



Groupe de travail « Référentiel de rémunération des contractuels » du 6 mars 2024

COMPTE-RENDU

Paris, le 11 mars 2024

L'UNSA-AAF était représentée par Jérôme Chaur et Emilie Cerisier.

La doctrine MASA est de revoir à minima la rémunération de tous les contractuels à hauteur de 90 % de la rémunération d'un titulaire à poste égal et situation géographique comparable (IDF ou province).

Questions – Réponses

Diffusion des guides :

Les guides ne sont pas publics. Les documents ont été remis aux OS pour information et obtenir d'éventuels retours/remarques sur des éléments qui ne seraient pas clairs.

L'instruction et les guides ne seront pas rendus publics. Un accord entre le SRH et les secrétaires généraux de fédération ou de syndicat a été passé fin 2023 sur ce sujet.

L'administration souhaite être prudente car le sujet rémunération est sensible. Il y a un gros besoin de pédagogie car la rémunération est différente de celle des titulaires.

La doctrine actuelle est de rapprocher de plus en plus les rémunérations contractuels et agents fonctionnaires, mais Il n'y a pas de carrière type de contractuel telle qu'on la connaît via les grilles de fonctionnaires. En effet, les grilles proposées sont des grilles pour permettre aux services recruteurs de prendre en compte l'ancienneté ou les expériences professionnelles des agents au MASA et d'identifier le pallier de rémunération dans lequel intégrer l'agent. Cette fourchette permet aux supérieurs hiérarchiques ou services recruteur de valoriser un agent en fonction de son expérience professionnelle ou de ses compétences.

Utilisation des guides de recrutement :

Les guides de rémunération des contractuels sont indicatifs pour mettre en adéquation une rémunération d'un contractuel en recrutement face à la rémunération d'un titulaire à poste égal.

Ces recrutements sont faits pour palier des manques de personnel sur des fonctions ou postes spécifiques.

Les services ont des latitudes de recrutement. Pour chaque recrutement, l'administration souhaite passer par de la médiation sur les rémunérations dans les limites des guides de recrutement.



Revalorisation triennale :

Corriger une idée fausse : Les guides de recrutement ont été mis en place mais les revalorisations triennales n'ont pas été supprimées et perdurent.

Les textes pour les contractuels sont clairs : la revalorisation se fait en fonction d'un pourcentage qui est transmis aux services.

Les grilles de recrutement n'ont pas vocation à être utilisées pour référence lors de la revalorisation triennale et ne sont pas applicables.

Pour le numérique :

La situation est différente car il n'existe pas de fonction informatique en tant que telle dans la fonction publique. Un cadre a été posé par la DINUM et sert de base de négociation pour un recrutement.

Pour le MASA, il y a un travail de « traduction » de la note DINUM des postes et compétences inscrits dans la note. Le but est de revaloriser les contractuels en poste et permettre de meilleurs recrutements. Une réflexion avec les fonctionnaires sur des postes du numérique est prévue.

Prise en compte de l'expérience pour les rémunérations :

Pour les contractuels au MASA : Il est considéré que leur expérience était acquise au moment de leur recrutement et les revalorisations ont été faites en fonction de leur ancienneté au sein du MASA, au regard de la grille recrutement.

Pour les reclassements B et C, tout a été fait en 2023 pour le 1^{er} janvier 2024. **Les revalorisations de + 5 points d'indice ont aussi été faites fin janvier 2024.**

Pour les catégories A, un premier travail de revalorisation a été fait mais un second travail de revalorisation doit être fait d'ici juillet car il y a 3 groupes pour les A (A1, A2 et A3).

Des avenants aux contrats ont été faits ou vont être faits avec des informations sur les trains de paiements à venir. Les agents contractuels sont informés a priori.

Pour les nouveaux contractuels : Il est tenu compte de l'expérience de la personne recrutée. Ce n'est pas que le CV qui est pris en compte ; des vérifications de pièces justificatives sont faites (exemplaires de contrats de travail par exemple).

Si des cas particuliers d'ancienneté/de rémunération posent encore soucis, il faut le faire remonter par la voie hiérarchique.

Comment se passe l'évolution de la rémunération avec la mobilité pour le contractuel ?

Il n'y a pas d'avenant de baisse de rémunération lors d'un changement de poste, même si un agent passe d'un poste A2 vers un poste A1 par exemple.

Si la mobilité se fait sur un poste de responsabilité supérieure, une revalorisation peut être faite.

Demande des OS en fin de séance :

- Une publication des guides avec des exemples pour que ce soit connu et compris.
- Revoir et clarifier la note de service sur les contractuels de 2016.
- Demande d'un GT de suivi pour évoquer les difficultés et corrections à apporter.

Conclusion :

Le MASA doit d'abord finaliser les mesures de revalorisation des contractuels en poste. Les évolutions de recrutement permettent de recruter sur des métiers en forte tension directement en CDI (Numérique, vétérinaires).

L'administration est consciente que ces principes impactent aussi les concours, recrutements et formations des fonctionnaires aux métiers du MASA. Tous les concours ne font pas le plein. Le RAPS mène une réflexion sur le sujet.

L'UNSA-AAF reste vigilante sur un juste équilibre entre rémunération et missions accomplies, que l'on soit fonctionnaire ou contractuel. La lutte contre la précarité (accès aux CDI) et obtenir un parcours professionnel sécurisé sont essentiels.