Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

RÉFÉRENTIEL DE RECRUTEMENT, DE RÉMUNÉRATION ET DE RÈGLES DE GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS DE L'ADMINISTRATION CENTRALE

- Janvier 2019 -

Le présent référentiel a pour objet de définir un cadre commun de recrutement, de fixation des rémunérations et de gestion des agents contractuels de l'administration centrale du ministère de la justice. Il met notamment en place une rémunération comportant une rémunération principale calculée par rapport à un « équivalent indice », spécifiquement déterminé pour les besoins du référentiel, et une rémunération accessoire (ou indemnitaire).

Ce référentiel permet en outre de mettre en œuvre un dispositif innovant de suspension temporaire du visa préalable du contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) s'agissant des contrats des agents non titulaires, recrutés à compter du 15 janvier 2019, et remplissant notamment les conditions suivantes :

- respect des espaces de rémunération, qu'il s'agisse de la rémunération principale ou de la rémunération accessoire, fixés au regard de la filière-métier, de la catégorie, du niveau de qualification et du niveau réel d'expérience de l'agent contractuel en considération des fonctions confiées ;

- s'agissant des primo-arrivants disposant précédemment d'une rémunération, outre le respect des espaces de rémunération fixés par le référentiel, une progression de la rémunération inférieure à 10 % à celle perçue précédemment par l'agent.

A contrario, tous les nouveaux contrats qui s'écartent des règles posées par le référentiel sont assujettis au visa. Une évaluation du dispositif devra intervenir à échéance des 6 premiers mois de mise en œuvre, puis des 12 premiers mois.

Ce dispositif ne s'applique pas aux agents non titulaires recrutés avant le 15 janvier 2019. Les nouveaux contrats (contrats à durée déterminée ou indéterminée) ou avenants ayant un impact sur leur rémunération, dont les agents précédemment recrutés pourraient, le cas échéant, bénéficier, continuent à être assujettis au visa du CBCM et à se voir appliquer les règles antérieures de gestion et de fixation de la rémunération.

1 Les modalités de recrutement

11 Les règles de gestion

Le principe de l'occupation des emplois permanents de l'État et de ses établissements publics administratifs par des fonctionnaires est énoncé à l'article 3 du titre I^er^ du statut général des fonctionnaires.

Toute vacance d'emploi doit faire l'objet d'une publicité. Cette obligation est posée à l'article 61 de la loi du 11 janvier 1984 qui précise que : « *les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel, dès lors qu'elles ont lieu, les vacances de tous emplois* ». Le juge a rappelé que tout recrutement d'agent contractuel effectué pour pourvoir un emploi permanent vacant, soumis au principe énoncé à l'article 3 du titre I^er^ du statut général des fonctionnaires, est subordonné à l'accomplissement de ces mesures de publicité (CE n° 143800 du 14 mars 1997). Par ailleurs, un avis de vacance ne peut réserver un emploi à un agent contractuel mais seulement indiquer qu'un emploi est susceptible d'être pourvu par un agent contractuel (CE n° 167514 du 12 juin 1996 ; CE n° 242301 du 5 novembre 2003). La légalité du recrutement d'un agent contractuel, pour pourvoir un emploi vacant, sur le fondement de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 reste en tout état de cause conditionnée au respect d'une procédure de recrutement transparente permettant aux agents titulaires de candidater.

Cette obligation de publicité s'impose aussi dans l'hypothèse du renouvellement du contrat d'un agent, l'emploi occupé par un agent contractuel dont le contrat arrive à échéance devant être regardé comme vacant (CAA de Marseille n° 06 MA01407 du 3 juin 2008 ; CAA de Bordeaux n° 95 BX00570 du 10 juin 1996).

Dans l'intérêt du service, il est possible de procéder concomitamment à l'ouverture du poste aux fonctionnaires et aux contractuels. Une fois le constat fait de l'absence de candidature d'agent titulaire, la procédure de recrutement d'un contractuel peut être immédiatement engagée.

Le juge s'attache à vérifier que les délais entre la mesure de publicité et le recrutement d'un agent contractuel ont été suffisants pour attester de la sincérité des démarches effectuées par l'administration en vue de pourvoir le poste par un titulaire.

Le BGAFIAC sera vigilant sur l'exigence de publicité (préalablement au recrutement ou au renouvellement) en interne et à la BIEP et demandera aux services de justifier de la procédure suivie.

Ainsi, il est demandé au service souhaitant recruter un agent non titulaire de préciser les dates de publication de l'emploi à pourvoir et, le cas échéant, d'indiquer le nombre de fonctionnaires reçus et auditionnés et d'indiquer les motifs pour lesquels le recours à l'agent contractuel est privilégié (cf. annexe 1).

En outre, aux termes de l'article 4 modifié du décret n° 86-83, les contrats doivent mentionner avec précision le motif du recrutement, ainsi que le niveau de catégorie hiérarchique de l'emploi. Dans la mesure où l'exercice de fonctions de même niveau de catégorie hiérarchique, pendant une durée de six ans, auprès d'un même employeur devient le critère discriminant pour établir si le contrat peut être renouvelé en CDD ou en CDI, il importe que le niveau de catégorie hiérarchique dont relève l'emploi puisse être établi clairement dans le contrat de recrutement.

En tout état de cause, le contrat doit être écrit et comporter notamment :

- sa date de prise d'effet et sa durée ;
- la durée d'une éventuelle période d'essai ;
- la définition du poste occupé ;
- le niveau de catégorie hiérarchique ;
- les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale (par exemple : les horaires de travail, la localisation géographique de l'emploi, les obligations de déplacement, etc.) ;
- les conditions de rémunération ;
- la définition précise du motif de recrutement pour les contrats conclus pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités.

12 La durée du contrat

121 Contrat court (durée initiale inférieure à un an)

- Des agents contractuels peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale... (article 6 *quater* de la loi du 11 janvier 1984).

- Pour les besoins de continuité du service, des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 6 *quinquies*[1] de la loi du 11 janvier 1984).

  La durée du premier contrat est alors conditionnée aux échéances de gestion, il prend fin à la date d'entrée en fonction prévue par la prochaine CAP compétente. En cas de vacance confirmée du poste, le renouvellement du contrat peut-être d'une durée d'un an (dans la limite d'une durée totale de deux ans). Au cours de cette période, le poste devra de nouveau être publié afin que le service puisse le pourvoir par un agent titulaire à l'issue du contrat.

- Le recrutement d'agents contractuels est également possible pour répondre à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (article 6 *sexies* de la loi du 11 janvier 1984).

Le recrutement d'un agent contractuel pour répondre à un besoin temporaire est réservé aux seules situations justifiant temporairement un renfort de personnels pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activités. Le recrutement d'un agent contractuel sur ce fondement ne doit pas avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'administration[2].

L'article 7 du décret du 17 janvier 1986, dans sa rédaction issue du décret du 21 mars 2014, précise les durées des contrats conclus pour ces besoins qui sont respectivement de six mois sur douze mois consécutifs pour l'accroissement saisonnier d'activité, et douze mois sur dix-huit mois consécutifs pour l'accroissement temporaire d'activité. Le contrat ou l'engagement doit préciser le besoin qui justifie le recrutement[3].

---

[1] Article 6 *quinquies* : « ... *Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Il ne peut l'être que lorsque la communication requise à l'article 61 a été effectuée.*
Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme de la durée fixée au deuxième alinéa du présent article, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir ».

[2] Cf. circulaire du 22 juillet 2013 relative aux cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État.

[3] Les périodes de contrat de six mois et de douze mois précitées peuvent être fractionnées. Ainsi, l'administration pourra conclure avec un même agent, soit :
- un contrat unique correspondant à une durée de six mois ou douze mois selon le besoin identifié dans le contrat ;
- un contrat initial, qui pourra être renouvelé au cours des douze ou dix-huit mois consécutifs à ce contrat, par des avenants, dans les limites de six ou douze mois précitées.

122 Contrat long (durée initiale supérieure ou égale à un an)

- Des contractuels peuvent être recrutés lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (article 4-1 de la loi du 11 janvier 1984) ;
- Ou, pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (article 4-2 de la loi du 11 janvier 1984).

« *Nature des fonctions* » : c'est le cas lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi exigeant des compétences hautement spécialisées et que l'administration ne parvient pas à trouver au sein des membres du corps concerné le candidat idoine. Dans ces conditions, la candidature d'un agent contractuel ne sera préférée à celle d'un fonctionnaire que pour les emplois qui exigent une compétence particulière, détenue exclusivement par le candidat contractuel.

« *Besoins des services* » : ceux-ci peuvent justifier le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi vacant de catégorie A qu'il n'a pas été possible de pourvoir par un fonctionnaire, faute de candidats aux concours ou à la mobilité, et que la continuité du service impose de pourvoir rapidement. Le juge administratif conditionne la légalité du recrutement d'un agent contractuel justifié par les besoins du service au caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un titulaire pour pourvoir l'emploi (*CE n° 152651 du 20 mars 1996*).

Dans ces deux cas, la durée du premier contrat (dès lors que la vacance du poste est confirmée - publicité en CAP et à la BIEP) est d'un à trois ans (reconductible dans les conditions prévues par l'article 6 *bis*[4]).

Si le poste devient vacant entre deux CAP, un contrat court (sur le fondement de l'article 6 *quinquies*) est conclu dans l'attente des résultats de l'instance ; dès lors que la vacance du poste est confirmée, il est possible de conclure un contrat long (sur le fondement de l'article 4-2). Dès lors, les modalités de publicité s'imposent comme indiqué ci-dessus.

Dans les cas où il n'y a pas de corps de fonctionnaire correspondant (article 4-1), il est possible d'emblée de conclure un contrat long (de un à trois ans).

13 Le contrat à durée indéterminée (CDI)

131 Accès au CDI

Aux termes de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984, deux conditions cumulatives doivent être remplies pour bénéficier d'un CDI au moment du renouvellement du contrat ou du réemploi d'un agent déjà en fonction :

- Le bénéfice d'un CDI est réservé à l'agent recruté ou renouvelé par contrat conclu pour répondre à un besoin permanent de l'État sur le fondement des articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984 ;
- l'ancienneté de six ans de services publics effectifs doit avoir été accomplie auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public sur des fonctions de même catégorie hiérarchique[5].

[4] Article 6 bis : *« Lorsque les contrats pris en application des articles 4 et 6 sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.*

A titre d'exemple, la condition d'ancienneté des six ans n'est pas réunie pour un agent ayant bénéficié d'un contrat de trois ans dans un emploi de catégorie B puis de trois ans dans un emploi de catégorie A.

Le renouvellement successif de contrats menant au CDI n'est envisageable que si le service démontre l'impossibilité durable de recruter un fonctionnaire sur le poste (absence récurrente de candidature, turn-over important...).

Cela signifie que le service ayant initialement recruté un agent contractuel sur un emploi de type 4-2 devra systématiquement organiser en amont son remplacement par un fonctionnaire avant l'aboutissement de la dernière année du contrat, notamment par la publication du poste à la CAP du ou des corps concernés ainsi qu'à la BIEP.

132 Le primo CDI

Un agent peut se voir proposer un CDI sur le fondement de l'article 4-1 de la loi du 11 janvier 1984, dès lors qu'il occupera un des emplois que la doctrine ministérielle a identifié comme pouvant faire l'objet d'un primo-recrutement en CDI. Vous voudrez bien vous référer à l'annexe 2 qui établit une liste indicative qui doit permettre au ministère de la Justice de réaliser ses missions par le recrutement nécessaire d'agents non titulaires. Elle peut donc être appelée à évoluer en fonction des besoins réels.

Ce type d'embauche est conditionné par une saisine préalable du SRH afin de déterminer les conditions de gestion de ces profils. Il peut survenir dans des circonstances particulières tenant par exemple à la nature des fonctions (c'est le cas lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi exigeant des compétences hautement spécialisées et que l'administration ne parvient pas à trouver au sein des membres du corps concerné le candidat idoine).

133 La portabilité

Il est possible, pour tout employeur qui le souhaite, de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée au sein de la même fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique (article 6 *ter* de la loi du 11 janvier 1984).

« En application de l'article 6 ter de la loi du 11 janvier 1984, un agent contractuel peut être directement recruté en CDI sur un emploi permanent à temps complet sur le fondement de l'article 4-2°, lorsque cet agent dispose déjà d'un CDI auprès d'une autre administration de l'État ou d'un de ses établissements publics[6] pour y exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique, entendue au sens de l'article 29 de la même loi. Cette disposition s'applique quel que soit le fondement juridique du CDI dont l'agent était titulaire avant son recrutement, dès lors qu'il était conclu avec une administration relevant de la fonction publique de l'État. Par exemple, un agent recruté en CDI par un établissement public administratif sur le fondement de l'article 3-2° de la loi du 11 janvier 1984 ou en application d'une disposition législative spécifique peut se voir proposer un

---

[5] Article 6 bis « ... *La durée de six ans mentionnée au quatrième alinéa du présent article est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés en application des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.* »

[6] Il ne peut s'agir que des établissements publics à caractère administratif.

CDI en application de l'article 6 ter lorsqu'il est recruté par la suite par son ministère de tutelle sur le fondement de l'article 4-2°.

Cette disposition, qui doit favoriser la mobilité des agents contractuels recrutés en CDI, est applicable depuis le 13 mars 2012. Ce nouveau contrat, s'il est conclu pour une durée indéterminée, doit viser l'article 6 ter de la loi du 11 janvier 1984. »[7]

Ainsi, la portabilité du CDI est ouverte uniquement aux agents relevant de la fonction publique d'État et de ses établissements publics administratifs (EPA), à l'exclusion des autres établissements publics, et recrutés sur un niveau d'emploi hiérarchiquement identique à celui sur lequel le CDI a été initialement conclu.

2 La fixation de la rémunération des agents non titulaires

21 Composition de la rémunération des agents non titulaires

A compter de la date de mise en œuvre du présent référentiel, et dans le respect des orientations fixées par la circulaire de la DGAFP du 20 octobre 2016[8], ***la rémunération des agents contractuels nouvellement recrutés*** comportera désormais :

- une part de rémunération brute mensuelle calculée par référence à un « équivalent indice » spécifiquement déterminé pour les besoins du référentiel, et situé dans un espace borné par un minimum et un maximum. L'agent contractuel ne déroulant pas de carrière dans un corps, cette référence n'est pas constitutive d'un classement dans une échelle indiciaire, mais permet uniquement de déterminer de manière adaptée le niveau de rémunération de l'intéressé. L' « équivalent indice » n'évolue donc pas avec le point fonction publique.
- et une part de rémunération accessoire (indemnitaire), située dans un espace borné entre un minimum et un maximum.

Cette rémunération est complétée de l'équivalent d'une indemnité de résidence[9].

Si l'agent en réunit les conditions, il peut également bénéficier de l'équivalent d'un supplément familial de traitement (cf. chapitre 24 infra).

Ces modalités de rémunération seront expressément prévues par les dispositions des contrats établis pour les nouveaux agents recrutés à compter de la date d'entrée en application du référentiel des rémunérations des agents non titulaires (voir contrat-type en annexe 3).

Conformément à l'article 1-3 du décret n° 86-83 du 7 janvier 1986, « *le montant de la rémunération prend en compte notamment les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que par son expérience* ».

---

[7] Extrait de la circulaire NOR : RDFF1314245C du 22 juillet 2013

[8] Circulaire NOR : RDFF16262289C du 20 octobre 2016

[9] Cf. article 9 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation

La rémunération est donc établie au sein d'espaces délimités par un minimum et un maximum tenant compte de ces critères.

Présentées par « filière » ou « métier », les espaces de rémunération annexés au présent référentiel ont été élaborées par catégorie hiérarchique (niveau A, B ou C) et par niveau d'expérience en lien avec l'emploi occupé.

22 Les recrutements de courte durée (agent sans expérience)

Pour les personnes recrutées sur un contrat court (d'une durée inférieure à douze mois) pour occuper des postes du niveau des catégories A, B ou C et ne disposant pas d'une expérience en lien avec l'emploi.

Le recrutement se fait en prenant en référence la première ligne de la filière correspondante. L'espace de rémunération proposé permet d'opérer des ajustements en fonction du profil de l'agent, au regard des caractéristiques de l'emploi proposé et en prenant en compte par exemple le type et le niveau de diplôme détenu.

Exemples pour la filière administrative :

				ESPACE INDICIAIRE				ESPACE INDEMNITAIRE				TOTAL	
Catégorie hiérarchique	Filière métier	Niveau de qualification (à titre indicatif)	Niveau d'expérience : - Débutant : moins de 3 ans - Maîtrise : entre 3 et 8 ans - Expert : supérieur à 8 ans	Equivalent indiciaire (IM) Valeur du point = 4,686 (5.623,23 pour 100) au 1er février 2017	Equivalent indiciaire (IM) Valeur du point = 4,686 (5.623,23 pour 100) au 1er février 2017	Rémunération brute mensuelle	Rémunération brute mensuelle	Part indemnitaire minimum	Part indemnitaire maximum	IR 3% (calculée sur le montant minimum)	IR 3% (calculée sur le montant maximum)	Total brut mensuel	Total brut mensuel
				minimum	maximum	minimum	maximum	minimum	maximum			minimum	maximum
A													
	Rédacteur	Licence, Master 1, Master 2 et +	Débutant	380	420	1 780,68 €	1 968,12 €	200 €	600 €	53,42 €	59,04 €	2 034,10 €	2 627,16 €

Je recrute un rédacteur-juriste débutant (catégorie A), je peux lui proposer une rémunération sur la base de l'indice brut 380 (soit 1 780,68 €) augmentée d'une part indemnitaire comprise entre 200 € et 600 €.

				ESPACE INDICIAIRE				ESPACE INDEMNITAIRE				TOTAL	
Catégorie hiérarchique	Filière métier	Niveau de qualification (à titre indicatif)	Niveau d'expérience : - Débutant : moins de 3 ans - Maîtrise : entre 3 et 8 ans - Expert : supérieur à 8 ans	Equivalent indiciaire (IM) Valeur du point = 4,686 (5 623,23 pour 100) au 1er février 2017	Equivalent indiciaire (IM) Valeur du point = 4,686 (5.623,23 pour 100) au 1er février 2017	Rémunération brute mensuelle	Rémunération brute mensuelle	Part indemnitaire minimum	Part indemnitaire maximum	IR 3% (calculée sur le montant minimum)	IR 3% (calculée sur le montant maximum)	Total brut mensuel	Total brut mensuel
				minimum	maximum	minimum	maximum	minimum	maximum			minimum	maximum
B													
	Secrétaire	Bac+2 ou équivalent	Débutant	340	360	1 593,24 €	1 686,96 €	75 €	300 €	47,80 €	50,61 €	1 716,04 €	2 037,57 €

Je recrute un secrétaire débutant (catégorie B), je peux lui proposer une rémunération sur la base de l'indice brut 340 (soit 1 593,24 €) augmentée d'une part indemnitaire comprise entre 75 € et 300 €.

23 Pour les agents recrutés sur un contrat long

Pour chaque filière métier, est défini un cadre qui sert à déterminer la rémunération proposée à l'agent recruté. S'agissant de la filière SIC, un référentiel ministériel est proposé, auquel pourra se substituer un référentiel interministériel en cours d'élaboration.

Cet outil sert principalement de référence pour les recrutements effectués sur la base des articles 4-1 et 4-2.

Il convient de rappeler à nouveau que les agents contractuels ne sont, par principe, pas *« classés » dans des échelles indiciaires. Celles-ci concernent en effet des corps, auxquels n'appartiennent pas les agents contractuels, qui ne sont pas titulaires d'un grade. C'est donc à l'autorité administrative qu'il appartient de fixer le montant de leur rémunération, le cas échéant par référence à un indice, mais sans que l'on puisse considérer qu'ils sont classés dans une grille indiciaire.»*[10]

Ce cadre a été élaboré, conformément à la jurisprudence du juge administratif[11], en faisant référence aux fonctions exercées, aux qualifications requises et détenues, ainsi qu'à l'expérience des agents. L'élaboration de ce référentiel a également pour finalité de ne pas conduire à attribuer une rémunération qui serait manifestement disproportionnée par rapport à celle d'agents de l'État possédant des qualifications équivalentes et exerçant des fonctions analogues (*Conseil d'État, 29 décembre 2000, n° 171377*).

En cohérence avec les dispositions du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 précisant les diligences du contrôleur budgétaire, la détermination de la rémunération de l'agent recruté doit pouvoir s'inscrire dans le cadre plus général de la hiérarchie des emplois et des rémunérations au sein du ministère[12].

---

[10] Extrait de la circulaire NOR : RDFF16262289C du 20 octobre 2016

[11] « *L'autorité administrative dispose d'une large marge d'appréciation pour déterminer, en tenant compte notamment des fonctions confiées à l'agent et à la qualification requise pour les exercer, le montant de sa rémunération, sous réserve que celle-ci n'excède pas celle à laquelle peuvent prétendre des agents titulaires occupant des fonctions équivalentes, elle ne peut toutefois méconnaître le principe d'égalité entre agents publics qui implique de traiter de façon identique des agents contractuels placés dans une même situation. Ce principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que l'autorité investie du pouvoir réglementaire règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'elle déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un comme dans l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la norme qui l'établit* » (TA Lille, n° 1501848, 3 avril 2018).

« *...Il appartient à l'autorité administrative de fixer, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la rémunération des agents non titulaires en prenant en compte principalement la rémunération accordée aux titulaires qu'ils remplacent et, à titre accessoire, d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle des non titulaires ainsi recrutés.* » CAA Lyon, req. n° 09LY01955 du 16 novembre 2010. « *...Un employeur public doit rémunérer un agent contractuel en CDD ou CDI en prenant en compte la rémunération des agents titulaires exerçant des fonctions équivalentes et le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle des autres agents publics non titulaires pour exercer des fonctions équivalentes* ». CAA Marseille, req. n° 11MA00840 du 9 avril 2013.

[12] « *Les autorisations et actes de recrutement ainsi que les actes de gestion des personnels peuvent être soumis au visa ou à l'avis préalable du contrôleur budgétaire, dans des conditions prévues par l'arrêté mentionné à l'article 105.*
Lorsqu'ils sont soumis à son visa ou à son avis préalable, le contrôleur budgétaire examine les projets d'autorisations et d'actes mentionnés au premier alinéa au regard de la disponibilité des crédits et des emplois, des dispositions statutaires ou indemnitaires applicables, de la hiérarchie des emplois et des rémunérations au sein du ministère et de leurs conséquences budgétaires » (article 100 du décret).

Pour chaque filière métier identifiée par le référentiel, la rémunération de chaque agent est donc déterminée en tenant compte :

- de la catégorie hiérarchique (A, B ou C) auquel l'emploi est rattaché,
- d'un espace indiciaire de rémunération cohérent adapté à la hiérarchie des rémunérations des personnels titulaires,
- des fonctions permettant d'apprécier l'espace indemnitaire correspondant,
- du niveau d'expérience détenu par l'agent (débutant, maîtrise ou expert). La qualification « débutant » correspond aux agents détenant moins de 3 ans d'expérience, « maîtrise » pour ceux ayant entre 3 et 8 ans d'expérience et « expert » pour ceux ayant une expérience professionnelle supérieur à 8 ans. Il faut souligner que l'expérience professionnelle prise en compte est celle détenue dans la même filière professionnelle que celle au titre de laquelle l'agent est recruté.

Les tableaux décrivant ces espaces sont inclus dans le présent référentiel et présentent pour chaque filière métier un espace de rémunération (avec un bornage minimal et maximal) au sein duquel il convient de fixer la rémunération proposée à l'agent en tenant compte de l'ensemble des paramètres mentionnés précédemment. Un tableau définissant ces espaces a également été constitué pour la filière métier « systèmes d'information et de communication » dans l'attente du référentiel interministériel relatif à cette filière. Ce référentiel interministériel, une fois élaboré, se substituera au présent tableau définissant les espaces de rémunération propres à cette filière.

Par ailleurs, lorsqu'il n'existe pas dans le présent référentiel de tableau décrivant ces espaces pour une filière métier donnée, les contrats correspondant à cette filière demeurent assujettis au visa du CBCM.

Enfin, dans les tableaux définissant ces espaces, le ou les diplômes susceptibles d'être associés aux fonctions sont indiqués. Un diplôme d'un niveau supérieur à celui mentionné ne saurait se traduire par une meilleure valorisation de la rémunération de l'agent à recruter.

Pour un primo-recrutement avec une rémunération antérieure, la proposition de rémunération nette (au sein des bornes) ne devra pas entraîner une augmentation supérieure à 10% par rapport à la rémunération nette antérieure perçue par l'agent (en ne prenant en compte que les éléments à caractère régulier de la rémunération y compris une éventuelle part variable). Cela signifie que ne sont pas intégrés les heures supplémentaires exceptionnelles, le paiement des congés payés et tous les éléments de rémunération non pérennes. Cette progression pourra être limitée à 5% si la rémunération précédente a été fixée par un employeur public relevant d'un département ministériel ou d'un établissement public administratif en dépendant.

Lorsque la rémunération précédente a été fixée par un employeur privé ou un établissement public industriel et commercial, les modalités de détermination de son assiette en vue de l'appréciation du taux de progression figurent en annexe 4.

Ce taux de 10% est un maximum qui ne devra pas être retenu pour tous les recrutements. L'objectif est limité à la compensation d'une dimension spécifique (formation, responsabilité, encadrement, représentation...) du poste qui doit être formellement mentionnée dans la fiche de poste.

Ainsi, en tout état de cause, la rémunération proposée tenant compte d'une possible revalorisation maximale de 10% par rapport à la rémunération antérieure devra s'inscrire dans l'espace indiciaire de l'emploi de référence.

Dans les deux cas, la rémunération nette proposée ne devra pas excéder de plus de 10% celle précédemment perçue.

Exemples :

Je recrute un rédacteur juriste (catégorie A) qui a une courte expérience dans ce domaine. Je peux lui proposer une rémunération comprise entre 2.034,10 € et 2.627,16 € se décomposant notamment en une part indiciaire qui évolue en fonction de l'expérience détenue et une part indemnitaire (entre 200 € et 600 €) liée à la technicité des fonctions exercées.

				ESPACE INDICIAIRE				ESPACE INDEMNITAIRE				TOTAL	
Catégorie hiérarchique	Filière métier	Niveau de qualification (à titre indicatif)	Niveau d'expérience : - *Débutant : moins de 3 ans* - *Maîtrise : entre 3 et 8 ans* - *Expert : supérieur à 8 ans*	Equivalent indiciaire (IM) Valeur du point = 4,686 (5.623,23 pour 100) au 1er février 2017	Equivalent indiciaire (IM) Valeur du point = 4,686 (5.623,23 pour 100) au 1er février 2017	Rémunération brute mensuelle	Rémunération brute mensuelle	Part indemnitaire minimum	Part indemnitaire maximum	IR 3% (calculée sur le montant minimum)	IR 3% (calculée sur le montant maximum)	Total brut mensuel	Total brut mensuel
				minimum	maximum	minimum	maximum	minimum	maximum			minimum	maximum
A													
	Rédacteur	Licence, Master 1, Master 2 et +	Débutant	380	420	1 780,68 €	1 968,12 €	200 €	600 €	53,42 €	59,04 €	2 034,10 €	2 627,16 €

Je recrute un chef de section expérimenté. Je peux lui proposer une rémunération allant jusqu'à 3.645,95 € dont une indemnité comprise entre 300 € et 750 €.

				ESPACE INDICIAIRE				ESPACE INDEMNITAIRE				TOTAL	
Catégorie hiérarchique	Filière métier	Niveau de qualification (à titre indicatif)	Niveau d'expérience : - *Débutant : moins de 3 ans* - *Maîtrise : entre 3 et 8 ans* - *Expert : supérieur à 8 ans*	Equivalent indiciaire (IM) Valeur du point = 4,686 (5.623,23 pour 100) au 1er février 2017	Equivalent indiciaire (IM) Valeur du point = 4,686 (5.623,23 pour 100) au 1er février 2017	Rémunération brute mensuelle	Rémunération brute mensuelle	Part indemnitaire minimum	Part indemnitaire maximum	IR 3% (calculée sur le montant minimum)	IR 3% (calculée sur le montant maximum)	Total brut mensuel	Total brut mensuel
				minimum	maximum	minimum	maximum	minimum	maximum			minimum	maximum
A													
	Cadre intermédiaire	Licence, Master 1, Master 2 et +	Débutant	480	520	2 249,28 €	2 436,72 €	250 €	650 €	67,48 €	73,10 €	2 566,76 €	3 159,82 €
		Licence, Master 1, Master 2 et +	Maîtrise	500	600	2 343,00 €	2 811,60 €	300 €	750 €	70,29 €	84,35 €	2 713,29 €	3 645,95 €
		Licence, Master 1, Master 2 et +	Expert	570	690	2 671,02 €	3 233,34 €	350 €	850 €	80,13 €	97,00 €	3 101,15 €	4 180,34 €

En l'absence d'activité antérieure (primo recrutement) la rémunération est fixée sur la base de la rémunération la moins élevée du référentiel correspondant.

Le respect de ce cadre de rémunération permet au SRH de valider à son niveau les demandes de recrutement présentées par les directions et services.

Les contrats dont la rémunération ne pourra s'insérer dans ce cadre feront l'objet d'un examen particulier et seront assujettis au visa du CBCM.

Il est aussi possible d'intégrer au cas par cas une part variable (au maximum 8% de la rémunération brute annuelle) pour tenir compte de l'atteinte des objectifs fixés à l'agent au moment de son recrutement. Cette pratique est conditionnée et exclusivement rattachée à la notion de projet, y compris de projet managérial. Elle impose la fixation d'objectifs SMART (simples, mesurables, atteignables, réalistes et limités dans le temps).

Le versement de la prime est conditionné à la production d'une note détaillée, signée par le N+1 de l'agent et visé par le chef de service (ou le directeur) attestant du niveau d'atteinte des objectifs.

FILIERE ADMINISTRATIVE / JURIDIQUE

				ESPACE INDICIAIRE				ESPACE INDEMNITAIRE				TOTAL	
Catégorie hiérarchique	Filière métier	Niveau de qualification (à titre indicatif)	Niveau d'expérience : *- Débutant : moins de 3 ans - Maîtrise : entre 3 et 8 ans - Expert : supérieur à 8 ans*	Equivalent indiciaire*	Equivalent indiciaire*	Rémunération brute mensuelle	Rémunération brute mensuelle	Part indemnitaire minimum	Part indemnitaire maximum	Equivalent IR 3% (calculée sur le montant minimum)	Equivalent IR 3% (calculée sur le montant maximum)	Total brut mensuel	Total brut mensuel
				minimum	maximum	minimum	maximum	minimum	maximum			minimum	maximum
A													
	Rédacteur	Licence, Master 1, Master 2 et +	Débutant	380	420	1 780,68 €	1 968,12 €	200 €	600 €	53,42 €	59,04 €	2 034,10 €	2 627,16 €
		Licence, Master 1, Master 2 et +	Maîtrise	400	500	1 874,40 €	2 343,00 €	250 €	700 €	56,23 €	70,29 €	2 180,63 €	3 113,29 €
		Licence, Master 1, Master 2 et +	Expert	470	590	2 202,42 €	2 764,74 €	300 €	800 €	66,07 €	82,94 €	2 568,49 €	3 647,68 €
	Cadre intermédiaire	Licence, Master 1, Master 2 et +	Débutant	480	520	2 249,28 €	2 436,72 €	250 €	650 €	67,48 €	73,10 €	2 566,76 €	3 159,82 €
		Licence, Master 1, Master 2 et +	Maîtrise	500	600	2 343,00 €	2 811,60 €	300 €	750 €	70,29 €	84,35 €	2 713,29 €	3 645,95 €
		Licence, Master 1, Master 2 et +	Expert	570	690	2 671,02 €	3 233,34 €	350 €	850 €	80,13 €	97,00 €	3 101,15 €	4 180,34 €
	Cadre de direction	Master 2 et +	Débutant	480	550	2 249,28 €	2 577,30 €	300 €	900 €	67,48 €	77,32 €	2 616,76 €	3 554,62 €
		Master 2 et +	Maîtrise	500	650	2 343,00 €	3 045,90 €	350 €	1 000 €	70,29 €	91,38 €	2 763,29 €	4 137,28 €
		Master 2 et +	Expert	570	790	2 671,02 €	3 701,94 €	400 €	1 100 €	80,13 €	111,06 €	3 151,15 €	4 913,00 €
B													
	Secrétaire	Baccalauréat	Débutant	340	360	1 593,24 €	1 686,96 €	75 €	300 €	47,80 €	50,61 €	1 716,04 €	2 037,57 €
		Baccalauréat	Maîtrise	350	410	1 640,10 €	1 921,26 €	100 €	400 €	49,20 €	57,64 €	1 789,30 €	2 378,90 €
		Baccalauréat	Expert	370	455	1 733,82 €	2 132,13 €	150 €	500 €	52,01 €	63,96 €	1 935,83 €	2 696,09 €
C													
	Assistant		Débutant	310	325	1 452,66 €	1 522,95 €	50 €	250 €	43,58 €	45,69 €	1 546,24 €	1 818,64 €
			Maîtrise	320	350	1 499,52 €	1 640,10 €	75 €	300 €	44,99 €	49,20 €	1 619,51 €	1 989,30 €
			Expert	345	400	1 616,67 €	1 874,40 €	100 €	350 €	48,50 €	56,23 €	1 765,17 €	2 280,63 €

* La valeur de l'équivalent indiciaire a été fixée par convention à 4,686 € par unité indiciaire pour les besoins spécifiques du référentiel (cf § 21 du présent référentiel)

FILIERE INFORMATIQUE

				ESPACE INDICIAIRE				ESPACE INDEMNITAIRE				TOTAL	
Catégorie hiérarchique	Filière métier	Niveau de qualification (à titre indicatif)	Niveau d'expérience : *- Débutant : moins de 3 ans - Maîtrise : entre 3 et 8 ans - Expert : supérieur à 8 ans*	Equivalent indiciaire*	Equivalent indiciaire*	Rémunération brute mensuelle	Rémunération brute mensuelle	Part indemnitaire minimum	Part indemnitaire maximum	Equivalent IR 3% (calculée sur le montant minimum)	Equivalent IR 3% (calculée sur le montant maximum)	Total brut mensuel	Total brut mensuel
				minimum	maximum	minimum	maximum	minimum	maximum			minimum	maximum
A													
	Administrateur SIC, technicien informatique	Licence, Master 1, Master 2 et +	Débutant	390	430	1827,54	2 014,98 €	200 €	600 €	54,83 €	60,45 €	2 082,37 €	2 675,43 €
		Licence, Master 1, Master 2 et +	Maîtrise	410	510	1921,26	2 389,86 €	250 €	700 €	57,64 €	71,70 €	2 228,90 €	3 161,56 €
		Licence, Master 1, Master 2 et +	Expert	480	600	2249,28	2 811,60 €	300 €	800 €	67,48 €	84,35 €	2 616,76 €	3 695,95 €
	Expert, ingénieur, chef d'antenne locale, chef de domaine DIT, chef de projet	Licence, Master 1, Master 2 et +	Débutant	490	530	2296,14	2 483,58 €	250 €	650 €	68,88 €	74,51 €	2 615,02 €	3 208,09 €
		Licence, Master 1, Master 2 et +	Maîtrise	510	610	2389,86	2 858,46 €	300 €	750 €	71,70 €	85,75 €	2 761,56 €	3 694,21 €
		Licence, Master 1, Master 2 et +	Expert	580	700	2717,88	3 280,20 €	350 €	850 €	81,54 €	98,41 €	3 149,42 €	4 228,61 €
	Chef de département, chef de domaine AC, responsable de pôle, coordonnateur DIT	Master 2 et +	Débutant	490	560	2296,14	2 624,16 €	300 €	900 €	68,88 €	78,72 €	2 665,02 €	3 602,88 €
		Master 2 et +	Maîtrise	510	660	2389,86	3 092,76 €	350 €	1 000 €	71,70 €	92,78 €	2 811,56 €	4 185,54 €
		Master 2 et +	Expert	580	800	2717,88	3 748,80 €	400 €	1 100 €	81,54 €	112,46 €	3 199,42 €	4 961,26 €
B													
	Technicien informatique	Baccalauréat	Débutant	360	380	1686,96	1 780,68 €	75 €	300 €	50,61 €	53,42 €	1 812,57 €	2 134,10 €
		Baccalauréat	Maîtrise	370	430	1733,82	2 014,98 €	100 €	400 €	52,01 €	60,45 €	1 885,83 €	2 475,43 €
		Baccalauréat	Expert	390	500	1827,54	2 343,00 €	150 €	500 €	54,83 €	70,29 €	2 032,37 €	2 913,29 €

* La valeur de l'équivalent indiciaire a été fixée par convention à 4,686 € par unité indiciaire pour les besoins spécifiques du référentiel (cf § 21 du présent référentiel)

FILIERE FINANCIERE

				ESPACE INDICIAIRE				ESPACE INDEMNITAIRE				TOTAL	
Catégorie hiérarchique	Filière métier	Niveau de qualification (à titre indicatif)	Niveau d'expérience : - *Débutant : moins de 3 ans* - *Maîtrise : entre 3 et 8 ans* - *Expert : supérieur à 8 ans*	Equivalent indiciaire*	Equivalent indiciaire*	Rémunération brute mensuelle	Rémunération brute mensuelle	Part indemnitaire minimum	Part indemnitaire maximum	Equivalent IR 3% (calculée sur le montant minimum)	Equivalent IR 3% (calculée sur le montant maximum)	Total brut mensuel	Total brut mensuel
				minimum	maximum	minimum	maximum	minimum	maximum			minimum	maximum
A													
	Gestionnaire	Licence, Master 1, Master 2 et +	Débutant	380	420	1 780,68 €	1 968,12 €	200 €	600 €	53,42 €	59,04 €	2 034,10 €	2 627,16 €
		Master 2 et +	Maîtrise	400	500	1 874,40 €	2 343,00 €	250 €	700 €	56,23 €	70,29 €	2 180,63 €	3 113,29 €
		Master 2 et +	Expert	470	590	2 202,42 €	2 764,74 €	300 €	800 €	66,07 €	82,94 €	2 568,49 €	3 647,68 €
	Contrôleur de gestion	Licence, Master 1, Master 2 et +	Débutant	480	520	2 249,28 €	2 436,72 €	250 €	650 €	67,48 €	73,10 €	2 566,76 €	3 159,82 €
		Master 2 et +	Maîtrise	500	600	2 343,00 €	2 811,60 €	300 €	750 €	70,29 €	84,35 €	2 713,29 €	3 645,95 €
		Master 2 et +	Expert	570	690	2 671,02 €	3 233,34 €	350 €	850 €	80,13 €	97,00 €	3 101,15 €	4 180,34 €
	Responsable projet, expert financier	Licence, Master 1, Master 2 et +	Débutant	480	550	2 249,28 €	2 577,30 €	300 €	900 €	67,48 €	77,32 €	2 616,76 €	3 554,62 €
		Master 2 et +	Maîtrise	500	650	2 343,00 €	3 045,90 €	350 €	1 000 €	70,29 €	91,38 €	2 763,29 €	4 137,28 €
		Master 2 et +	Expert	570	790	2 671,02 €	3 701,94 €	400 €	1 100 €	80,13 €	111,06 €	3 151,15 €	4 913,00 €
B													
	Secrétaire	Baccalauréat	Débutant	340	360	1 593,24 €	1 686,96 €	75 €	300 €	47,80 €	50,61 €	1 716,04 €	2 037,57 €
		Baccalauréat	Maîtrise	350	410	1 640,10 €	1 921,26 €	100 €	400 €	49,20 €	57,64 €	1 789,30 €	2 378,90 €
		Baccalauréat	Expert	370	455	1 733,82 €	2 132,13 €	150 €	500 €	52,01 €	63,96 €	1 935,83 €	2 696,09 €
C													
	Assistant		Débutant	310	325	1 452,66 €	1 522,95 €	50 €	250 €	43,58 €	45,69 €	1 546,24 €	1 818,64 €
			Maîtrise	320	350	1 499,52 €	1 640,10 €	75 €	300 €	44,99 €	49,20 €	1 619,51 €	1 989,30 €
			Expert	345	400	1 616,67 €	1 874,40 €	100 €	350 €	48,50 €	56,23 €	1 765,17 €	2 280,63 €

* La valeur de l'équivalent indiciaire a été fixée par convention à 4,686 € par unité indiciaire pour les besoins spécifiques du référentiel (cf § 21 du présent référentiel)

FILIERE DOCUMENTAIRE ET STATISTIQUE

				ESPACE INDICIAIRE				ESPACE INDEMNITAIRE				TOTAL	
Catégorie hiérarchique	Filière métier	Niveau de qualification (à titre indicatif)	Niveau d'expérience : *- Débutant : moins de 3 ans - Maîtrise : entre 3 et 8 ans - Expert : supérieur à 8 ans*	Equivalent indiciaire*	Equivalent indiciaire*	Rémunération brute mensuelle	Rémunération brute mensuelle	Part indemnitaire minimum	Part indemnitaire maximum	Equivalent IR 3% (calculée sur le montant minimum)	Equivalent IR 3% (calculée sur le montant maximum)	Total brut mensuel	Total brut mensuel
				minimum	maximum	minimum	maximum	minimum	maximum			minimum	maximum
A													
	Chargé d'études / statisticien	Licence, Master 1, Master 2 et +	Débutant	380	420	1 780,68 €	1 968,12 €	200 €	600 €	53,42 €	59,04 €	2 034,10 €	2 627,16 €
		Licence, Master 1, Master 2 et +	Maîtrise	400	500	1 874,40 €	2 343,00 €	250 €	700 €	56,23 €	70,29 €	2 180,63 €	3 113,29 €
		Licence, Master 1, Master 2 et +	Expert	470	590	2 202,42 €	2 764,74 €	300 €	800 €	66,07 €	82,94 €	2 568,49 €	3 647,68 €
	Ingénieur / chargé de mission	Master 2 et +	Débutant	480	520	2 249,28 €	2 436,72 €	250 €	650 €	67,48 €	73,10 €	2 566,76 €	3 159,82 €
		Master 2 et +	Maîtrise	500	600	2 343,00 €	2 811,60 €	300 €	750 €	70,29 €	84,35 €	2 713,29 €	3 645,95 €
		Master 2 et +	Expert	570	690	2 671,02 €	3 233,34 €	350 €	850 €	80,13 €	97,00 €	3 101,15 €	4 180,34 €
	Chef de division	Master 2 et +	Débutant	480	550	2 249,28 €	2 577,30 €	300 €	900 €	67,48 €	77,32 €	2 616,76 €	3 554,62 €
		Master 2 et +	Maîtrise	500	650	2 343,00 €	3 045,90 €	350 €	1 000 €	70,29 €	91,38 €	2 763,29 €	4 137,28 €
		Master 2 et +	Expert	570	790	2 671,02 €	3 701,94 €	400 €	1 100 €	80,13 €	111,06 €	3 151,15 €	4 913,00 €

* La valeur de l'équivalent indiciaire a été fixée par convention à 4,686 € par unité indiciaire pour les besoins spécifiques du référentiel (cf § 21 du présent référentiel)

FILIERE SECURITE ET PREVENTION

				ESPACE INDICIAIRE				ESPACE INDEMNITAIRE				TOTAL	
Catégorie hiérarchique	Filière métier	Niveau de qualification (à titre indicatif)	Niveau d'expérience : - *Débutant : moins de 3 ans* - *Maîtrise : entre 3 et 8 ans* - *Expert : supérieur à 8 ans*	Equivalent indiciaire*	Equivalent indiciaire*	Rémunération brute mensuelle	Rémunération brute mensuelle	Part indemnitaire minimum	Part indemnitaire maximum	Equivalent IR 3% (calculée sur le montant minimum)	Equivalent IR 3% (calculée sur le montant maximum)	Total brut mensuel	Total brut mensuel
				minimum	maximum	minimum	maximum	minimum	maximum			minimum	maximum
A													
	Référent santé sécurité au travail	Master 2 et +	Debutant	380	420	1 780,68 €	1 968,12 €	200 €	600 €	53,42 €	59,04 €	2 034,10 €	2 627,16 €
		Master 2 et +	Maîtrise	400	500	1 874,40 €	2 343,00 €	250 €	700 €	56,23 €	70,29 €	2 180,63 €	3 113,29 €
		Master 2 et +	Expert	470	590	2 202,42 €	2 764,74 €	300 €	800 €	66,07 €	82,94 €	2 568,49 €	3 647,68 €

* La valeur de l'équivalent indiciaire a été fixée par convention à 4,686€ par unité indiciaire pour les besoins spécifiques du référentiel (cf § 21 du présent référentiel)

FILIERE COMMUNICATION

				ESPACE INDICIAIRE				ESPACE INDEMNITAIRE				TOTAL	
Catégorie hiérarchique	Filière métier	Niveau de qualification (à titre indicatif)	Niveau d'expérience : - *Débutant : moins de 3 ans* - *Maîtrise : entre 3 et 8 ans* - *Expert : supérieur à 8 ans*	Equivalent indiciaire*	Equivalent indiciaire*	Rémunération brute mensuelle	Rémunération brute mensuelle	Part indemnitaire minimum	Part indemnitaire maximum	Equivalent IR 3% (calculée sur le montant minimum)	Equivalent IR 3% (calculée sur le montant maximum)	Total brut mensuel	Total brut mensuel
				minimum	maximum	minimum	maximum	minimum	maximum			minimum	maximum
A													
	Photographe, graphiste, webmestre	Licence, Master 1, Master 2 et +	Débutant	360	400	1 686,96 €	1 874,40 €	200 €	600 €	50,61 €	56,23 €	1 937,57 €	2 530,63 €
		Licence, Master 1, Master 2 et +	Maîtrise	380	480	1 780,68 €	2 249,28 €	250 €	700 €	53,42 €	67,48 €	2 084,10 €	3 016,76 €
		Licence, Master 1, Master 2 et +	Expert	450	570	2 108,70 €	2 671,02 €	300 €	800 €	63,26 €	80,13 €	2 471,96 €	3 551,15 €
	Journaliste, chargé de communication	Master 2 et +	Débutant	450	500	2 108,70 €	2 343,00 €	250 €	650 €	63,26 €	70,29 €	2 421,96 €	3 063,29 €
		Master 2 et +	Maîtrise	480	580	2 249,28 €	2 717,88 €	300 €	750 €	67,48 €	81,54 €	2 616,76 €	3 549,42 €
		Master 2 et +	Expert	550	670	2 577,30 €	3 139,62 €	350 €	850 €	77,32 €	94,19 €	3 004,62 €	4 083,81 €
	Attaché de presse, chef du service de presse	Master 2 et +	Débutant	480	530	2 249,28 €	2 483,58 €	300 €	700 €	67,48 €	74,51 €	2 616,76 €	3 258,09 €
		Master 2 et +	Maîtrise	510	630	2 389,86 €	2 952,18 €	350 €	800 €	71,70 €	88,57 €	2 811,56 €	3 840,75 €
		Master 2 et +	Expert	580	710	2 717,88 €	3 327,06 €	400 €	900 €	81,54 €	99,81 €	3 199,42 €	4 326,87 €

* La valeur de l'équivalent indiciaire a été fixée par convention à 4,686 € par unité indiciaire pour les besoins spécifiques du référentiel (cf § 21 du présent référentiel)

FILIERE SANTE ET SOCIAL

				ESPACE INDICIAIRE				ESPACE INDEMNITAIRE				TOTAL	
Catégorie hiérarchique	Filière métier	Niveau de qualification (à titre indicatif)	Niveau d'expérience : *- Débutant : moins de 3 ans - Maîtrise : entre 3 et 8 ans - Expert : supérieur à 8 ans*	Equivalent indiciaire*	Equivalent indiciaire*	Rémunération brute mensuelle	Rémunération brute mensuelle	Part indemnitaire minimum	Part indemnitaire maximum	Equivalent IR 3% (calculée sur le montant minimum)	Equivalent IR 3% (calculée sur le montant maximum)	Total brut mensuel	Total brut mensuel
				minimum	maximum	minimum	maximum	minimum	maximum			minimum	maximum
A													
	Psychologue du travail	Master 2 et +	Débutant	350	410	1 640,10 €	1 921,26 €	200 €	600 €	49,20 €	57,64 €	1 889,30 €	2 578,90 €
		Master 2 et +	Maîtrise	390	480	1 827,54 €	2 249,28 €	250 €	700 €	54,83 €	67,48 €	2 132,37 €	3 016,76 €
		Master 2 et +	Expert	460	560	2 155,56 €	2 624,16 €	300 €	800 €	64,67 €	78,72 €	2 520,23 €	3 502,88 €

* La valeur de l'équivalent indiciaire a été fixée par convention à 4,686 € par unité indiciaire pour les besoins spécifiques du référentiel (cf § 21 du présent référentiel)

FILIERE IMMOBILIER

				ESPACE INDICIAIRE				ESPACE INDEMNITAIRE				TOTAL	
Catégorie hiérarchique	Filière métier	Niveau de qualification (à titre indicatif)	Niveau d'expérience : - *Débutant : moins de 3 ans* - *Maîtrise : entre 3 et 8 ans* - *Expert : supérieur à 8 ans*	Equivalent indiciaire*	Equivalent indiciaire*	Rémunération brute mensuelle	Rémunération brute mensuelle	Part indemnitaire minimum	Part indemnitaire maximum	Equivalent IR 3% (calculée sur le montant minimum)	Equivalent IR 3% (calculée sur le montant maximum)	Total brut mensuel	Total brut mensuel
				minimum	maximum	minimum	maximum	minimum	maximum			minimum	maximum
A													
	Chargé de dossier	Licence, Master 1, Master 2 et +	Débutant	380	420	1 780,68 €	1 968,12 €	200 €	600 €	53,42 €	59,04 €	2 034,10 €	2 627,16 €
		Licence, Master 1, Master 2 et +	Maîtrise	400	500	1 874,40 €	2 343,00 €	250 €	700 €	56,23 €	70,29 €	2 180,63 €	3 113,29 €
		Licence, Master 1, Master 2 et +	Expert	470	590	2 202,42 €	2 764,74 €	300 €	800 €	66,07 €	82,94 €	2 568,49 €	3 647,68 €
	Chargé d'opération, assistant maîtrise d'ouvrage	Licence, Master 1, Master 2 et +	Débutant	480	520	2 249,28 €	2 436,72 €	250 €	650 €	67,48 €	73,10 €	2 566,76 €	3 159,82 €
		Licence, Master 1, Master 2 et +	Maîtrise	500	600	2 343,00 €	2 811,60 €	300 €	750 €	70,29 €	84,35 €	2 713,29 €	3 645,95 €
		Licence, Master 1, Master 2 et +	Expert	570	690	2 671,02 €	3 233,34 €	350 €	850 €	80,13 €	97,00 €	3 101,15 €	4 180,34 €
	Chef de projet, urbaniste, Ingénieur	Master 2 et +	Débutant	680	720	3 186,48 €	3 373,92 €	300 €	900 €	95,59 €	101,22 €	3 582,07 €	4 375,14 €
		Master 2 et +	Maîtrise	710	765	3 327,06 €	3 584,79 €	350 €	1 000 €	99,81 €	107,54 €	3 776,87 €	4 692,33 €
		Master 2 et +	Expert	750	835	3 514,50 €	3 912,81 €	400 €	1 100 €	105,44 €	117,38 €	4 019,94 €	5 130,19 €
B													
	Technicien de maintenance, d'exploitation	Baccalauréat	Débutant	340	360	1 593,24 €	1 686,96 €	75 €	300 €	47,80 €	50,61 €	1 716,04 €	2 037,57 €
		Baccalauréat	Maîtrise	350	380	1 640,10 €	1 780,68 €	100 €	400 €	49,20 €	53,42 €	1 789,30 €	2 234,10 €
		Baccalauréat	Expert	370	410	1 733,82 €	1 921,26 €	150 €	500 €	52,01 €	57,64 €	1 935,83 €	2 478,90 €

* La valeur de l'équivalent indiciaire a été fixée par convention à 4,686 € par unité indiciaire pour les besoins spécifiques du référentiel (cf § 21 du présent référentiel)

24 Equivalent d'un supplément familial de traitement

A l'instar de ce qui est prévu pour les fonctionnaires, un complément de rémunération tenant compte de la situation familiale de l'agent non titulaire vient s'ajouter aux éléments prévus dans le chapitre 21. Il est déterminé par rapport à un traitement afférent à l'indice majoré 449 (indice brut 524) et évolue en fonction du nombre d'enfants. Le montant ainsi déterminé vient s'ajouter à la rémunération mensuelle globale prévue dans le tableau correspondant à l'emploi de référence.[13]

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Total mensuel
1 enfant	2,29 €		2,29 €
2 enfants	10,67 €	3,00%	73,79 €
3 enfants	15,24 €	8,00%	183,56 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6,00%	130,81 €

25 Changement de niveau d'emploi

En cas de changement de niveau d'emploi (prise de responsabilité, changement de position hiérarchique), la rémunération de l'agent doit également s'inscrire dans le bornage prévu par l'emploi de référence.

Exemple :

Un rédacteur juriste avec une rémunération brute mensuelle de 2.800 € est nommé chef de section.

La grille de référence pour calculer sa nouvelle rémunération est celle de cadre intermédiaire. En fonction de son expérience (dans le cas présent « débutant »), je me positionne dans l'échelle correspondante, ici entre 2.566,76 € et 3.159,82 €, avec une limite à 3.080 € (soit 2.800 € + 10%).

				ESPACE INDICIAIRE				ESPACE INDEMNITAIRE				TOTAL	
Catégorie hiérarchique	Filière métier	Niveau de qualification (à titre indicatif)	Niveau d'expérience : - Débutant : moins de 3 ans - Maîtrise : entre 3 et 8 ans - Expert : supérieur à 8 ans	Equivalent indiciaire (IM) Valeur du point = 4,686 (5 623,23 pour 100) au 1er février 2017	Equivalent indiciaire (IM) Valeur du point = 4,686 (5.623,23 pour 100) au 1er février 2017	Rémunération brute mensuelle	Rémunération brute mensuelle	Part indemnitaire minimum	Part indemnitaire maximum	IR 3% (calculée sur le montant minimum)	IR 3% (calculée sur le montant maximum)	Total brut mensuel	Total brut mensuel
				minimum	maximum	minimum	maximum	minimum	maximum			minimum	maximum
A													
Cadre intermédiaire		Licence, Master 1, Master 2 et +	Débutant	480	520	2 249,28 €	2 436,72 €	250 €	650 €	67,48 €	73,10 €	2 566,76 €	3 159,82 €

A titre tout à fait exceptionnel, une revalorisation de la rémunération de l'agent peut être acceptée, sous un plafond de 25%, si elle est justifiée par un accroissement caractérisé des responsabilités qui lui sont confiées.

[13] Décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels des trois fonctions publiques (article 10bis).

Cette disposition ne peut s'appliquer qu'aux agents pour lesquels l'administration propose un contrat d'une durée de trois ans. En fonction de son intensité, cette évolution se traduit par un avenant au contrat ou par un nouveau contrat.

26 La revalorisation triennale

La rémunération des agents recrutés en CDD auprès du même employeur, pour occuper un emploi permanent de l'administration en application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 doit désormais faire l'objet d'une « réévaluation » au moins tous les trois ans sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue[14]. Cette réévaluation tient compte de la manière de servir de l'agent contractuel, mesurée notamment au moment de l'entretien d'évaluation applicable aux agents bénéficiant d'un contrat d'une durée supérieure à un an.

Le secrétariat général adresse une fois par an aux responsables de programme une note relative au plan de revalorisation annuel précisant le cadre, le calendrier et la procédure dans lesquels la revalorisation de la rémunération devra s'opérer, sous réserve de la soutenabilité budgétaire des propositions. Il appartient alors à chaque responsable de programme d'adresser au SRH pour analyse les propositions argumentées d'évolution des rémunérations des agents. Ce document est ensuite soumis au visa du CBCM.

Le Conseil d'État estime qu'une augmentation de la rémunération est possible dans la mesure où elle constitue la contrepartie d'une évolution des tâches, de la qualification ou de l'expérience professionnelle et que les augmentations sont possibles à la condition qu'elles n'interviennent pas à un rythme régulier prédéterminé et qui aurait pour conséquence de mettre en place un système de carrière au profit d'un agent non titulaire[15].

La réévaluation ne doit pas être excessive, sous peine de constituer une modification substantielle et, ainsi, de donner naissance à un nouveau contrat, avec toutes les conséquences qui en découlent[16].

Il est rappelé qu'un nouveau contrat doit être établi dès lors que l'employeur fait évoluer un des éléments substantiels du contrat initial.

Le cumul des revalorisations au titre du changement de niveau d'emploi (25) et des revalorisations triennales (26) ne saurait excéder ce dont bénéficierait un fonctionnaire dans la même situation.

---

[14] Article 1-3 du décret n°86-83 *« La rémunération des agents... fait l'objet d'une réévaluation... notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions ».*

[15] CAA Douai du 20 octobre 2011, Préfet de la région Nord-Pas-de-Calais, req. n° 10DA00144.

[16] Ainsi en a-t-il été jugé à propos d'un agent, recruté dans un poste d'agent administratif et devenu chef de service, dont la rémunération a subi, en cours d'engagement, une augmentation de plus de 40% (CE, 25 nov. 1998 n° 151067 : le CE a considéré «*qu'une importante augmentation de rémunération prévue par l'avenant au contrat doit être regardée comme un nouveau contrat*». La Haute Assemblée déduit de l'importance de l'augmentation de la rémunération consentie à l'intéressé un réel changement de niveau de responsabilités qui justifie la conclusion d'un nouveau contrat.»). A l'inverse, le juge a pu estimer qu'un avenant augmentant d'environ 17% la rémunération d'un agent ne nécessitait pas la passation d'un nouveau contrat d'engagement (CAA Douai, 31 mars 2011, n° 09DA01358).

27 Autres éléments de rémunération

Le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) mentionne dans son article 2 la possibilité de verser à des agents non titulaires de droit public des indemnités horaires pour travaux supplémentaires[17].
Cependant, celle-ci reste soumise à un état déclaratif visé par l'ordonnateur et à l'application de l'arrêté du 1er février 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires servies à certaines catégories de personnel du ministère de la justice, fixant la liste des directions et fonctions éligibles au dispositif des heures supplémentaires est particulièrement restrictif.

Pour information, en ce qui concerne les directions, seules les fonctions de secrétariat auprès des directeurs ou des chefs de service sont mentionnées.

Il est également possible de leur verser un complément de rémunération variable dont la mise en paiement est subordonnée à la production d'une décision d'attribution visée du CBCM.

Le Contrôleur budgétaire et comptable ministériel,

Catherine CHAMPON-KUCKLICK

La Secrétaire générale du ministère,

Véronique MALBEC

[17] Cf. décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires et arrêté du 1er février 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires servies à certaines catégories de personnel du ministère de la justice NOR: JUSG0260014A