



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

contractuels

Question écrite n° 29009

Texte de la question

M. Paul Salen attire l'attention de Mme la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique sur les difficultés soulevées par l'interprétation du décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012 dans le cadre de la mise en œuvre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Aujourd'hui, les agents lauréats doivent être reclassés lors de leur stage. Ce reclassement se fait suivant deux phases distinctes, la première porte sur un reclassement classique fondé sur une reprise d'ancienneté. La deuxième phase porte sur une comparaison entre l'indice de reclassement et la rémunération antérieure. Le décret du 22 novembre 2012 précise que « si leur traitement indiciaire, à l'issue de leur classement, est inférieur à leur rémunération antérieure, il est maintenu, à titre personnel, à un indice majoré le plus proche de celui permettant d'obtenir un traitement mensuel brut égal » à 70 % (cat. A) ou 80 % (cat. B) de sa rémunération mensuelle antérieure. Ainsi, l'agent verra sa rémunération présente directement calculée en fonction de ses rémunérations antérieures (les 6 meilleurs salaires perçus dans les 12 mois antérieurs). Le niveau de la rémunération peut soit se comprendre dans une acception stricte ne retenant que les éléments de la rémunération principale, soit dans une acception plus large qui tient compte l'ensemble des revenus perçus à l'exception des éléments expressément exclus par le texte (la circulaire du 12 décembre 2012 prévoit explicitement ceci puisqu'elle indique que la rémunération antérieure doit s'entendre « primes comprises »). Cette dernière interprétation soulève des interrogations. Ainsi, ce que le décret considère comme une simple éventualité devient systématique puisque avec les précisions apportées par la circulaire le niveau de rémunération antérieure sera toujours supérieur à celui du nouveau traitement avec comme conséquence pratique de reclasser les agents sur un indice supérieur à celui qui pouvait être le leur antérieurement. Cette revalorisation des traitements revient à intégrer les primes dans le traitement. Ainsi, les dispositifs ainsi à l'œuvre ont comme conséquence directe de rompre l'égalité de traitement des fonctionnaires puisque les régimes indemnitaires sont très différents d'une collectivité à l'autre faisant ainsi que les reclassements sont en fonction des primes existantes. Aussi, il lui demande quelle est l'interprétation qu'il faut retenir pour la mise en œuvre de ce décret afin que l'application de la loi garantisse toujours l'égalité de traitement entre les fonctionnaires.

Texte de la réponse

Les dispositions de l'article 16 du décret précité définissent les modalités de classement et de rémunération des agents contractuels accédant aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale en application des dispositions du décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour l'application du chapitre II du titre Ier de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Il convient, en la matière, d'opérer une distinction entre, d'une part, les règles de classement d'échelon dans le grade de nomination des agents, et d'autre part, les règles régissant la conservation, à titre personnel, de la rémunération précédemment versée à l'agent non-titulaire. Les règles de

classement d'échelon définissent la situation statutaire des agents : elles sont fixées au prorata de l'ancienneté et du niveau des services exercés en qualité d'agent non-titulaire. Ces règles s'appliquent à l'ensemble des agents non-titulaires nommés dans les cadres d'emplois. Les règles de conservation, à titre personnel, de la rémunération, constituent quant à elles une garantie individuelle visant à ce que la nomination dans un cadre d'emplois ne se traduise pas par une forte diminution de la rémunération. Cette règle est d'application temporaire, la garantie de maintien de rémunération ayant vocation à s'éteindre lorsque les avancements d'échelon ou de grade permettent aux agents d'atteindre un échelon doté d'une rémunération égale ou supérieure à celle antérieurement versée. Sont prises en compte, pour le calcul de cette garantie individuelle, les primes et indemnités attribuées aux agents non-titulaires dans les douze mois précédant leur nomination dans le cadre d'emplois, afin de déterminer la moyenne des six meilleures rémunérations mensuelles. La garantie individuelle est en conséquence fonction de la politique salariale menée par chaque collectivité territoriale à l'égard des agents non-titulaires qu'elle emploie, s'agissant notamment de l'attribution d'un régime indemnitaire. L'application de cette garantie, qui ne peut conduire à ce que les agents nommés bénéficient d'une rémunération supérieure à celle afférente au dernier échelon du grade auquel ils appartiennent, est sans incidence sur la situation statutaire des intéressés. En ce sens, cette règle ne porte pas atteinte au principe d'égalité de traitement des fonctionnaires relevant d'un même cadre d'emplois.

Données clés

Auteur : [M. Paul Salen](#)

Circonscription : Loire (6^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 29009

Rubrique : Fonctionnaires et agents publics

Ministère interrogé : Réforme de l'État, décentralisation et fonction publique

Ministère attributaire : Réforme de l'État, décentralisation et fonction publique

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [11 juin 2013](#), page 6031

Réponse publiée au JO le : [30 juillet 2013](#), page 8243