

Note de présentation du cadrage des carrières et des rémunérations des agents non titulaires

Dans le cadre de la mise en oeuvre de la Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, une majorité des agents non titulaires du ministère de la culture bénéficient d'un contrat à durée indéterminée. Au 1er juillet 2008, sur l'ensemble des agents non titulaires relevant de ce dispositif, 63 % sont déjà en C.D.I.

Cette disposition législative a pour conséquence de reconnaître à ces agents l'exercice d'une activité permanente pour le ministère de la culture. Aussi le secrétariat général (DAG/SPAS) a engagé une réflexion sur la gestion des agents non titulaires afin de répondre aux difficultés de gestion (plafonnement des rémunérations, détermination des niveaux de recrutement, évolution des rémunérations) et d'intégrer un nouvel élément incitatif (part modulable permettant une revalorisation au mérite).

Le principe de cadrage élaboré tient compte des directives de la DGAFP rappelées dans la circulaire du 26 novembre 2007 et doit permettre à l'administration d'atteindre les objectifs suivants :

- élaborer, dans un souci de préservation de l'équilibre général des rémunérations du ministère, un cadre de gestion en cohérence avec la situation des agents titulaires exerçant le même niveau de responsabilité

SG/SPAS/SDMGC/A3

- homogénéiser le positionnement des agents non titulaires dans un groupe de rémunération au regard des fonctions exercées ;

- mettre en place une gestion des compétences et des carrières :
- reconnaître, par l'introduction d'une part modulable, la manière de servir dans l'atteinte des objectifs assignés dans le cadre de l'évaluation des agents non titulaires.

Ce cadre de gestion doit ainsi permettre de s'adapter aux exigences des besoins du service et aux effets du marché sur certains métiers.

I – PERSONNELS CONCERNES

Ces nouvelles dispositions pourraient être applicables à l'ensemble des contractuels (CDI – CDD renouvelables) recrutés sur la base des articles 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Concernant les 6-1, il conviendrait d'examiner les modalités de fonctionnement propres au temps incomplet et à leur métier.

Ce dispositif ne s'applique pas aux personnels enseignants, aux agents titulaires détachés sur contrat et aux conseillers de la Ministre nommés au Journal officiel.

II – ENTREE EN VIGUEUR DU DISPOSITIF

Ces nouvelles dispositions s'appliqueraient à compter du 1^{er} janvier 2009.

III – METHODOLOGIE

Après un examen des fonctions exercées au ministère, il a été déterminé deux filières :

- une filière administrative
- une filière spécialisée (médical, informatique, sécurité, architecture,...)

Les groupes de rémunération

Les fonctions exercées dans ces filières ont été ventilées dans 6 groupes de rémunérations correspondant aux catégories de fonctionnaires C, B, A types (groupe 1, 2, 3 , 4) A+ (5 et hors groupe).

SG/SPAS/SDMGC/A3

Le tableau ci-dessous tient compte de cette évolution.

Catégorie par référence aux agents titulaires	Groupes	Indice et rémunération plancher		Indice et rémunération plafond	
		INM	Rémunération mensuelle brute	INM	Rémunération mensuelle brute
C	1	350	1 598 €	570	2 605 €
B	2	400	1 828 €	750	3 428 €
A	3	540	2 468 €	870	3 976 €
A	4	620	2 833 €	1110	5 073 €
A	5	820	3 747 €	1400	6 398 €
A	Hors groupe	Emplois dirigeants – rémunérations personnalisées			

IV - DISPOSITIF INCITATIF

Evaluation professionnelle des agents non titulaires

Les grands principes relatifs aux dispositions mises en place pour les agents titulaires (périodicité, contenu, mode d'organisation...) ont été adaptés au contexte particulier des agents non titulaires.

La part variable

Le cadrage des rémunérations prévoit des revalorisations à intervalles prédéterminés (sauf avis contraire motivé du supérieur hiérarchique), et une part variable liée à l'atteinte d'objectifs fixée en pourcentage maximum de la rémunération brute annuelle allant de 2 à 12 selon les groupes.

La part variable doit être corrélée avec la procédure annuelle d'évaluation mise en place pour les agents non titulaires . Elle n'est pas automatique.

Le changement de groupe

Dans l'hypothèse où un agent non titulaire viendrait à exercer des fonctions de niveau supérieur, un dispositif de changement de groupe est mis en place pour permettre la mobilité et la prise de nouvelles responsabilités.

V – REGLES DE GESTION ET DE REMUNERATION

1/ Les fonctions des agents non titulaires sont réparties en 3 catégories correspondant à 6 groupes de responsabilité et de rémunération.

2/ Les rémunérations sont exprimées en points d'indice de la fonction publique et sont actualisées en fonction de l'indexation de la valeur du point.

3/ Une augmentation des rémunérations à intervalles prédéterminés est fixée pour les groupes 1 à 4 . Elle est automatique , sauf avis contraire motivé du supérieur hiérarchique. Cet avis contraire peut faire l'objet d'un recours auprès de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires. Pour le groupe 5, il n'y a pas d'augmentation des rémunérations à intervalles prédéterminée. Pour le groupe 6, concernant les dirigeants, la rémunération est personnalisée.

4/ Le pourcentage de la part variable est fonction du groupe. Elle peut être attribuée tous les ans (dans la limite du maximum prévu). Elle ne concernera qu'un nombre limité d'agents.

5/ Le changement de groupe intervient à la suite d'un changement de fonctions répondant à un avis de vacance. Par ailleurs, il peut intervenir dans le cadre de la validation d'une formation complémentaire et de l'expérience professionnelle acquise.

6/ Tout nouvel agent sera recruté dans l'espace indiciaire correspondant au groupe auquel appartient la fonction qu'il va exercer. Sa rémunération est fixée en fonction de son expérience.

7/ Pour la mise en œuvre de ce nouveau dispositif, les agents non titulaires déjà en fonction se verront placés dans des groupes correspondants aux fonctions qu'ils exercent.

