



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INSTRUCTION N° DRH/BPECO/2024/129 du 10 juin 2024 relative aux modalités de réexamen triennal des rémunérations des agents contractuels des services centraux du Ministère du travail, de la santé et des solidarités

La ministre du travail, de la santé et des solidarités

à

Monsieur le chef de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS)

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux
et directeurs d'administration centrale

Mesdames et Messieurs les directeurs
et délégués d'administration centrale

Monsieur le sous-directeur de la Division des cabinets (DDC)

Monsieur le directeur régional et interdépartemental de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS)

Monsieur le directeur de la Direction régionale et interdépartementale
de l'hébergement et du logement (DRIHL)

Référence	NOR : TSSR2421250J (numéro interne : 2024/129)
Date de signature	10/06/2024
Emetteur	Ministère du travail, de la santé et des solidarités Direction des ressources humaines (DRH)
Objet	Modalités de réexamen triennal des rémunérations des agents contractuels des services centraux du Ministère du travail, de la santé et des solidarités.
Action à réaliser	Pour mise en œuvre.
Résultat attendu	Revalorisation des rémunérations des agents contractuels
Echéance	Dans les meilleurs délais.
Contact utile	Service du pilotage et de la gestion des ressources humaines Sous-direction de la gestion des ressources humaines Bureau des personnels contractuels (BPECO) Julien RENOULT Mél. : julien.renault@sg.social.gouv.fr
Nombre de pages et annexe	4 pages + 1 annexe (1 page) Annexe : Tableau type - Liste des agents éligibles à la revalorisation triennale

Résumé	Cette instruction a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre du réexamen triennal obligatoire des rémunérations des personnels contractuels des services centraux des ministères chargés des affaires sociales.
Mention Outre-mer	Les Outre-mer ne sont pas concernées par l'instruction.
Mots-clés	Rémunération ; contrat ; recrutement ; contractuel ; acte de gestion.
Classement thématique	Administration générale
Textes de référence	- Code général de la fonction publique (CGFP) ; - Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État ; - Instruction DRH du 7 juillet 2021 relative à la rémunération des agents contractuels des ministères sociaux.
Circulaire / instruction abrogée	Néant
Circulaire / instruction modifiée	Néant
Rediffusion locale	Les destinataires doivent assurer une diffusion auprès des services en ressources humaines des directions d'administration centrale.
Visée par le SGMCAS le 4 juin 2024	
Document opposable	Oui
Déposée sur le site Légifrance	Non
Publiée au BO	Oui
Date d'application	01/08/2024

1. Périmètre d'application

a. Règles et principes

Conformément à l'article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, la rémunération des agents contractuels doit faire l'objet d'un réexamen au moins tous les 3 ans au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions. À cette occasion, la rémunération peut être augmentée.

Sauf mesure indemnitaire collective exceptionnelle, toutes les demandes de revalorisations s'inscriront dans le cadre de la présente instruction.

b. Détermination de l'éligibilité des agents

La revalorisation de la rémunération de l'agent contractuel doit être étudiée au plus tard à l'issue de trois années d'activité sur les mêmes fonctions.

Sont éligibles les agents recrutés sur la base de l'instruction DRH du 7 juillet 2021 (appelée communément « RDR » - référentiel de recrutement).

Ne sont pas éligibles :

- Les agents rémunérés sur la base de la circulaire DAGEMO/DAGPB n° 2007-01 du 2 août 2007 (communément appelée « CDG » - cadre de gestion), ceux-ci bénéficiant automatiquement d'une revalorisation prévue par leur grille au moment de leur recrutement ;

- Les agents rémunérés par des dispositions spécifiques (médecins de prévention, médecins inspecteurs régionaux du travail [MIRT], ingénieurs de prévention), leur avancement étant régi par des textes spécifiques.
- Les agents recrutés sur la base de la circulaire n° 6434/SG du 3 janvier 2024 relative à la politique salariale interministérielle des métiers de la filière numérique.

À titre dérogatoire pour l'année 2024, les agents ayant été recrutés pendant la phase transitoire du RDR sur la base du « RDR pilote » soit entre le 01/01/2021 et le 31/08/2021 sont également éligibles à cette campagne 2024.

c. Modalités de calcul de l'enveloppe de revalorisation

Une enveloppe annuelle de revalorisation par programme budgétaire est calculée en début d'année par la DRH comme suit :

Il est tenu compte du nombre d'agents contractuels encore présents trois ans après leur nomination et n'ayant pas changé de fonction.

Un pourcentage de revalorisation sera attribué à chaque agent. Néanmoins, la somme de ces revalorisations annuelles devra être conforme au montant de l'enveloppe validée préalablement en conférence catégorielle par la Direction du budget.

Le calcul des enveloppes globales est intégré au budget du ministère et visé par le contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM).

Les enveloppes sont ensuite notifiées à chaque directeur d'administration centrale selon leur nombre d'agents. Il lui incombe par la suite de procéder à l'examen de chaque situation selon les modalités infra.

2. Modalités d'attribution des revalorisations

a. Principes généraux

La revalorisation s'effectue prioritairement par la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent et, le cas échéant, par celles de l'accroissement des charges ou de la prise de nouvelles responsabilités liées au poste de travail. On entend par expérience professionnelle l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques acquises sur le poste.

Elle peut se mesurer par :

- L'approfondissement de savoirs techniques et de leur utilisation ;
- L'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- La gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis et/ou induisant une exposition renforcée et prolongée.

Le compte rendu d'entretien professionnel (CREP) est déterminant pour appuyer les propositions de revalorisation.

b. Montant des revalorisations

Chaque agent éligible peut prétendre à une revalorisation calculée sur la base du montant pivot de l'enveloppe générale.

Elle peut être modulée en fonction de la manière de servir, notamment si les acquis de l'expérience sont jugés insuffisants.

Les pas de revalorisation sont les suivants :

- Pas de revalorisation : agent dont la manière de servir ne donne pas satisfaction ;
- Entre 1 et 3 % : agent exerçant convenablement ses missions ;
- Entre 4 % et 6 % : agent ayant développé des compétences techniques particulières ;
- Entre 6 % et 8 % : agent ayant développé des compétences exceptionnelles ;
- Entre 8 % et 10 % : agent étant particulièrement exposé, ou ayant développé des compétences rares.

Point attention : les revalorisations proposées doivent être en cohérence avec le CREP. **Elles doivent être argumentées au-delà de 5 % et faire l'objet d'une note spécifique pour les demandes d'augmentation de + 10 %.**

Une attention particulière doit être portée afin de ne pas créer d'inégalités entre agents exerçant des missions équivalentes. La DRH étant garante de l'égalité entre les femmes et les hommes veillera à ce que soient rémunérés, à un même niveau de rémunération, les femmes et les hommes sur des missions équivalentes. Elle pourra le cas échéant décider de majorer le niveau de rémunération en conséquence.

c. Procédure et calendrier de mise en œuvre

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

L'attribution d'une revalorisation est placée sous la double condition de respecter les dispositions de la présente instruction et de se limiter à l'enveloppe de revalorisation attribuée chaque année.

Afin de favoriser l'évolution professionnelle tout au long de la vie, les revalorisations des contractuels ne sont plus limitées par un plafond.

Pour rappel, le RDR sert uniquement au recrutement de l'agent, il n'a donc pas vocation à être consulté lors de cet exercice.

Il est à noter que le visa du CBCM n'est pas nécessaire à ces revalorisations, ce dernier ayant visé le document-cadre budgétaire ministériel.

La DRH (Bureau des personnels contractuels) adresse à chaque directeur d'administration centrale la liste des agents éligibles pour un retour de proposition au plus tard au 30 juin de l'année n¹.

La proposition de revalorisation s'exprime en euros et donne lieu à la production d'un avenant au contrat qui prend effet à la date anniversaire de la signature du contrat.

Pour la ministre et par délégation :
La directrice des ressources humaines,

Signé

Caroline GARDETTE-HUMEZ

Le contrôleur budgétaire
et comptable ministériel,

Signé

Philippe SAUVAGE

¹ Tableau type en annexe.

