

### **Modification du contrat d'un agent en CDI pour changement de missions et hausse de la rémunération : faut-il prendre un nouveau contrat ou un simple avenant ?**

#### **\*Concernant le changement de missions d'un agent en CDI :**

L'article 39-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatifs aux agents contractuels de la fonction publique territoriale dispose :

*« En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique ou sur un contrat de projet, l'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.*

*Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence.*

*A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée. »*

La [réponse ministérielle du 16 avril 2009 à la question n°06787 relative à la réévaluation de la rémunération des agents contractuels de la fonction publique territoriale](#) précise :

*« L'éventuelle augmentation de la rémunération de l'intéressé doit respecter le niveau de rémunération défini en fonction du ou des grades de fonctionnaires correspondant à l'emploi, tous ces éléments étant mentionnés dans la délibération. Ensuite, la rémunération envisagée doit prendre en compte plusieurs éléments tels que le niveau de diplôme, l'expérience professionnelle de l'agent non titulaire concerné ainsi que les tâches qui lui sont confiées (avis du Conseil d'État du 28 juillet 1995, n° 168605). En outre, elle ne peut conduire à attribuer une rémunération qui serait « manifestement disproportionnée par rapport à celle d'agents de l'État de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues » (Conseil d'État, 29 décembre 2000, n° 171377). Sous la réserve de la prise en compte des éléments indiqués ci-dessus, rien n'interdit à une collectivité territoriale d'envisager une revalorisation de la rémunération d'un agent contractuel en référence à un indice afférent à un grade de la fonction publique supérieur (attaché principal dans l'exemple cité) à celui initialement pris pour référence lors de la fixation du traitement initial (attaché). Ainsi, s'agissant de la correspondance de grade et du niveau de rémunération fixés dans la délibération ayant créé l'emploi occupé par l'agent contractuel recruté, la revalorisation de la rémunération par référence à un indice correspondant à la grille des attachés principaux n'est possible que si la délibération a expressément prévu que l'emploi pouvait indifféremment être occupé par un attaché ou un attaché principal. Enfin, **la matérialisation de la revalorisation de la rémunération d'un agent contractuel prend la forme d'un avenant au contrat dès lors qu'il s'agit du même emploi, seule l'occupation d'un nouvel emploi requérant la conclusion d'un nouveau contrat.** »*

Par ailleurs, « *L'agent qui est était déjà en CDI dans la collectivité et qui par la suite est recruté sur un autre poste de même niveau hiérarchique avec des nouvelles missions, implique la rédaction d'un nouveau contrat selon [l'article L.332-12 CGFP](#). Il prévoit que lorsqu'un agent contractuel déjà lié par un CDI prend de nouvelles fonctions sur la même catégorie hiérarchique que le contrat précédent, cela donne lieu à la rédaction d'un nouveau contrat.* »

### **\*Concernant l'augmentation de la rémunération d'un agent en CDI :**

La circulaire NOR INT/B/08/00134/C du 16 juillet 2008 précise les modifications du décret du 15 février 1988 introduites par le décret du 24 décembre 2007. En matière de l'évolution de la rémunération des agents non titulaires, elle prévoit : « *Il appartient à chaque collectivité territoriale ou établissement public local de prévoir les modalités de ce réexamen et les termes de ces entretiens. Pour autant, cette obligation de réexamen n'implique pas nécessairement une augmentation de la rémunération perçue par l'intéressé* ».

Les réponses ministérielles du 12 avril 2022 à la question n°40244 relative à la revalorisation des rémunérations des contractuels et du 1<sup>er</sup> août 2019 à la question n°09834 relative à l'évolution de carrière des agents engagés en contrat à durée indéterminée dans la fonction publique reprennent :

« *En application de ces dispositions réglementaires [pour la FPT : décret n° 2016-1123 du 11 août 2016], la rémunération des agents contractuels doit être réévaluée au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions. Il appartient à chaque employeur de prévoir les modalités de mise en œuvre de cette réévaluation, laquelle n'implique pas systématiquement une augmentation de la rémunération perçue par l'agent. Cette augmentation ne doit ni être excessive - sous peine de constituer une modification substantielle justifiant un nouveau contrat - ni générer une progression automatique de la rémunération des agents contractuels sur une longue période ([CE, 17 octobre 1997, n°152913](#))* ».

Pour exemple, il a été jugé concernant un avenant augmentant la rémunération de 17% « *que cette modification n'était pas d'une importance telle qu'elle nécessitât la passation d'un nouveau contrat d'engagement* » (Cour administrative d'appel de Douai, 31 mars 2011, n°09DA01358), tandis qu'une augmentation de plus de 40% par avenant nécessite un nouveau contrat (Conseil d'Etat, 25 novembre 1998, n°151067).

Parallèlement, la jurisprudence a rappelé que « *les collectivités locales ne peuvent attribuer à leurs agents des rémunérations qui excéderaient celles auxquelles peuvent prétendre des agents de l'Etat occupant des fonctions et ayant des qualifications équivalentes* » (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 12 juin 2001, n°97BX30716).

« *En ce qui concerne la revalorisation triennale, celle-ci est prévue à l'alinéa 2 de [l'article 1-2 du Décret n°88-145 du 15 février 1988](#), elle figure comme une obligation pour les agents employés sur un contrat à durée interminée, cela ne nécessite pas un nouveau contrat. La réalisation d'un avenant au contrat est donc suffisante.* »

