

Présentation générale du projet

**Cadrage des carrières et des
rémunérations des agents non
titulaires**

Textes de référence

- ↪ **Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires (articles 4-6-7)**
- ↪ **Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 (articles 12 et 13)**
- ↪ **Décret 86-83 du 17 janvier 1986 dispositions générales applicables aux agents non titulaires**
- ↪ **Circulaire DGAFP du 26 novembre 2007 (modalités d 'application du décret n° 86-83 modifié)**

Personnels concernés

- ↪ **Les agents non titulaires recrutés au titre de l'article 4 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat pour un besoin permanent (à temps complet)**
- ↪ **Sont exclus de ce dispositif :**
 - **les personnels titulaires recrutés sur contrat**
 - **les enseignants**
 - **les personnels recrutés au titre de la Loi « Berkani »**

Objectifs du projet

- ↪ **Fixer un cadre de gestion des carrières et des rémunérations**
- ↪ **Mettre en place une gestion des compétences et des carrières**
- ↪ **Mettre en œuvre l'évaluation des agents non titulaires**

Description du projet

- ↪ **Création de 3 catégories réparties en 5 groupes de responsabilités**
- ↪ **Etablissement d'une typologie des fonctions par groupe de responsabilités**
- ↪ **Définition des modalités de recrutement et d'avancement**
- ↪ **Mise en place de l'évaluation des agents non titulaires**

Typologie des fonctions

- ↪ **Analyse des fonctions exercées**
- ↪ **Création de deux filières l'une administrative, l'autre spécialisée**
- ↪ **Ventilation des fonctions exercées par groupe de rémunération**

Typologie des fonctions 1

Filière administrative	Groupe 1		Groupe 2		Groupe 3		Groupe 4		Groupe 5	
		Réf. Cat. C FP		Réf. Cat. B FP		Réf. Cat. A FP		Réf. Cat. A FP		Réf. Cat. A FP
fonctions pouvant être référencées à celles exercées par les agents titulaires	agent de surveillance/accueil	adjoint technique surveillance			conseiller sectoriel	lceaac	conseiller sectoriel	lceaac 1ère classe		
	chauffeur	adjoint technique	assistant bibliothécaire	assistant bibliothécaire	bibliothécaire	bibliothécaire	directeur adjoint	attaché principal ou lceaac 1ère classe		
	agent de service					chef de bureau (petite structure)		chef de bureau (grande structure)	attaché principal	
	ouvrier spécialisé		photographe	technicien d'Art ou TSCBF		adjoint chef de bureau	attaché	chef de département		
	opérateur imprimerie	chargé d'atelier			adjoint chef de département					
	standardiste	adjoint administratif	chargé de magasin		secrétaire général adjoint (grande structure)					
	secrétaire		secrétaire assistante	secrétaire adm.	secrétaire général (petite structure)		secrétaire général (grande structure)			
	agent de bureau		gestionnaire de contrôle, suivi, rédaction dans les domaines budgétaire, administratif, financier, comptable, formation, documentation	secrétaire adm ou sec. Doc	gestionnaire d'analyse, conception, expertise dans les domaines budgétaire, administratif, financier, comptable, formation, documentation, marchés, juridique		attaché ou CHED			
	gestionnaire d'exécution dans les domaines budgétaire, administratif, financier, comptable, formation, documentation				chargé de production audiovisuelle	CHED	Responsable service documentation	CHED principal		
					responsable d'atelier, de magasin	Chef de travaux d'art				

Typologie des fonctions 2

Filière administrative (suite)	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5
Fonctions 4-1	cuisinier - maître d'hôtel coursier	chef cuisinier assistant de communication commercial (vendeur boutique)			
Fonctions 4-2			chargé de communication chargé de mission contrôleur de gestion terminologue assistant(e) de direction	chef d'un service de communication chargé de mission contrôleur de gestion confirmé terminologue expert administrateur expert conseil responsable de projet	délégué sectoriel directeur d'école d'art/ d'architecture directeur adjoint ou délégué adjoint Expert hautement qualifié

Typologie des fonctions 3

Filière spécialisée	Groupe 1	Groupe 2		Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5
fonctions pouvant être référencées par rapport à celles exercées par des agents titulaires		technicien bâtiment, régie, logistique, audiovisuel	TSCBF			
		assistant social	assistant social			
Fonctions 4-1	agent informatique	technicien informatique				
	correspondant informatique	Administrateur informatique				
	agent de sécurité (pompiers/maintenance)	sous-chef d'équipe sécurité (pompiers)				
Fonctions 4-2			Chef d'équipe sécurité (pompiers)		chef du service sécurité	médecin
			conducteur de travaux		architecte conseil	
			chef de centrale			
			webmestre		chef de projet multimédia	
			plongeur		archéologue/plongeur	
			responsable d'application		expert fonctionnel	expert fonctionnel informatique confirmé
			ingénieur d'études et développement informatique		chef de projet informatique	directeur de projet ou d'études informatique
			responsable de cellule informatique		chef de bureau informatique adjoint	chef de bureau informatique
					architecte informatique	
			infographiste		expert	

Typologie des fonctions 4

Fonctions 4 - 1	Hors Groupe
	Chef de service
	Chef du DSI
	Directeur
	Médecin Chef

Groupes de rémunération

- ↪ **3 niveaux de fonctions et de responsabilités assimilés aux catégories de la Fonction Publique**
- ↪ **groupe 1 - catégorie C**
- ↪ **groupe 2 - catégorie B**
- ↪ **groupe 3 - 4 et 5 - catégorie A**
- ↪ **hors groupe - emplois dirigeants**

Groupes de rémunération 2

- ↪ Le cadre indiciaire de chaque groupe a été élaboré en comparaison des rémunérations perçues par des agents titulaires de même niveau de responsabilités (primes incluses)
- ↪ groupe 1 - catégorie C : IM 350 - 570
- ↪ groupe 2 - catégorie B : IM 400 - 750
- ↪ groupe 3 - catégorie A : IM 540 - 870
- ↪ groupe 4 - catégorie A : IM 620 - 1100
- ↪ groupe 5 - catégorie A : IM 820 - 1400
- ↪ hors groupe - emplois dirigeants - rémunération personnalisée

Groupes de rémunération 2

Groupe 1	20 points à l'ancienneté	
	350	429 430 570
	2 % modulables maximum	
29 ans		

Rémunération brute annuelle		2%
350	19 197 €	384 €
570	31 263 €	625 €

Groupe 2	25 points à l'ancienneté	
	400	499 500 750
	4 % modulables maximum	
34 ans		

Rémunération brute annuelle		4%
400	21 939,00 €	878 €
750	41 135,63 €	1 645 €

Groupe 3	30 points à l'ancienneté	
	540	659 660 870
	6 % modulables maximum	
29 ans		

Rémunération brute annuelle		6%
540	29 617,65 €	1 777 €
870	47 717,33 €	2 863 €

Groupe 4	40 points à l'ancienneté	
	620	779 780 1100
	8 % modulables maximum	
32 ans		

Rémunération brute annuelle		8%
620	34 005,45 €	2 720 €
1100	60 332,25 €	4 827 €

Groupe 5	pas de progression à l'ancienneté	
	820	1400
	12% modulables maximum	

Rémunération brute annuelle		12%
820	44 974,95 €	5 397 €
1400	76 786,50 €	9 214 €

valeur du point
54,8475

Hors Groupe	Emplois dirigeants - rémunérations personnalisées

Evolution Groupe	
	2 ans
	3 ans

Modifications par rapport à la version n° 2 pour les groupes 1 et 2 :

- augmentation du nombre de points à l'ancienneté
- augmentation de la durée totale pour parvenir à l'indice plafond
- augmentation de la durée de progression à l'ancienneté (2 ans puis 3 ans)

Modalités de recrutement

- ↪ **Les avis de vacance diffusés devront faire référence au groupe de rémunération**
- ↪ **L 'indice de rémunération sera fixé en fonction :**
 - **du niveau de rémunération antérieure**
 - **de l 'expérience professionnelle et/ou du niveau de diplômes**
 - **au regard du positionnement sur le marché de l 'emploi pour les fonctions dont la technicité requiert des compétences spécifiques**

Modalités d 'évolution indiciaire au sein d 'un même groupe

- ↪ L 'évolution de la rémunération peut intervenir selon deux modalités :
 - à intervalle prédéterminé en fonction du groupe (part fixe)
 - en fonction de l 'atteinte des objectifs fixés lors de l 'évaluation (part variable)
- ↪ Le rythme d 'avancement et le nombre de points d 'indice attribué sont liés au groupe de rémunération

Avancement à intervalle prédéterminé

- ↪ L 'évolution de la rémunération intervient à un intervalle prédéterminé en fonction du groupe de rémunération auquel l 'agent appartient
- ↪ Le supérieur hiérarchique peut émettre un avis défavorable à cette progression. Cet avis devra être motivé
- ↪ L 'agent aura la possibilité de contester cet avis par voie de recours auprès de la commission consultative paritaire compétente

Avancement lié aux résultats

- ↪ Chaque année le ministère détermine une enveloppe destinée à permettre le versement d'une part variable
- ↪ Son montant est fixé en pourcentage de l'indice majoré
- ↪ Ce pourcentage varie selon les groupes
- ↪ Elle concerne un nombre limité d'agents
- ↪ Elle s'appuie sur l'évaluation de l'année
- ↪ Elle est plafonnée

Changement de groupe

- ↪ **Le passage d'un groupe à un autre est lié à un changement de fonctions**
- ↪ **Il sera effectif après la diffusion d'un avis de vacance**
- ↪ **il se concrétisera par l'établissement d'un avenant au contrat de travail**
- ↪ **Exception : le changement de groupe peut être également lié à l'ancienneté. Il peut intervenir par une procédure similaire à celle mise en place pour la validation des acquis professionnels. Un groupe de travail devra en déterminer les modalités.**

La procédure d'évaluation

- ↳ L'évaluation professionnelle des agents non titulaires. Les grands principes relatifs aux dispositions mises en place pour les agents titulaires (périodicité, contenu, mode d'organisation ...) seront adaptés au contexte particulier des agents non titulaires

FICHE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Année : 2008

Cette fiche doit être utilisée pour les agents : Non titulaires

NOM :

Prénom :

Entrée au ministère de la culture et de la communication
depuis le :

- Contrat à durée déterminée depuis le :

- Contrat à durée indéterminée depuis le :

- Indice de rémunération détenu : INM depuis le :

- Ancienneté dans le poste depuis le :

Affectation :

> Direction (ou établissement) :

> Service :

Classement des personnels en fonction dans un groupe

Règles de reclassement des agents dans le groupe

PRINCIPES

~ l'agent détient un indice se situant en-dessous de l'indice minimum de son groupe d'emploi : il sera reclassé à l'indice minimum du groupe d'emplois dont il dépendra sans ancienneté conservée ;

~ l'agent détient un indice se situant au-dessus de l'indice maximum de son groupe d'emploi : à titre personnel, il conservera son indice.

~ l'agent détient un indice se situant entre l'indice minimum et l'indice maximum de son groupe d'emploi : il sera reclassé à indice égal avec conservation de l'ancienneté dans la limite d'une revalorisation à intervalle régulier.

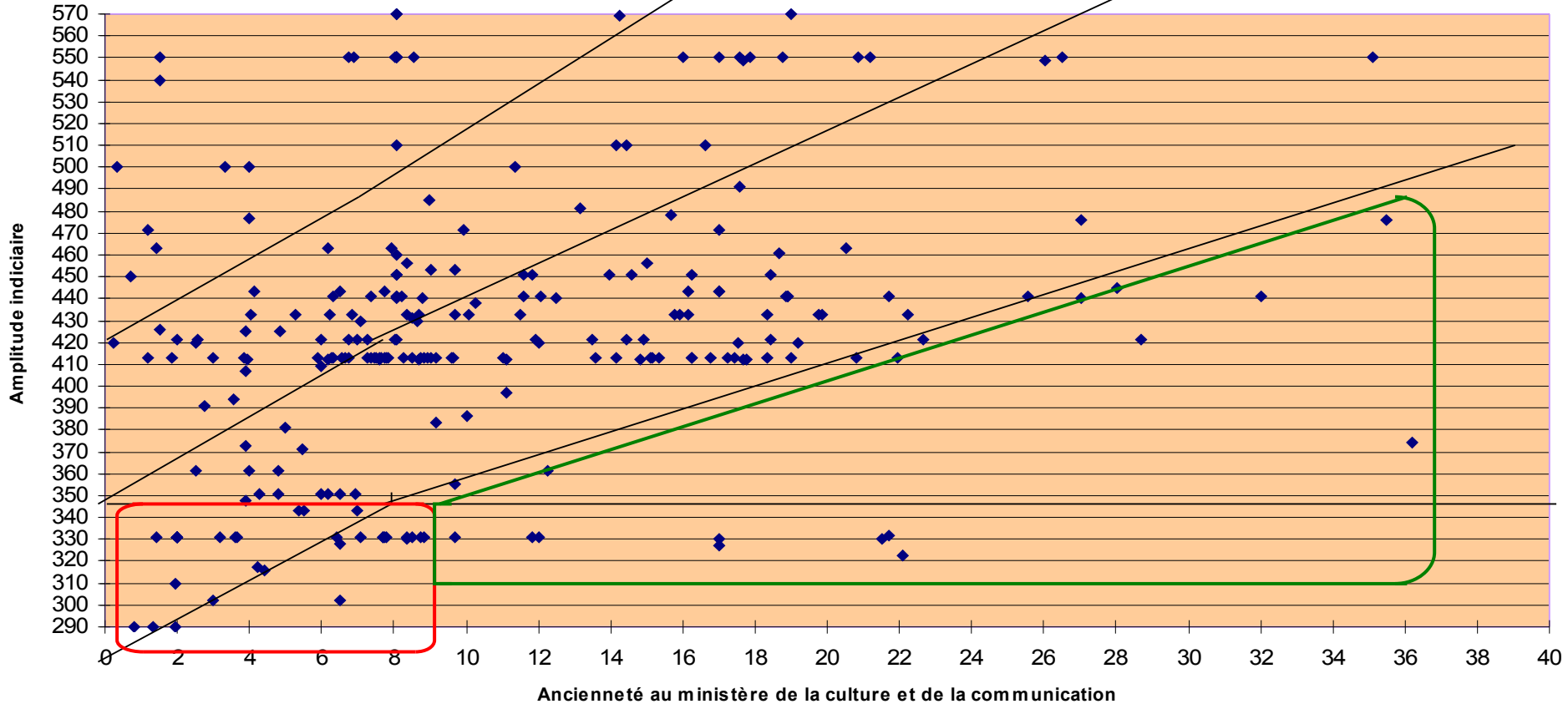
~ Un "tunnel" à + ou - 20 % par rapport à la progression moyenne pourrait être une zone de référence de reclassement, afin d'examiner individuellement le cas des agents dont la rémunération n'est pas en adéquation avec les fonctions qu'ils exercent. Ainsi les agents qui se trouvent en dehors du "tunnel" seront placés à l'indice correspondant à la limite inférieure de celui-ci, sauf avis contraire motivé du supérieur hiérarchique (possibilité d'un recours devant la commission consultative paritaire).

Reclassement indiciaire des personnels dans le groupe

- **GRAPHIQUES DE RECLASSEMENT**

Reclassement indiciaire des personnels dans le « tunnel » 1

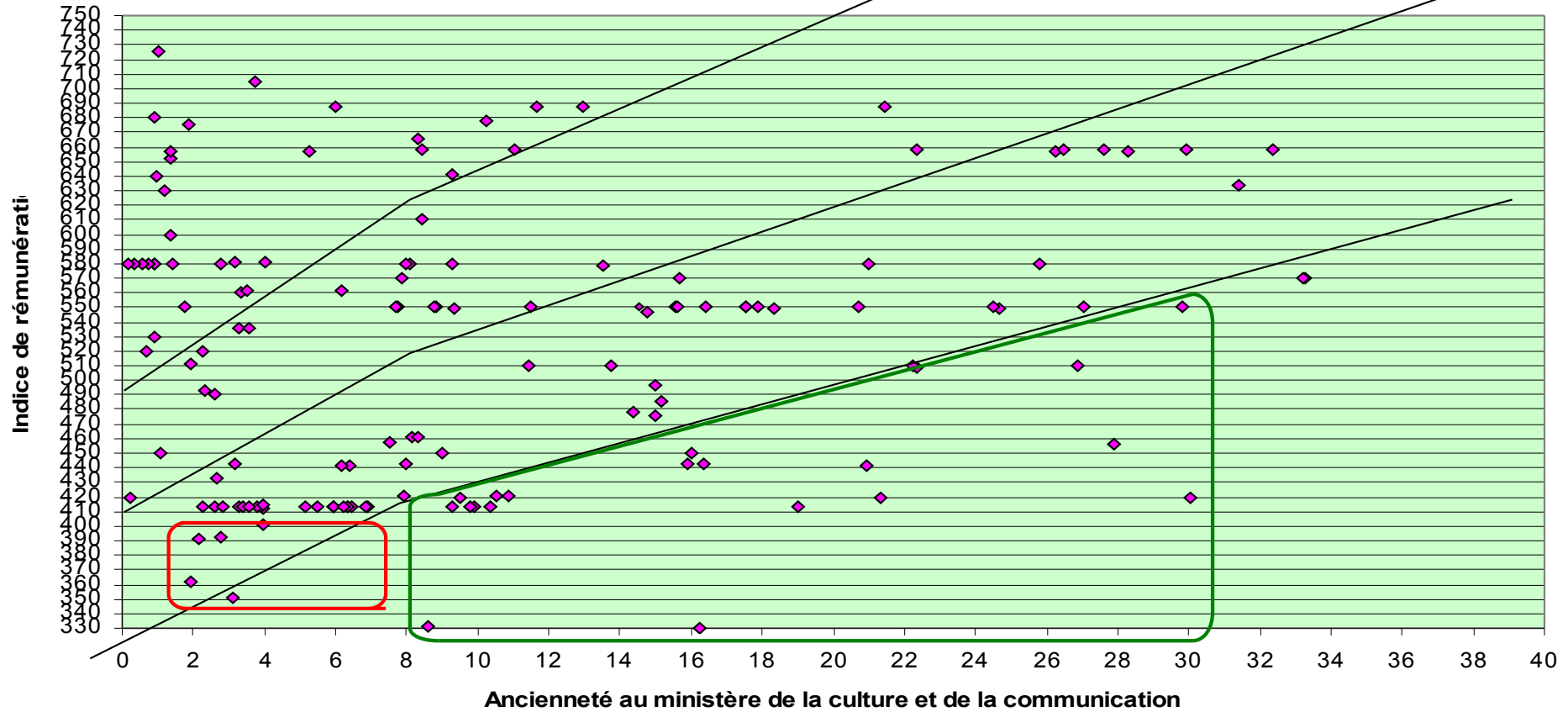
Répartition des agents non titulaires par indice/année d'ancienneté
GROUPE 1



Reclassement indiciaire des personnels dans le « tunnel »

2

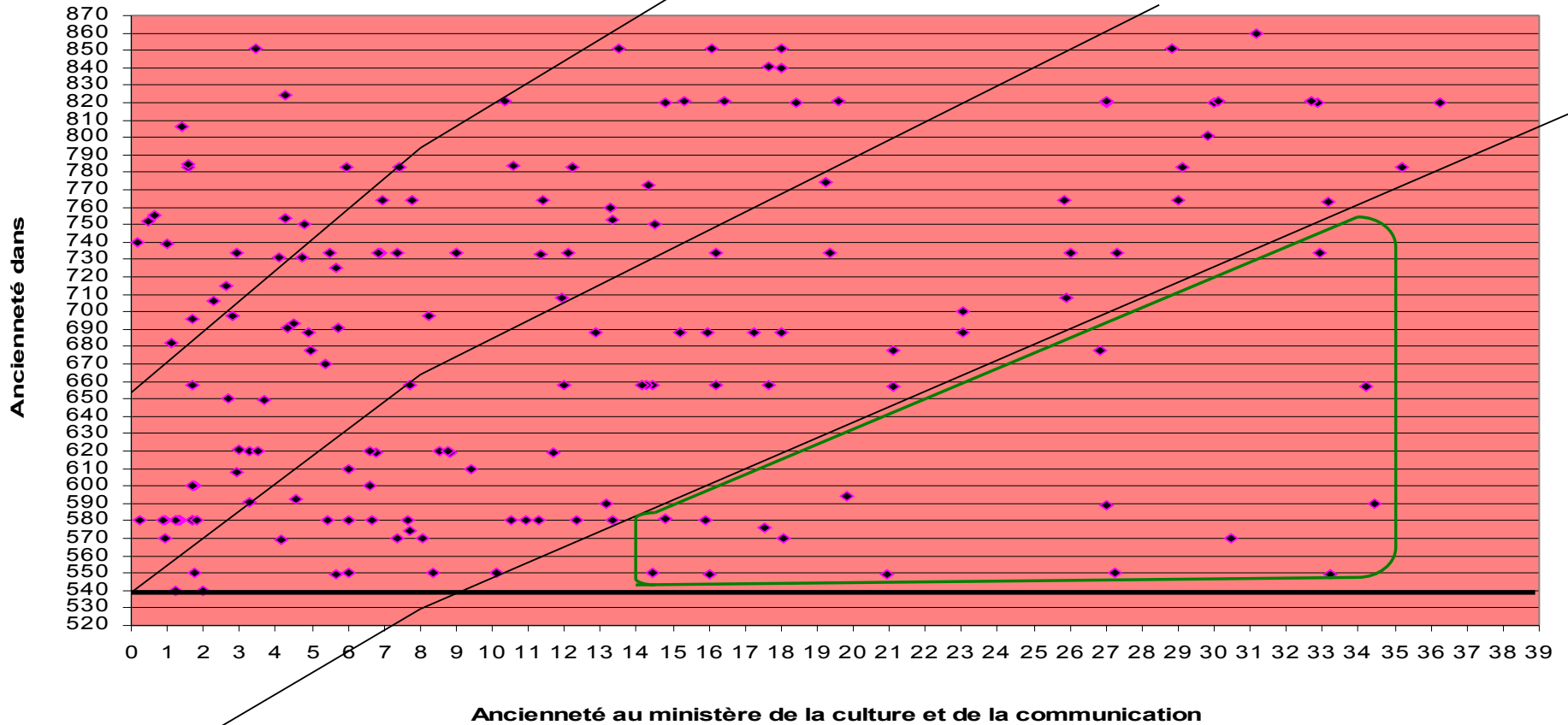
REPARTITION DES AGENTS NON TITULAIRES PAR INDICE/ANNEE D'ANCIENNETE
GROUPE 2



Reclassement indiciaire des personnels dans le « tunnel »

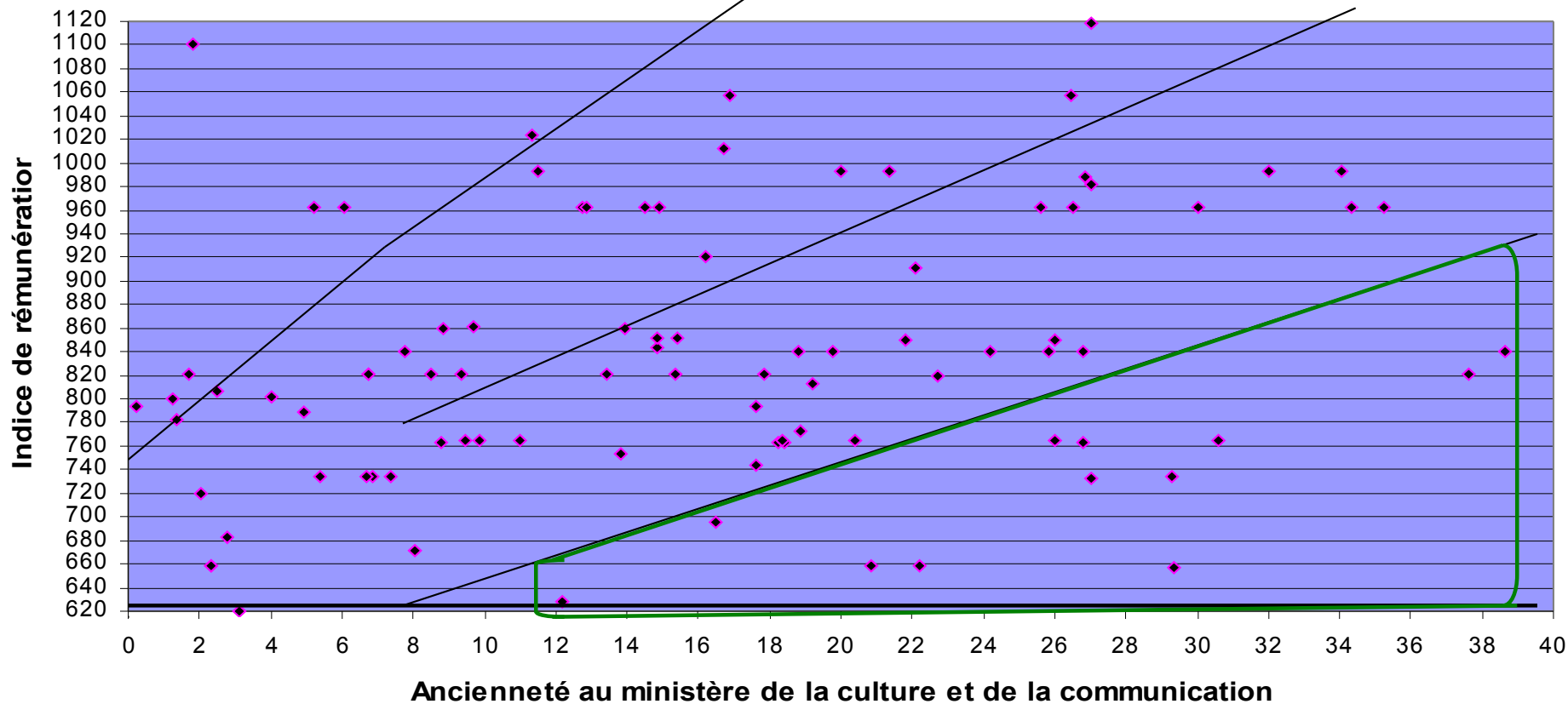
3

REPARTITION DES AGENTS NON TITULAIRES PAR INDICE/ANNEE D'ANCIENNETE GROUPE 3



Reclassement indiciaire des personnels dans le « tunnel » 4

REPARTITION AGENTS NON TITULAIRES PAR INDICE/ANNEE D'ANCIENNETE GROUPE 4



Reclassement indiciaire des personnels 5

REPARTITION DES AGENTS NON TITULAIRES PAR INDICE/ANNEE D'ANCIENNETE
GROUPE 5

