Lignes directrices de gestion

Rémunération des agents contractuels

Table des matières

PREAMBULE.....	3
LA REMUNERATION DES CONTRACTUELS LORS DU RECRUTEMENT	3
LA REVALORISATION DE LA REMUNERATION DES CONTRACTUELS	4

PREAMBULE

Ces lignes directrices de gestion ont vocation à fixer des orientations générales en matière de rémunération des agents contractuels recrutés au sein du département de l'Ardèche. La collectivité a pour objectif d'être attractive et de fidéliser les agents contractuels en valorisant leurs parcours professionnels au sein de la collectivité, en prenant en compte les fonctions qu'ils exercent, leur expérience professionnelle ainsi que la qualification requise pour l'exercice de leurs fonctions.

LA DETERMINATION DE LA REMUNERATION DES CONTRACTUELS LORS DU RECRUTEMENT

➤ Les agents recrutés sur un emploi non permanent

L'agent recruté sur un emploi non permanent est placé au 1er échelon du grade sans reprise d'ancienneté.

➤ Les agents recrutés sur un emploi permanent ou sur un contrat de projet

Pour déterminer le niveau de rémunération proposé à un agent contractuel recruté sur un emploi permanent, la collectivité prendra en compte les éléments suivants:

- Pour déterminer le grade de recrutement de l'agent : la collectivité se réfère au grade d'accès par concours. Lors du recrutement, l'agent est positionné sur le 1^{er} grade du cadre d'emplois, voire le 2^{ème} grade du cadre d'emplois si celui-ci est accessible par voie de concours et correspond au calibrage du poste. Par exemple, lorsque le poste est calibré au grade de technicien principal de 2^{ème} classe, l'agent est recruté sur ce grade. En revanche, l'agent ne pourra pas être recruté directement sur un grade qui n'est pas accessible par voie de concours (exemple : rédacteur principal de 1^{ère} classe/ technicien principal de 1^{ère} classe/ adjoint administratif principal de 1^{ère} cl/ ingénieur principal ou attaché principal), dont la voie d'accès se fait uniquement par avancement de grade ou par examen professionnel pour les titulaires.
- Pour fixer l'échelon, la collectivité prendra en compte l'expérience professionnelle de l'agent recruté. Celle-ci sera systématiquement reprise **à hauteur de la moitié de ses services publics ou privés.**

LA REVALORISATION DE LA REMUNERATION DES CONTRACTUELS

➤ Les agents recrutés sur un emploi non permanent

Pour les agents recrutés sur un emploi non permanent, la rémunération est revalorisée tous les 3 ans sous réserve que la manière de servir de l'agent soit jugée satisfaisante par son N+1 et que les services soient effectués sans discontinuité au sein de la collectivité.

➤ Les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent ou sur un contrat de projet

L'évolution de la rémunération des contractuels recrutés sur emploi permanent suivra la même cadence que celle prévue par la grille indiciaire d'un agent titulaire recruté sur le même grade.

Cependant, cette revalorisation est conditionnée à l'avis favorable du supérieur hiérarchique au regard de la manière de servir de l'agent.

Le suivi de la rémunération des agents contractuels qui comprend le recueil de l'avis favorable du supérieur hiérarchique, sera effectué par le service carrières et rémunérations selon l'ancienneté de l'agent dans son échelon.

L'accès d'un agent au grade immédiatement supérieur à celui qu'il détient ne sera possible que s'il remplit les 3 conditions cumulatives suivantes :

- Il a **atteint le dernier échelon** de la grille indiciaire de son grade **depuis au moins 3 ans**,
- Sa fiche de poste est calibrée **au grade cible d'accès**
- **Son supérieur hiérarchique a émis un avis favorable à cet avancement** au regard de sa manière de servir.

Tableau de synthèse

Nature du recrutement	Motifs	Reprise de l'expérience professionnelle lors du recrutement	Niveau de Rémunération	Revalorisation de la rémunération
<p>Sur emplois non permanents</p>	<p>En remplacement d'agents titulaires indisponibles (absence pour maladie, disponibilité, détachement, compensation de temps partiel, congé parental, etc...) En accroissement temporaire d'activité ou accroissement saisonnier d'activités</p>	<p>Pas de reprise de l'expérience professionnelle</p>	<p>Par référence au 1^{er} échelon de la grille indiciaire du grade d'accès</p>	<p>Revalorisation à l'échelon supérieur de la grille indiciaire du grade d'accès au bout de 3 ans</p>
<p>Sur emploi permanent et contrat de projet</p>	<p>Pour faire face à une vacance d'emploi momentanée ou lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient en l'absence de recrutement de titulaires</p>	<p>Reprise à hauteur de la moitié des services publics ou privés, de même niveau que l'emploi occupé par l'agent</p>	<p>Echelon déterminé après la reprise des services publics ou privés</p>	<p>Revalorisation à l'échelon immédiatement supérieur dès lors que l'ancienneté dans l'échelon est atteinte Avancement au grade supérieur dès lors que l'agent atteint le dernier échelon de son grade depuis au moins 3 ans</p>