération de l'agent, cet avantage est évalué forfaitairement : 1 AN repas = 5,20€ (2023)
- ✓ Versement possible si prévu par délibération

- Les frais de déplacement

- ✓ Qu'il soit titulaire ou contractuel, si un agent est amené à se déplacer, pour les besoins du service, pour une formation ou un concours, les frais occasionnés par ces déplacements seront à la charge de la collectivité.
- ✓ Le paiement des différentes indemnités de frais de déplacement, est effectué sur présentation d'un état de frais et de toutes pièces justifiant de l'engagement de la dépense.
- ✓ La délibération doit préciser la liste des bénéficiaires et les conditions de remboursement.
- ✓ Non soumis à cotisations, donc mandat à part du bulletin de paie.

III – LES ELEMENTS ACCESSOIRES DE LA REMUNERATION

- **Le forfait mobilité durable**
- **L'indemnité forfaitaire de télétravail**
- **Les tickets restaurant**
- **La participation employeur (aujourd'hui facultative mais obligatoire pour la santé au 1^{er} janvier 2025 et pour la prévoyance au 1^{er} janvier 2026)**

IV – LES COTISATIONS ET LA PROTECTION SOCIALE



IV – LES COTISATIONS ET LA PROTECTION SOCIALE

Nature de la cotisation	Taux de la cotisation		Assiette
	Salariale	Patronale	
CSG non déductible	2.40%		98.25% du brut imposable y compris les AN
CSG déductible	6.80%		
CRDS	0.50%		
URSSAF Maladie		13%	Brut Imposable y compris AN
URSSAF Vieillesse plaf	6.90%	8.55%	Brut Imposable y compris AN dans la limite du plafond Sécurité Sociale
URSSAF solidarité autonomie		0.30%	Brut Imposable y compris AN
URSSAF Vieillesse Tot	0.40%	1,90%	Brut Imposable y compris AN
URSSAF Allocation Fam		5.25%	Brut Imposable y compris AN
URSSAF FNAL		0.10%	Brut Imposable y compris AN dans la limite du plafond Sécurité Sociale/coll moins 50 agents
URSSAF FNAL		0.50%	Brut Imposable y compris AN sur la totalité de la rémunération/coll 50 agents et plus
URSSAF AT		Variable	Brut Imposable y compris AN
URSSAF versement transport		Variable	Brut Imposable y compris AN
IRCANTEC TA	2.80%	4.20%	Brut Imposable y compris AN, hors SFT dans la limite du plafond Sécurité Sociale
IRCANTEC TB	6.95%	12.55%	Brut Imposable y compris AN, hors SFT-Partie supérieure au plafond
Pôle Emploi		4.05%	Brut Imposable y compris AN
CDG		0.80+0.50%	Brut Imposable y compris AN
CNFPT		0.90+0.10%	Brut Imposable y compris AN

IV – LES COTISATIONS ET LA PROTECTION SOCIALE

- Les agents contractuels dépendent du Régime Général et à ce titre, lorsqu'ils sont en arrêt de travail, peuvent percevoir les indemnités journalières de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.
- Ils bénéficient également d'une rémunération statutaire en cas de maladie

Ancienneté	Droit à congé rémunéré en cas de CMO
Moins de 4 mois	Congé sans traitement
A partir de 4 mois	1 mois à PT et 1 mois à DT
Après 2 ans	2 mois à PT et 2 mois à DT
Après 3 ans	3 mois à PT et 3 mois à DT

- Webinaire du jeudi 6 avril « La gestion des indemnités journalières en paie » et diaporama en ligne sur le site de la Maison des Communes.

V – LES ELEMENTS LIES A LA FIN DE CONTRAT



V – LES ELEMENTS LIES A LA FIN DE CONTRAT

- L'Indemnité Compensatrice de Congés Payés

- ✓ À la fin du CDD, si l'agent n'a pas pu bénéficier de tous ses congés annuels, il bénéficiera d'une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10% de la rémunération brute totale perçue lors de l'année en cours et proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

Exemple : Agent en CDD du 01/01/2022 au 31/12/2022 soit 12 mois

Congés acquis : 25 Congés pris : 20

Rémunération totale brute de la période :

TBI	23100 €
SFT	27.48 €
IFSE	1125 €
CIA	350 €
Total brut :	24602.48 €

Soit une indemnité compensatrice de Congés Payés de : $24602.48 \times 1/10 \times 5 \text{ jours restants} / 25 \text{ jours acquis}$

- ✓ Cette indemnité est soumise aux mêmes cotisations que la rémunération de l'agent.

V – LES ELEMENTS LIES A LA FIN DE CONTRAT

- **La Prime de Précarité**

- ✓ Une indemnité de fin de contrat est versée aux agents contractuels dès lors que la durée de leur contrat, renouvellement compris est inférieure ou égale à 1 an.
- ✓ Le [décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020](#) détermine les modalités d'attribution et de calcul de cette indemnité.
- ✓ Seuls certains types de contrat sont concernés : Accroissement temporaire d'activité, Remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un contractuel sur emploi permanent, Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
- ✓ Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat
- ✓ Cette indemnité est soumise aux mêmes cotisations que la rémunération de l'agent.
- ✓ Un Webinaire sur les indemnités de fin de contrat (Indemnité de congés payés et l'indemnité de précarité) sera organisé le 8/06 et reviendra plus en détail sur ces notions avec des exemples.

CONTACTS

Alexandra QUECHON, Gestionnaire Paie
02.51.44.10.33

Mathilde ROUSSEAU, Conseillère statut
02.55.36.00.24

paie@cdg85.fr

gestion.des.carrieres@cdg85.fr

Merci de votre attention !