

Instruction relative à la rémunération des agents contractuels des ministères sociaux

PREAMBULE

Le référentiel de rémunération est un nouvel outil destiné à encadrer les rémunérations proposées aux agents contractuels recrutés sur des emplois permanents ou temporaires, à l'exception des emplois fonctionnels régis par le décret du 31 décembre 2019, et à faire correspondre au mieux un emploi et une rémunération selon le profil du candidat (expériences professionnelles, compétences ...).

Cet outil s'inscrit dans la démarche de la DRH visant à fournir un processus de recrutement et d'intégration professionnalisé unique afin de pouvoir répondre le mieux possible aux besoins de vos services en termes de compétences et notamment pouvoir détenir « la personne au bon poste, au bon moment et à la bonne rémunération ». En outre, ce dispositif vise 4 objectifs :

- optimiser notre compétitivité externe et proposer des rémunérations attractives, concurrentielles et équivalentes à celles des administrations concurrentes à un même niveau de fonction ;
- disposer d'un système de rémunération équilibré en interne : la rémunération doit être juste (à emploi et responsabilités similaires), évolutive (revalorisation), motivante (rémunération de la performance) et s'inscrire dans un parcours professionnel (mobilité-évolution) ;
- garantir la compatibilité des rémunérations proposées avec les évolutions de la masse salariale (équilibre budgétaire) ;
- réduire les délais de recrutement par l'allègement des contrôles au cas par cas du CBCM.

Ce référentiel fixe des fourchettes de rémunération pour les différents types de postes répartis en familles professionnelles (selon le niveau d'ancienneté et d'expertise détenu par l'agent) susceptibles de les accueillir. Il vient remplacer le cadre de gestion actuel des agents contractuels en Île de France.

Il vise ainsi à renforcer l'efficacité du recrutement en améliorant la latitude des services et en positionnant la DRH en soutien pour aider à définir au mieux les besoins des DAC et faciliter la prise en charge des candidats que vous aurez retenus.

Ces nouvelles fourchettes de rémunérations seront applicables à compter du **1er septembre 2021** en Île-de-France et concerneront les agents nouvellement recrutés.

Cette circulaire remplace le cadre de gestion et les barèmes existants des emplois temporaires pour les nouveaux recrutements en Île de France.

Ce référentiel s'inscrit pleinement dans la politique d'équité et d'égalité professionnelle femmes-hommes.

I- METHODOLOGIE APPLIQUEE A LA CREATION DU REFERENTIEL

a. Besoin identifié

Les ministères sociaux ont une importante activité de recrutement d'agents contractuels, tant en remplacement à durée limitée sur emploi permanent que de manière plus pérenne, suivant l'évolution des besoins de ses différentes composantes.

Cependant le besoin en réactivité sur ces recrutements s'est accru plus rapidement que le processus précédent ne permettait de les réaliser.

Le premier besoin auquel répond ce référentiel de rémunération est donc l'accélération du processus de prise en charge de l'agent contractuel sélectionné par l'employeur durant la phase de recrutement ; le CBCM validant les rémunérations du référentiel, son visa n'est plus nécessaire pour les rémunérations le respectant.

La variété des recrutements et des profils des recruteurs comme des recrutés a pu créer des traitements différenciés entre contractuels effectuant des missions similaires dans des structures différentes, ainsi qu'entre contractuels et titulaires.

Le référentiel de rémunération permet également de répondre au besoin d'équité de traitement entre les agents des ministères sociaux, et de transparence dans ce traitement.

Il s'applique à l'ensemble des recrutements précédemment couverts par le cadre de gestion ainsi que ceux sur emploi temporaire, quel que soit le fondement juridique du contrat, hormis le recrutement de contractuels travailleurs handicapés, de fonctionnaire en détachement sur contrat et de contractuel sur emplois fonctionnels.

Enfin, ce référentiel accompagne la professionnalisation du recrutement au sein des ministères sociaux.

b. Création de l'outil

Pour répondre à ces besoins, la direction des ressources humaines a d'abord effectué un état des lieux de la rémunération des contractuels afin de dresser un tableau des principaux emplois occupés, et des rémunérations perçues pour les emplois en tension, tout en s'appuyant sur un parangonnage des pratiques des autres ministères et de plusieurs acteurs privés aux besoins en recrutement similaires. La rémunération des titulaires sur les emplois équivalents a également été prise en compte.

Elle a ensuite rencontré l'ensemble des directions d'administrations centrales, ainsi que les services du contrôleur budgétaire et comptable ministériel, pour échanger avec eux sur les spécificités de leurs besoins, et enrichir et affiner les niveaux du référentiel.

II- STRUCTURE DU REFERENTIEL DE REMUNERATION

Le référentiel comprend une liste de postes couvrant les principaux recrutements constatés de contractuels. Il s'applique pour l'ensemble des contrats des MSO (articles 4 et 6 notamment). Pour clarifier la recherche, ces postes sont regroupés par famille. Le niveau de l'emploi (A, B ou C) est également indiqué.

Il comporte ensuite quatre groupes de colonnes. Elles indiquent toutes, par ligne, une rémunération brute annuelle arrondie et un estimatif de la rémunération nette mensuelle liée. Il s'agit également du montant de la rémunération accordée pour les contrats courts des articles 6 *quater* et 6 *sexies*. Cette valeur de référence vient remplacer le barème existant des emplois temporaires.

Les colonnes du groupe « valeur de référence » indiquent le socle de rémunération pratiqué à l'embauche par les ministères sociaux pour chaque poste. Il s'agit du montant minimal pouvant être indiqué sur les fiches de postes et les offres d'emplois pour les jeunes diplômés ou sans expérience professionnelle.

- ✓ Les colonnes « plafond débutant » indiquent la rémunération maximale qui peut être proposée à un candidat ayant **jusqu'à cinq ans d'expérience** sur le poste demandé ou des fonctions de même niveau.

- ✓ Les colonnes « plafond intermédiaire » indiquent la rémunération maximale pouvant être proposée à un candidat ayant **jusqu'à quinze ans d'expérience** sur le poste demandé ou des fonctions de même niveau.
- ✓ Les colonnes « plafond confirmé » indiquent la rémunération maximale que les ministères sociaux peuvent proposer à un candidat ayant **plus de quinze années d'expérience** sur le poste demandé ou des fonctions de même niveau.

III- DETERMINATION DE LA REMUNERATION

a. La fourchette de rémunération de l'offre d'emploi

La rémunération se définit en amont de la publication de l'offre d'emploi, via une fourchette de rémunération, qui dépend du type de profil recherché pour occuper le poste à pourvoir. Cette fourchette doit être **conforme au socle et aux plafonds définis par le référentiel**.

Une fiche de poste ne peut être publiée sans indiquer de fourchette de rémunération cohérente avec le référentiel.

Les services devront s'assurer au moment de la publication de la fiche de poste (opération réalisée par la DRH – Département RIMR) de la cohérence de la fiche par rapport au RDR. Ils se rapprocheront, en amont du processus, du bureau de gestion avant toute publication, pour validation.

Une fiche de poste visant au recrutement d'un agent sans expérience affiche une fourchette qui se situe entre le socle et le plafond débutant.

La rémunération figurant sur la fiche de poste doit prendre en compte l'ensemble des éléments de rémunération, indemnités pérennes comprises.

La recherche d'autres profils occasionnera la définition d'une fourchette différente, pouvant exceptionnellement aller jusqu'au plafond confirmé pour la recherche d'un profil très expérimenté.

Le plafond d'une catégorie ne constitue pas le socle de la catégorie suivante, notamment lorsque le poste est susceptible d'être occupé par des personnes dont le niveau d'expérience peut varier.

Une fourchette doit viser un delta cohérent entre la rémunération minimale et la rémunération maximale proposée, d'où l'importance de la définition du besoin en amont. Ce delta ne devrait pas dépasser les 30%.

b. La fixation de la rémunération du candidat retenu

Le candidat retenu en première position a postulé en ayant connaissance de la fourchette de rémunération proposée et ses prétentions salariales doivent être en accord avec cette dernière.

La rémunération de l'agent contractuel est **fixée par la DRH** par le bureau SDGAP-1, à l'aide notamment d'une fiche financière et en fonction des éléments suivants :

- 1) Calcul de la reprise de l'ancienneté et de l'expérience acquise :
 - reprise à 100% des expériences ayant un lien direct avec le poste proposé, au 2/3 pour les expériences permettant l'accès au poste et à 0 pour les postes n'ayant aucun rapport ;
 - Il n'est pas fait de distinction entre les expériences dans la sphère publique et la sphère privée ;
 - les stages durant la période de formation et les durées en apprentissage ne sont pas pris en compte s'ils n'ont pas de rapport avec le poste proposé ;
 - si l'offre d'emploi vise une rémunération « intermédiaire » mais que le candidat retenu n'a pas l'expérience requise, le plafond de sa rémunération est celui « débutant » ; une recrue sans expérience ne peut atteindre le plafond débutant ;
 - la DRH déterminera au sein des fourchettes de rémunération des paliers liés à l'ancienneté afin d'éviter de recruter les agents directement au sommet de grille.
- 2) Prise en compte de la qualification requise pour certaines fonctions ;
- 3) Prise en compte de la rémunération antérieure, avec une possible évolution fixée dans la limite de la fourchette de rémunération, et respectant un taux d'évolution salarial comparable à celui des fonctionnaires (fourchette indicative de 5%).
- 4) La DRH veillera également à un équilibre entre et au sein des services afin d'éviter les concurrences entre composantes des MSO.
- 5) Le cas échéant, la prime d'encadrement ainsi que l'indemnité de résidence figureront à part entière sur la fiche financière et le contrat dans la limite du niveau maximum prévu par la fourchette du référentiel de rémunération.

Suite au premier entretien, SDGAP1 édite une fiche financière pour transmission au candidat pressenti pour le poste. Si plusieurs candidats sont pressentis et que la rémunération est un élément d'arbitrage, SDGAP1 éditera une fiche financière pour chacun d'eux.

Si aucun accord salarial n'est possible en respectant ces conditions, il est recommandé d'étudier les autres candidatures. Si plusieurs candidats sont pressentis et que la rémunération est un élément d'arbitrage, SDGAP1 éditera une fiche financière pour chacun d'eux.

c. La mise en forme de la rémunération dans le contrat

Les contrats comprennent les éléments de rémunérations suivants, fixés par le **décret n°86-83 du 17 janvier 1986** :

- la mention de la rémunération annuelle brute exprimée en euros correspondant à un indice majoré ;
- une indemnité de résidence le cas échéant,
- la mention du SFT, le cas échéant ;
- le remboursement partiel de son transport le cas échéant ;
- un complément indemnitaire annuel non reconductible (prime à la performance) le cas échéant dont le montant dépendra de l'enveloppe budgétaire annuelle dont disposeront les ministères sociaux ; ces éléments sont exclusifs de toute autre élément de rémunération ;

d. En cas de désaccord sur la rémunération

En cas de demande de rémunération dépassant le plafond du référentiel, le service recruteur détaille la situation à la DRH en fournissant tous les éléments justifiant le dépassement de la rémunération plafond. Le bureau SDGAP-1 évalue la demande, l'instruit et la porte le cas échéant devant le CBCM.

IV- LA REVALORISATION DE LA REMUNERATION

a. Règles et principes

Conformément au **décret n°86-83 du 17 janvier 1986** dans son **article 1-3**, la rémunération des agents contractuels fait l'objet d'un réexamen « *au moins tous les 3 ans au vue des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions* ». A cette occasion, conformément à l'**article 2-5** du même texte, « *la rémunération peut faire l'objet de réévaluation* » et être augmentée.

Pour mémoire, le présent référentiel n'est pas un outil permettant la revalorisation des agents, mais est un outil lié au recrutement.

S'agissant des revalorisations triennales, le visa individuel du CBCM n'est plus requis. Les services auront la possibilité de revaloriser les agents en fonction de la qualité de service rendu, de façon déplaçonnée. Néanmoins les revalorisations devront respecter le plafond de l'enveloppe globale ministérielle déterminée préalablement par la DRH et la DFAS et soumise au visa du CBCM.

b. Application pour l'agent

La revalorisation de la rémunération de l'agent contractuel doit être étudiée, à l'issue de trois années d'activité sur les mêmes fonctions, par sa hiérarchie directe conformément aux textes applicables.

Il s'agit d'une décision individuelle, prise sur la base des entretiens professionnels annuels, dans le respect des principes qui animent les ministères sociaux, notamment en matière d'égalité professionnelle et de diversité.

La revalorisation s'exprime en pourcentage de la rémunération antérieure.

Un avenant au contrat est réalisé par la DRH afin de matérialiser la revalorisation, en indiquant le nouvel indice majoré de rémunération de l'agent.

L'avenant prend effet à la date anniversaire de la signature du contrat.

c. Application pour l'employeur (DAC) :

Une enveloppe annuelle est calculée par la DRH en fonction du nombre et du niveau de rémunération des agents contractuels présents au sein de chaque structure des ministères sociaux.

L'intégralité de l'enveloppe est notifiée au chef de service dans le cadre des orientations de la campagne annuelle de revalorisation.

La règle de calcul est un pourcentage de la masse salariale des agents concernés, qui sera répartie selon les décisions prises par les responsables hiérarchiques.

La revalorisation des agents contractuels est un acte managérial relevant de la responsabilité de chaque direction.

d. Etapes importantes :

1) Début de carrière :

Le début de carrière est une période essentielle pour l'acquisition de nouvelles compétences. Afin de valoriser la montée en expertise des agents concernés, les ministères sociaux portent une attention particulière aux revalorisations pendant cette période, dans le respect de l'enveloppe qui leur est attribuée.

2) Changement d'emploi :

Lors d'un changement d'emploi, si l'agent reste dans la même catégorie de poste au sein du référentiel, sa rémunération n'est pas modifiée et son calendrier de revalorisation reste inchangé.

S'il change de poste au sein du référentiel, un nouveau montant de rémunération est octroyé à l'agent au sein de la fourchette le concernant dans son nouvel emploi, en valorisant l'expérience acquise sur son précédent poste.

Un nouveau contrat ou un avenant au contrat est réalisé afin de matérialiser le changement d'emploi et en indiquant le nouvel indice majoré de rémunération de l'agent.

Le nouveau contrat ou l'avenant prend effet à la date effective de la mutation professionnelle.

A noter qu'en cas de changement, l'agent peut ne plus bénéficier de sa prime d'encadrement.

3) Seconde partie de carrière :

Afin de favoriser l'évolution professionnelle tout au long de la vie, les revalorisations des contractuels ne sont plus limitées par un plafond. Une revalorisation peut donc leur être attribuée tous les trois ans jusqu'à la fin de leur activité, sans pour autant constituer une obligation de l'employeur. Cette revalorisation se fait également dans le respect de la cohérence et de l'évolution des rémunérations des fonctionnaires, à un rythme décroissant.

4) Application du dispositif de revalorisation suivant le décret de 1986

Ce dispositif de revalorisation ne sera appliqué qu'aux nouveaux contrats basés sur ce nouveau référentiel. Les contractuels qui n'ont pas intérêt à l'application de ce décret continueront à se voir appliquer le cadre de gestion jusqu'à un changement de poste, nouveau contrat ou avenant (cf. annexe 4).

V- AGENTS CONTRACTUELS DEJA EN POSTE ET REFERENTIEL DE REMUNERATION

Le référentiel de rémunération ne s'applique pas aux contractuels recrutés au sein des ministères sociaux avant la date de son entrée en vigueur. Ces derniers ne voient pas leurs conditions de rémunération modifiées et ne se voient pas proposer de reclassement.

Ils continuent d'évoluer dans le cadre de gestion par avancement de position, jusqu'à l'intégration dans le référentiel de rémunération qui se matérialise par la signature d'un nouveau contrat ou d'un nouvel avenant lors d'un changement de poste.

En cas de changement de poste, leur rémunération est fixée en référence au référentiel de rémunération pour le poste sur lequel ils sont affectés, dans le respect de la fourchette de rémunération de l'offre d'emploi et des plafonds d'expérience. Cette nouvelle rémunération peut s'accompagner d'une revalorisation mesurée conformément aux dispositions prévues ci-dessus (II-b).

VI- SUIVI DU REFERENTIEL DE REMUNERATION

La DRH communiquera au CBCM tous les contrats signés accompagnés de la fiche financière. Cette transmission se fera par voie dématérialisée et de manière régulière au moment des signatures des actes. Des pièces justificatives complémentaires pourront être demandées par le CBCM dans le cadre de son contrôle a posteriori.

Le référentiel de rémunération pourra faire l'objet d'une révision régulière en concertation avec les directions d'emploi au sein des ministères sociaux. Il sera notamment adapté afin de prendre en compte en permanence les emplois sur lesquels les populations de contractuels sont les plus importantes.

La concertation s'effectuera en lien étroit avec le CBCM, qui validera chaque nouvelle version du référentiel.

Ces évolutions permettent de tenir compte de l'évolution des prix du marché de l'emploi et des besoins spécifiques des ministères sociaux en matière de recrutement. Elles peuvent porter à la fois sur la création ou la suppression de postes inclus dans le référentiel, ainsi que sur les montants des socles et des plafonds, afin de garantir le contrôle de la masse salariale des ministères sociaux, dans le respect des accords de contractualisation conclus entre les directions et le SG/DRH.

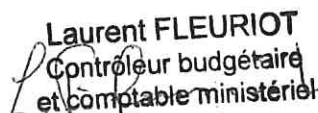

Elles se font en intégrant l'évolution de la masse salariale des ministères sociaux fixée en loi de finances, en équité avec les rémunérations des fonctionnaires.

Elles peuvent également inclure des diminutions des montants.

Ces évolutions seront sans conséquence sur les contrats déjà actés.

ANNEXES :

- [Annexe 1 : Grille du Référentiel de Rémunération](#)
- [Annexe 2 : Modèle de fiche financière](#)

Le contrôleur budgétaire ministériel	Le Directeur des Ressources Humaines
 Laurent FLEURIOT - 6 JUL. 2021 Contrôleur budgétaire et comptable ministériel	 Le directeur des ressources humaines Pascal BERNARD

Paris, le

07 JUL. 2021