

## 15ème législature

<b>Question N° : 350</b>	<b>De M. Patrick Hetzel ( Les Républicains - Bas-Rhin )</b>	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé &gt; Action et comptes publics</b>		<b>Ministère attributaire &gt; Action et comptes publics</b>
<b>Rubrique &gt; fonctionnaires et agents publics</b>	<b>Tête d'analyse &gt; Application de l'article 13 du décret n° 2016-594</b>	<b>Analyse &gt; Application de l'article 13 du décret n° 2016-594.</b>
Question publiée au JO le : <b>01/08/2017</b> Réponse publiée au JO le : <b>03/10/2017</b> page : <b>4716</b>		

### Texte de la question

M. Patrick Hetzel interroge M. le ministre de l'action et des comptes publics sur l'application de l'article 13 du décret n° 2016-594 du 12 mai 2016 modifiant l'article 23 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant sur les nouvelles dispositions statutaires des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale. Ce décret prévoit les modalités d'avancement de grade ainsi que les dispositions relatives au classement des fonctionnaires de catégorie C accédant aux corps de catégorie B régis par le décret du 22 mars 2010. Il prévoit, à compter du 1er janvier 2017, le maintien de la rémunération antérieure de tout agent contractuel de droit public de catégorie B nommé stagiaire et non plus de son traitement antérieur. La rémunération prise en compte correspond à la moyenne des six meilleures rémunérations perçues en qualité d'agent public contractuel durant les douze mois précédant la nomination de l'agent. Cette rémunération ne prend pas en compte les éléments accessoires liés à la situation familiale, au lieu de travail ou aux frais de transports, mais tient compte de l'ensemble des autres primes pouvant être versées. C'est ainsi qu'un agent contractuel de catégorie B, ayant réussi son concours d'éducateur de jeunes enfants (EJE) et ayant été nommé stagiaire, serait classé au 3ème échelon de ce grade mais bénéficierait d'une rémunération calculée sur le 12ème échelon. Cela entraînerait une augmentation de 768 euros de son traitement mensuel, soit 1 160 euros chargés par mois, totalisant la somme de 13 920 euros pour une année. Cet agent pourrait bénéficier, une fois nommé, du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui augmentera d'autant son salaire net. L'agent concerné toucherait donc deux fois le régime indemnitaire. En cas de non-application du RIFSEEP pour la fonction qu'il occupe, les autres agents, qui évoluent de manière classique sur la grille indiciaire, se retrouveraient pénalisés. Ce décret entraînerait une différenciation de traitement entre les agents. Alors qu'il est demandé aux collectivités de maîtriser leurs dépenses, la réussite au concours d'un agent va grever le budget communautaire de près de 14 000 euros par an. En conséquence, ce décret risque d'entraîner une précarisation de l'emploi en raison des contraintes budgétaires imposées par ce dispositif. En effet, les collectivités et les EPCI seront tentés d'opter pour des agents contractuels qui ne seront jamais titularisés. Aussi, il souhaiterait connaître ce que prévoit le Gouvernement pour maintenir un service public de qualité.

### Texte de la réponse

Les règles de classement d'un agent contractuel dans un cadre d'emplois de catégorie B sont prévues par l'article 23 du décret no 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale. Ces règles prévoient que l'agent classé à un échelon doté d'un indice brut conduisant à une rémunération inférieure à celle dont il bénéficiait avant sa nomination, conserve à titre personnel le bénéfice d'un indice brut fixé de façon à permettre le maintien de sa

rémunération antérieure. L'agent conserve cet indice jusqu'au jour où il bénéficie, dans son grade, d'un indice conduisant à une rémunération au moins égale au montant de la rémunération maintenue. L'indice brut déterminé ne peut néanmoins excéder l'indice brut afférent au dernier échelon du grade du cadre d'emplois auquel appartient l'agent. La rémunération prise en compte pour la détermination de l'indice est la moyenne des six meilleures rémunérations perçues par l'agent en tant que contractuel au cours de l'année précédant sa nomination. Cette rémunération ne comprend pas les éléments accessoires liés à la situation familiale, au lieu de résidence et aux frais de transport de l'agent. Par ailleurs, afin de respecter le principe du maintien de la rémunération antérieure et de ne pas accorder d'avantage financier, l'indice brut maintenu doit être fixé en prenant en compte les primes versées dans le cadre d'emplois d'accueil. Le régime indemnitaire perçu dans le cadre d'emplois d'accueil ne vient donc pas en complément de la rémunération antérieure car il doit être déduit de l'indice brut maintenu. L'agent conserve donc à titre personnel un indice brut si la rémunération (traitement dans l'indice de reclassement et régime indemnitaire) perçue en qualité de titulaire à l'occasion de sa nomination est inférieure à la moyenne des six meilleures rémunérations mensuelles (traitement et régime indemnitaire) perçues en qualité de contractuel pendant les douze mois précédant sa nomination. La mise en œuvre du protocole parcours, carrières et rémunérations (PPCR) a remplacé la référence au maintien du traitement indiciaire par celle du maintien de la rémunération antérieure pour tenir compte du régime indemnitaire versé aux contractuels, mais sans créer d'effet d'aubaine pour les agents.