

Conseil d'administration du 09 décembre 2025

Délibération n° 25/35

Approbation des lignes de gestion relatives aux modalités de révision des rémunérations des agents contractuels

L'an deux mille vingt-cinq, le neuf décembre,

Le conseil d'administration, convoqué le 25 novembre, s'est réuni sur invitation de la présidente.

VU

- Le code général de la fonction publique, et notamment son article L713-1 ;
- La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion ;
- L'avis favorable du CST en date du 02 décembre 2025.

La présidente,

EXPOSE

À l'image de la fonction publique territoriale, de plus en plus d'agents du CRR 93 Jack Ralite sont des agents contractuels. Cela s'explique par une baisse du nombre de postes ouverts aux concours et par des candidatures plus importantes de non titulaires aux postes ouverts par l'établissement.

La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente de l'établissement en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise, du profil de l'agent et de son expérience professionnelle, conformément à l'article L713-1 du Code général de la fonction publique.

La rémunération ne doit en aucun cas être inférieure au SMIC, et toute augmentation doit être motivée par une évolution des tâches, de la qualification ou de l'expérience professionnelle de l'agent concerné et de la manière de servir.

Le Conseil d'État rappelle qu'il n'existe pas de droit à un déroulement automatique de carrière pour les contractuels, ni d'obligation de transposer aux agents contractuels les règles applicables aux fonctionnaires titulaires. La jurisprudence administrative l'interdit même.

Chaque réévaluation doit faire l'objet d'un examen individuel lors d'entretiens professionnels, au moins tous les trois ans, sans automatisme sur l'augmentation et sur la base de critères objectifs, en veillant à ce que toute augmentation demeure proportionnée et ne constituant pas une modification substantielle du contrat (au risque de devoir signer un nouveau contrat). De plus les augmentations lorsqu'elles sont acceptées ne peuvent pas être plus importantes que celles des agents titulaires.

La loi du 6 août 2019 impose désormais à chaque employeur public d'élaborer des lignes directrices de gestion pour cadrer les politiques de gestion des Ressources Humaines, dont les modalités

d'augmentation et de valorisation des parcours professionnels. Ces lignes de gestion doivent être portées à la connaissance des agents et inclure les critères d'augmentation, les modalités de révision salariale et la temporalité d'examen.

Elles doivent être soumises pour avis au CST. Elles relèvent du droit souple mais renforcent la transparence et l'égalité de traitement en structurant la politique de rémunération.

Ainsi les augmentations des agents contractuels doivent :

- Être individualisées, motivées et tracées dans l'avenant au contrat le cas échéant.
- Reposer sur une grille ou une fourchette salariale adaptée aux missions, avec des revues régulières.
- S'interdire tout automatisme (éviter un système d'avancement automatique d'ancienneté).
- Être limitées afin d'éviter un basculement du contrat initial ou une rupture d'égalité entre agents.

Proposition de critères et modalités d'augmentation des agents contractuels :

- Prendre en compte l'égalité femmes/hommes
- La valeur professionnelle et la manière de servir
- Le niveau de rémunération actuel de l'agent
- L'évolution ou l'étendue des fonctions, des responsabilités ou du niveau d'autonomie
- L'expérience et l'ancienneté dans le poste ou la structure
- Les difficultés de recrutement sur des profils spécifiques

Explication des critères proposés :

1. Égalité femmes/hommes

Pour assurer l'égalité femmes/hommes, il est tenu compte de la part respective des femmes et des hommes pouvant bénéficier d'une revalorisation de leur rémunération. Est également tenu compte l'égalité salariale entre femmes et hommes à niveau de poste égal.

2. Valeur professionnelle et manière de servir

La revalorisation des rémunérations des agents est conditionnée à la manière dont ceux-ci exercent leurs fonctions. Elle doit reconnaître les agents méritants. Elle s'apprécie au regard des comptes rendus des évaluations annuelles.

3. Niveau de rémunération actuel de l'agent

Les agents ayant une faible rémunération peuvent justifier de ce critère pour leur demande. La faible rémunération s'apprécie au regard du niveau de rémunération actuelle de l'agent équivalent temps plein (EQTP) avec la médiane nationale des revenus des salariés (édités par l'INSEE).

4. Évolution ou étendue des fonctions, des responsabilités ou du niveau d'autonomie

Pour justifier une demande de revalorisation, l'agent doit démontrer que ses fonctions ont évolué au sein de l'établissement, qu'il y a eu une prise de responsabilité ou une prise d'autonomie. Cela doit s'apprécier au regard de la fiche de poste et des entretiens annuels.

5. Expérience et ancienneté dans le poste ou la structure

Pour valoriser la fidélité et la loyauté des agents au sein de l'établissement, l'appréciation des demandes doit considérer l'expérience et l'ancienneté des agents. Deux années pleines de service est le minimum pour justifier de ce critère.

6. Difficultés de recrutement sur des profils spécifiques

En raison de la nature de ses activités, le CRR 93 Jack Ralite peut être amené à recruter des personnes sur des postes spécifiques ou des postes en tension qui imposent d'offrir des conditions de rémunération attractives.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de revalorisation des rémunérations des agents contractuels et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité social territorial compétent.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver les critères de revalorisation des rémunérations des agents contractuels détaillés ci-dessus.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré,

DÉCIDE

Article 1 : Les lignes directrices de gestion en matière de revalorisation des rémunérations des agents contractuels sont établies sur la base des nouveaux critères détaillés ci-dessus à partir du 1er janvier 2026.

Article 2 : Lorsqu'il y a lieu, il est procédé aux revalorisations de rémunération à la date du 1^{er} septembre.

Article 3 : De donner une réponse motivée à chaque agent qui fait une demande de revalorisation, que la réponse soit positive ou négative.

| | |
|--------------------|----|
| Membres | 16 |
| Votants | 9 |
| Suffrages exprimés | 12 |
| Votes pour | 12 |
| Votes contre | 0 |
| Abstention | 0 |

La présente délibération mise au vote est :

☒ Adoptée

☐ Rejetée

Fait à La Courneuve, le 09 décembre 2025

Zakia Bouzidi
Présidente du conseil d'administration

