

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

Agent non titulaire de l'Etat Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale

Circulaire DAGEMO/DAGPB n° 2007-01 du 2 août 2007 relative au cadre de gestion des agents recrutés par contrat conclu en application de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

NOR : MTSO0710752C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Pièces jointes : une annexe.

Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services, le directeur de l'administration générale, du personnel et du budget à Mesdames et Messieurs les préfets (directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; directions régionales et départementales des affaires sanitaires et sociales ; directions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'outre-mer) ; Mesdames et Messieurs les délégués généraux, délégués, directeurs généraux, directeurs et chefs de services de l'administration centrale.

En application de l'article 3 du titre I^{er} du statut général de la fonction publique d'Etat, les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires.

Par dérogation au principe énoncé ci-dessus, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

En application de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,

1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

La politique des ministères sociaux autorise le recours à des recrutements par la voie contractuelle soit au regard des métiers spécifiques recherchés et n'existant pas dans la fonction publique, soit dès lors que les postes offerts aux titulaires n'ont pas été pourvus après avoir été proposés à la vacance aux agents des ministères sociaux sur intranet dans le cadre des procédures internes de mouvement, puis aux agents des autres administrations par parution de la fiche de poste sur le site de la fonction publique (bourse de l'emploi), les offres d'emploi faisant l'objet d'une publication auprès de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et des autres organismes susceptibles de proposer des candidatures.

Pour ce deuxième cas de figure, les emplois ont vocation à être pourvus, à terme, par des agents titulaires. Les agents non titulaires seront encouragés pendant la durée de leur contrat à préparer les concours administratifs.

Parallèlement, différents types d'actions seront mises en œuvre afin de développer chez les agents titulaires de nouvelles compétences : au niveau de la formation initiale, de la formation continue, des examens professionnels, etc.

La loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005, en modifiant la loi du 11 janvier 1984 susmentionnée, conduit à la création de contrats à durée indéterminée dont les conditions de gestion dans le temps ne sont pas encadrées par des dispositions interministérielles. Les ministères de la fonction publique et du Budget ont clairement indiqué qu'ils n'entendent à cette occasion ni modifier l'économie générale du recours aux agents non titulaires – qui reste dérogatoire par rapport aux principes de la fonction publique de carrière – ni voir la mise en place de systèmes de gestion apparentés à des « quasi-statuts ».

Le présent cadre de gestion a pour objet de constituer un document unique de référence pour les deux secteurs travail-emploi et santé-solidarité pour la gestion des contrats conclus en vertu des dispositions de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 susmentionnée au sein des ministères sociaux. Il permet notamment de définir une référence valable sur la durée d'un contrat à durée indéterminée.

Ce document explicite la fixation initiale et l'évolution dans le temps des différentes étapes de rémunérations des contractuels avec comme objectifs :

- permettre la définition de parcours professionnels des agents non titulaires conférant une bonne lisibilité à la gestion, tant aux yeux des gestionnaires qu'à ceux des agents concernés notamment en termes d'évolution des rémunérations ;
- encadrer l'évolution des rémunérations, au sein d'un niveau donné fixé au moment du recrutement et mentionné au contrat.

1. La rémunération des agents contractuels

Elle sera composée de deux parties : la rémunération indiciaire et la rémunération accessoire (complément de rémunération pour les agents sous contrat à durée déterminée, indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) pour les agents sous contrat à durée indéterminée).

Dans certains cas, un supplément forfaitaire de rémunération pourra être alloué.

1.1. *Rémunération principale indiciaire*

L'échelonnement s'inscrit dans cinq niveaux d'emploi correspondant à cinq types de fonctions. Ce cadre de référence s'inspire principalement de la grille indiciaire des contractuels relevant du décret n° 78-457 du 17 mars 1978 et également des grilles indiciaires des corps de fonctionnaires (notamment celle des attachés).

Les fonctions réellement exercées définies selon leur degré de technicité et/ou d'expertise et le niveau d'autonomie et/ou de responsabilité de l'agent dans l'exercice de ces fonctions sont l'élément principal du positionnement de l'agent dans la grille de référence.

La possession d'un diplôme vient étayer le jugement sur l'aptitude à exercer les fonctions, notamment lors du recrutement initial, mais ne saurait à elle seule conditionner ou ouvrir des droits quant au positionnement de l'agent. La validation des acquis de l'expérience (VAE) définie par la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 peut également être utilisée à cet effet.

Chaque niveau est divisé en un certain nombre de positions : le passage d'une position à la position supérieure se fait de manière systématique en fonction de la durée de la position en cours ; il n'y a pas de réduction d'ancienneté.

Le passage d'un niveau à l'autre correspond au choix du management de confier à l'agent des responsabilités supérieures dûment mesurées. Pour les agents des administrations centrales ainsi que pour les agents des services déconcentrés du secteur santé-solidarité, la demande de changement de niveau fait l'objet d'un rapport pour décision au responsable de budget opérationnel de programme (BOP). Pour les agents des services déconcentrés du secteur travail, le changement découle d'une proposition du comité technique régional et interdépartemental (CTRI) transmise à la Direction de l'administration générale et de la modernisation des services (DAGEMO) pour décision. Cette décision consacre l'évolution des fonctions et des responsabilités confiées et repose sur la progression de l'expertise de l'agent (l'obtention d'un diplôme en cours de contrat ne saurait toutefois justifier en soi un changement de niveau) et sur les résultats obtenus dans les précédentes responsabilités. A l'instar des agents fonctionnaires et des agents contractuels relevant du décret du 17 mars 1978 susmentionné, la progression des agents sera limitée au dernier échelon du niveau dont ils relèvent.

1.2. *Rémunérations accessoires*

Les agents sous contrat à durée indéterminée, dont la rémunération est établie par référence à un indice, bénéficient d'un régime indemnitaire et relèvent de la circulaire relative aux modalités de répartition et d'attribution des éléments accessoires de rémunération des personnels administratifs et techniques : ils perçoivent un montant mensuel variable entre 80 et 120 % d'un montant de référence ou d'un montant composé d'une part fixe et d'une à douze parts variables (services déconcentrés du secteur travail), fixé par la circulaire, auquel s'ajoute le cas échéant en fin d'année une prime d'encadrement ou une prime de responsabilité.

Ces indemnités, révisables chaque année, permettent de rémunérer la manière de servir, les résultats atteints et les spécificités du poste occupé. Ces primes sont juridiquement versées via l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires.

Les agents sous contrat à durée déterminée bénéficient d'un complément de rémunération équivalent à des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS).

1.3. *Supplément de rémunération*

Cette part de la rémunération est individualisée ; son montant est indiqué au contrat. Elle n'est pas de nature indemnitaire. Ce montant est fixe sur toute la durée du contrat et n'évolue qu'avec la valeur du point de la fonction publique.

Elle a vocation à tenir compte d'une partie de l'écart entre ce qui est servi sur la base indiciaire (rémunération principale) et le niveau auquel une spécialité est rémunérée sur le marché du travail (part de technicité spécifique pour certaines compétences non disponibles immédiatement dans les corps statutaires).

2. **Conditions de rattachement au présent cadre de gestion et mesures transitoires**

2.1. *Les agents concernés*

L'ensemble des agents contractuels du ministère recrutés au titre de l'article 4 de la loi de 1984 susmentionnée peut bénéficier des dispositions du présent cadre de gestion.

Cadre de gestion obligatoire :

Les nouveaux agents seront recrutés sous contrat à durée déterminée selon le dispositif décrit ci-dessus.

Pour les agents bénéficiant d'une transformation de leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, le reclassement dans les différents niveaux sera effectué au fil des renouvellements de contrats.

Cadre de gestion facultatif :

En revanche, le dispositif n'est pas obligatoire pour les agents bénéficiant déjà d'un contrat à durée indéterminée ; l'adhésion au cadre de gestion leur sera toutefois systématiquement proposée. Il en sera de même pour les agents sous contrat à durée déterminée dont le contrat sera renouvelé.

2.2. *Modalités de reclassement*

Le rattachement au présent cadre est neutre sur le montant de la rémunération globale. L'agent conserve l'ancienneté acquise depuis le dernier renouvellement de son contrat.

Le reclassement sera opéré sur la base de la situation précédente de l'intéressé. La situation de l'agent s'apprécie au moment de la proposition de reclassement. Chaque reclassement fera l'objet d'une étude avec le bureau des ressources humaines dont dépend l'agent ainsi que d'une proposition à l'intéressé.

Chaque agent dont la rémunération est déjà fondée sur un indice et comprend un complément de rémunération sera reclassé à indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans le contrat, l'ancienneté acquise dans l'indice antérieur étant maintenue.

Chaque agent dont la rémunération est forfaitaire sera reclassé dans un niveau tenant compte de ses fonctions et sur un indice défini après déduction du montant moyen de référence des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) de son niveau et, le cas échéant, du montant des primes d'encadrement et d'un supplément de rémunération, l'ensemble de ces éléments de rémunérations lui étant versées en plus de son traitement indiciaire.

L'agent actuellement sous contrat à durée indéterminée qui ne souhaiterait pas bénéficier du présent cadre de gestion restera dans sa situation antérieure à la proposition qui lui aura été faite et, au moment du réexamen de cette situation, lui seront appliquées les dispositions de l'article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

2.3. Date d'effet du reclassement

Pour les agents sous contrat à durée indéterminée, le reclassement dans les différents niveaux du cadre de gestion s'effectue à la date d'entrée en vigueur du dispositif ou à la date de transformation en CDI si celle-ci est postérieure.

Pour les agents en cours de contrat à durée déterminée, le reclassement sera proposé à la date de renouvellement des contrats selon les principes évoqués ci-dessus ou imposé à la date de transformation en contrat à durée indéterminée.

Dans le cas du non-renouvellement de contrat, un entretien préalable est organisé par l'autorité administrative six mois avant l'échéance du contrat. Le délai de prévenance de trois mois prévu par le décret du 17 janvier 1986 susmentionné doit en tout état de cause être respecté *a minima*.

3. Information de la commission consultative paritaire (CCP)

La commission consultative paritaire (CCP) compétente, qui sera à nouveau réunie au 2^e semestre 2007, sera régulièrement tenue informée de l'application, sur le plan collectif, du présent cadre de gestion, tant en matière de repositionnement que concernant les évolutions professionnelles futures.

4. Niveaux d'emplois et positionnements indiciaires

Les différents niveaux d'emplois du présent cadre de gestion et les positionnements indiciaires afférents à chacun d'eux sont fixés dans les conditions prévues à l'annexe I de la présente circulaire.

*La chef de service
adjointe au directeur de l'administration
générale et de la modernisation des services,*

I. MOURES

Le chef du service des ressources humaine,

P. BARBEZIEUX

ANNEXE I

NIVEAU D'EMPLOIS ET POSITIONNEMENTS INDICIAIRES DU CADRE DE GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS DES MINISTÈRES CHARGÉS DES AFFAIRES SOCIALES

NIVEAU	POSITION	IB	DURÉE	DURÉE CUMULÉE
1 bis	5.5	B3		12
	5.4	B2	3	9
	5.3	A3	3	6
	5.2	A2	3	3
	5.1	A1	3	

Niveau 1 bis : très haut niveau d'expertise fonctions exigeant la plus large autonomie de jugement et d'initiative/exercice de responsabilités particulières liées au niveau de l'expérience, de la connaissance et de la position dans la hiérarchie.

Exemples : directeurs de projet ; cadres dirigeants.

NIVEAU	POSITION	IB	DURÉE	DURÉE CUMULÉE
1	1,6	A3		15
	1,5	A2	3	12
	1,4	A1	3	9
	1,3	1015	3	6
	1,2	966	3	3
	1,1	901	3	

Niveau 1 : cadre supérieur connaissances théoriques et expérience hautement spécialisées ; encadrement d'une équipe comprenant des agents de niveau 2 et 3.

Exemples : chargés de missions ou conseillers auprès d'un directeur, responsables de pôle.

NIVEAU	POSITION	IB	DURÉE	DURÉE CUMULÉE
2	2.12	966		25
	2.11	901	3	22
	2.10	852	3	19
	2.9	801	3	16
	2.8	750	3	13
	2.7	701	2	11
	2.6	655	2	9
	2.5	615	2	7
	2.4	578	2	5
	2.3	543	2	3
	2.2	508	2	1
	2.1	471	1	

Niveau 2 : cadre expert (niveau 1 ou EPE)* connaissances et expérience étendue dans une spécialité/fonctions de conception visant à déterminer un schéma de principe/fonction d'élaboration et de coordination d'un programme cadre en vue de sa réalisation ; encadrement d'agents de niveaux 3 et 4.

Exemples : conseillers techniques auprès d'un directeur ; médecins ; analystes ; responsables de services administratifs et financiers.

NIVEAU	POSITION	IB	DURÉE	DURÉE CUMULÉE
	3.13	801		28
	3.12	780	3	25

NIVEAU	POSITION	IB	DURÉE	DURÉE CUMULÉE
3	3.11	750	3	22
	3.10	691	3	19
	3.9	642	3	16
	3.8	597	31	13
	3.7	579	2	11
	3.6	529	2	9
	3.5	490	2	7
	3.4	457	2	5
	3.3	431	2	3
	3.2	404	2	1
	3.1	379	1	

Niveau 3 : cadre (niveaux I et II ou EPE)* mise en œuvre et développement d'un programme de travail/animation réseau et projet, dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique, détection des difficultés inhérentes à cette mise en œuvre ; vocation à encadrer des petites équipes de personnel d'exécution.

Exemples : chargés d'études ; gestionnaires (de mesures ou au sein de la fonction support) ; animateurs territoriaux ; documentalistes ; statisticiens ; économistes ; contrôleurs de gestion ; chefs de projet d'édition.

NIVEAU	POSITION	IB	DURÉE	DURÉE CUMULÉE
4	4.14	554		30
	4.43	534	3	27
	4.12	514	3	24
	4.11	495	3	21
	4.10	476	3	18
	4.9	454	3	15
	4.8	432	2	13
	4.7	410	2	11
	4.6	387	2	9
	4.5	365	2	7
	4.4	343	2	5
	4.3	322	2	3

NIVEAU	POSITION	IB	DURÉE	DURÉE CUMULÉE
	4.2	303	2	1
	4.1	285	1	

Niveau 4 : personnels d'application (niveaux III et IV ou EPE)* exécution de travaux constitués dans leur ensemble de modes opératoires définis, codifiés et ordonnés.

Exemples : aide-documentalistes ; techniciens ; assistants ; comptables.

Ce niveau est actuellement occupé par des personnels de catégorie B ou C.