

**Détermination des modalités de rémunération des agents
contractuels recrutés
sur un emploi supérieur de l'Etat régi
par le décret n°2022-1453 du 23 novembre 2022.**

S'inspirant des principes fixés par le décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat, les modalités de fixation de la rémunération des agents contractuels recrutés sur l'un des emplois supérieurs de l'Etat mentionnés à l'article 1^{er} du décret n° 2022-1453 du 23 novembre 2022 sont prévues par les dispositions des articles 5 et 9 de ce décret.

1 – Détermination de la rémunération indiciaire

Les dispositions applicables à la détermination de la rémunération indiciaire d'un agent contractuel nommé sur un emploi supérieur de l'Etat sont celles prévues par le VI de l'article 5 du décret n°2022-1453.

« VI. - Les personnes autres que celles mentionnées au I et au II [administrateurs de l'Etat, autres fonctionnaires, militaires, magistrats de l'ordre judiciaire] sont classées à un des échelons correspondant à l'un des échelons d'un des grades du corps des administrateurs de l'Etat, en fonction de la durée et du niveau de leurs expériences professionnelles antérieures. Les conditions d'avancement d'échelon mentionnées à l'article 6 leur sont applicables. »

La rémunération de l'agent contractuel est ainsi déterminée par référence aux grades et échelons utilisés pour le corps des administrateurs de l'Etat.

Deux étapes sont à distinguer : la détermination du grade de référence, et celle de l'échelon de référence. Pour ces deux étapes, ce sont bien le parcours de l'agent contractuel et ses expériences antérieures qui doivent fonder le classement dans l'emploi.

1.1 Détermination du grade de référence

Il convient de se référer au nombre d'années d'expériences acquises par le candidat sur des postes d'un niveau équivalent à celui d'un emploi supérieur de l'Etat.

Pour une expérience inférieure ou égale à 6 ans, le grade de référence utilisé sera le premier grade des AE. Pour une expérience supérieure à 6 ans, le grade de référence utilisé sera celui du deuxième grade des AE.

Toutefois, si l'emploi que doit occuper l'agent contractuel relève du premier niveau (cf. arrêté du 23 novembre 2022 relatif à la répartition par niveaux des emplois relevant du décret n°2022-1453) et que la dernière rémunération principale perçue par ce candidat est au moins égale à celle correspondant à l'IM 1164, le grade de référence utilisé sera le troisième grade des AE.

Il est précisé que la grille du grade transitoire ne s'applique pas aux agents contractuels, celle-ci n'étant opérante que pour les AE pour lesquels un avancement au 3^e grade peut avoir lieu.

1.2 Détermination de l'échelon de référence

Il convient de se référer :

- Soit, lorsque la rémunération principale est indicée, à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut immédiatement supérieur, à celui détenu dans le précédent emploi ;

- Soit, lorsque la rémunération n'est pas indicée, à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur correspondant au montant de sa rémunération principale. On entend par rémunération principale celle qui ne comporte que des composantes fixes ; sont ainsi exclus tous les éléments variables. Cette rémunération principale sera alors transformée en points d'indices majorés par application de la valeur du point de la fonction publique. Toutefois, certaines rémunérations peuvent ne comporter que des éléments fixes, la part variable de la rémunération étant réduite. Dans cette hypothèse, une conversion de la rémunération principale en points d'indice aboutirait à un indice majoré particulièrement élevé. Il est donc proposé dans cette occurrence, au regard de l'expérience acquise par le candidat sur des postes de niveau équivalent à celui des emplois supérieurs de l'Etat, de reconstituer une carrière fictive dans le corps des AE afin de déterminer son échelon. Le résultat obtenu pourra être consolidé par une comparaison avec la situation d'un agent relevant du corps des AE, détenant une expérience professionnelle similaire et le même âge.

Dans tous les cas, le classement de l'agent contractuel ne peut aboutir à une situation plus favorable que celle prévue pour le fonctionnaire dans la même situation.

Enfin, il est rappelé que les dispositions du second alinéa du V de l'article 5 du décret n°2022-1453 s'appliquent également aux agents contractuels. Elles prévoient des modalités spécifiques dans l'hypothèse où le recrutement de l'agent contractuel correspond à une nouvelle nomination dans un emploi, faisant suite à l'occupation antérieure d'un ou plusieurs emplois supérieurs de l'Etat.

« Les agents qui, après avoir occupé un des emplois régis par le présent décret, sont nommés dans un autre emploi régi par ce décret, sont classés à l'échelon comportant un indice brut égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui détenu au terme de leur précédent emploi, s'ils y ont intérêt. »

2 – Détermination de la rémunération indemnitaire

L'article 9 du décret n°2022-1453 prévoit que *« les agents nommés dans l'un des emplois mentionnés à l'article 1^{er} bénéficient des primes et indemnités afférentes à l'emploi dans lequel ils sont détachés ou recrutés. »*

Le régime indemnitaire applicable aux emplois supérieurs de l'Etat est le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), régi par le décret n°2022-1455 du 23 novembre 2022 portant diverses dispositions applicables à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat et l'arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

Les précisions utiles à l'application de ces textes sont apportées par la circulaire du 28 avril 2023 relative aux modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat. Cette circulaire indique en effet qu'elle *« s'applique à l'ensemble des agents occupant ces emplois, qu'ils soient fonctionnaires, officiers supérieurs, magistrats de l'ordre judiciaire ou agents contractuels »* (page 4).

Il résulte de ces différentes sources réglementaires que le régime indemnitaire doit être compris dans les fourchettes suivantes (page 6 de la circulaire pour l'IFSE minimal, et annexe II pour les plafonds d'entrée IFSE) :

Niveau de l'emploi	IFSE minimal annuel	Plafond d'entrée IFSE annuel (selon l'emploi)
Emploi de premier niveau	6 000€	75 000€ à 95 000€
Emploi de deuxième niveau	5 600€	50 000€ à 80 000€
Emploi de troisième niveau	5 250€	40 000€ à 65 000€

Emploi de quatrième niveau	4 750€	30 000€ à 50 000€
----------------------------	--------	-------------------

Pour une première nomination dans un emploi supérieur d'un contractuel, le montant d'IFSE est fixé en veillant à :

- tenir compte des caractéristiques de l'emploi : expertise requise pour l'occuper, niveau de responsabilité exercé, taux d'encadrement, conditions d'exercice des fonctions, etc. ;
- garantir un gain indemnitaire valorisant les compétences et l'expertise acquise, la durée et le niveau des expériences antérieures de l'agent ;
- tenir compte du régime indemnitaire du corps d'origine de l'agent.

Le montant prendra en compte ces critères, et sera d'un niveau comparable à celui d'un fonctionnaire disposant d'un parcours professionnel comparable à celui de l'intéressé.