



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Service des ressources humaines
Sous-direction de la gestion des
carrières et de la rémunération**

Guide de gestion et référentiel de recrutement

**des contractuels de catégorie B en services
déconcentrés hors Ile-de-France en abattoirs
(hors zones en déficit d'attractivité), en
postes de contrôle aux frontières Brexit et
postes de sécurité sanitaire des aliments**

Version du 11 octobre 2023

Le présent guide a pour objet de définir un cadre commun de recrutement pour la détermination de la rémunération des contractuels de catégorie B recrutés au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans les services déconcentrés hors Ile-de-France en abattoirs (hors zones en déficit d'attractivité), postes de contrôle aux frontières Brexit et postes de sécurité sanitaire des aliments.

Il fixe les règles permettant de déterminer la rémunération lors du recrutement d'un agent contractuel.

Est annexé à ce guide, le référentiel de rémunération des contractuels de catégorie B correspondant au périmètre susmentionné. **Il est rappelé que ce référentiel s'applique au recrutement de l'agent et qu'il ne constitue donc en aucun cas un référentiel de déroulement de carrière.**

Les règles d'évolution de la rémunération des contractuels telles qu'elles sont fixées par décret n°86-83 sont rappelées dans le présent guide applicable à compter du 1^{er} septembre 2023.

La mise en œuvre de nouveaux référentiels de recrutement de contractuels au ministère répond à plusieurs enjeux :

- Améliorer l'attractivité des postes, notamment ceux en tension ou spécifiques, en proposant aux candidats une rémunération plus intéressante qu'actuellement, prenant mieux en compte la carrière, et mieux alignée avec les autres acteurs concurrentiels du marché de l'emploi public et privé ;
- Responsabiliser les services recruteurs en leur permettant de communiquer sur un niveau de rémunération possible, et permettre aux candidats potentiels de se positionner sur un montant de rémunération avant la finalisation du recrutement. Cette responsabilisation vise à limiter les demandes de négociations financières juste après le recrutement ;
- Rendre cohérentes les pratiques de gestion, limiter la concurrence entre ministères, en particulier sur les fonctions administratives, et attirer des candidats du secteur privé répondant notamment à des besoins spécifiques ;
- Déterminer les actes (contrats ou avenants) qui doivent être transmis au contrôleur budgétaire.

1. MODALITES DE DETERMINATION DU MONTANT DE LA REMUNERATION LORS DU RECRUTEMENT

1.1. Un référentiel construit par tranches de 5 ans

Les éléments pris en compte pour la détermination de la rémunération lors du recrutement d'un agent contractuel, sont conformes à l'article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. Il s'agit notamment, des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Chaque recrutement fait ainsi l'objet, par le service recruteur, d'une étude personnalisée mettant en relation les documents transmis par les candidats avec la fiche de poste et le référentiel de rémunération concerné. La fiche de poste mentionne notamment la qualification requise pour le poste, ainsi que les sujétions particulières afférentes.

Afin d'apprécier plus finement la durée de l'expérience professionnelle des agents, les référentiels sont désormais construits par tranches de 5 années, et non plus de 10 années comme c'était le cas jusqu'alors, avec pour chaque tranche un indice minimum et un indice maximal.

Au sein de chaque tranche, le service recruteur peut déterminer la rémunération au niveau qui lui semble le plus cohérent et le plus juste au regard notamment de l'expérience professionnelle du candidat, de la technicité des postes occupés, de sa rémunération antérieure ou de la difficulté de recruter ce type de profil, en comparaison des autres agents fonctionnaires et contractuels présents dans la structure occupant des fonctions à technicité comparable.

Dans le cas où la proposition de rémunération n'entrerait pas dans les bornes du référentiel au regard des conditions prévues précédemment, une demande d'avis préalable sera soumise au Contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) par le BPCO. Si ce niveau de rémunération est accepté, le contrat sera signé par le BPCO et il fera l'objet d'une demande de visa du CBCM.

Les paramètres pris en compte pour la détermination des bornes de recrutement et du montant de la rémunération sont :

1.2. Les caractéristiques du poste

- La cotation du poste

Contrairement aux postes de catégorie A, les postes de catégorie B et C ne font pas l'objet d'une cotation. Dès lors, la fixation de la rémunération tient compte uniquement de l'expérience professionnelle du candidat.

- La zone géographique

Le référentiel s'applique aux services déconcentrés hors Ile-de-France et hors zones déficitaires pour les abattoirs.

1.3. Les éléments liés aux candidats

- Le diplôme / la qualification

Un niveau de diplôme, précisé dans l'avis de vacance, de niveau Baccalauréat ou équivalent, est nécessaire pour répondre aux attendus du poste. **Un diplôme supérieur à celui attendu dans la catégorie hiérarchique lié au poste ou aux fonctions n'est pas valorisé ; il est sans impact sur la détermination de la rémunération.**

S'agissant des référentiels pour lesquels les diplômes et qualifications sont associés aux fonctions - comme c'est le cas pour les chargés d'inspection sanitaires contractuels affectés dans les postes de contrôle aux frontières (PCF), dans les services chargés de la sécurité sanitaire de l'alimentation (SSA) - les diplômes et qualifications sont déjà pris en compte dans la construction de ces référentiels et dans la fixation des bornes de recrutement minimales et maximales.

- L'expérience professionnelle du candidat

Pour les postes de catégorie B, l'expérience professionnelle du candidat au même niveau de responsabilité ou de niveau supérieur est reprise. Il s'agit de l'expérience professionnelle acquise par le candidat dans le domaine métier du poste.

En raison des compétences associées aux missions des chargés d'inspection sanitaires contractuels affectés dans les postes de contrôle aux frontières (PCF), dans les services chargés de la sécurité sanitaire de l'alimentation (SSA) et les abattoirs, la reprise de l'expérience est plus stricte que pour les autres postes de catégorie B.

2. COMPOSITION DE LA REMUNERATION ET MODALITES DE REEXAMEN DE LA REMUNERATION

2.1. Composition de la rémunération

La rémunération des agents contractuels, fixée au contrat, comporte :

- une part de rémunération brute mensuelle calculée à partir d'un indice appartenant à l'un des espaces indiciaires du référentiel concerné, espaces indiciaires bornés par tranche d'ancienneté de 5 ans.
- la possibilité de verser une rémunération prévue par un texte réglementaire de portée générale ouvrant le bénéfice aux agents titulaires et aux contractuels.

- des éléments de rémunération ouverts à tous les agents publics (SFT, indemnité de résidence...).

2.2. Les modalités de prise en compte des évolutions de l'indice minimum de traitement (IMT)

La revalorisation de la rémunération découlant du relèvement de l'IMT doit être prévue dans le contrat de l'agent.

Ainsi, la rédaction du contrat et des avenants précise que le montant de la rémunération est susceptible d'évoluer lorsqu'elle devient inférieure à l'IMT. Cela permettra de faire évoluer sa rémunération sans avoir recours à un avenant.

2.3. Les modalités de prise en compte des évolutions de la valeur du point

Le montant de rémunération exprimé en indices majorés est indexé sur l'évolution de la valeur du point fonction publique. Cette modalité est prévue dans le contrat. Cependant certains contrats peuvent contenir une part non indicée.

2.4. Les modalités d'évolution des bornes indiciaires en cas de revalorisation de l'IMT

En cas de revalorisation de l'IMT, les bornes indiciaires ne sont pas réévaluées automatiquement. Une mise à jour du référentiel sera alors réalisée.

2.5. Examen triennal de la rémunération

Conformément à l'article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, la rémunération des agents recrutés sur contrat), en application des articles L. 332-2 et L. 332-3 du code général de fonction publique, fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 du décret précité ou de l'évolution des fonctions.

Le MASA organise chaque année une campagne de revalorisation conformément à la note de service SG/SRH/SDDPRS/2016-587 du 19/07/2016, notamment sa fiche n° 11.

La revalorisation triennale des agents contractuels ne constitue pas un droit mais une faculté à la main du service employeur. Seul l'examen de la situation de l'agent tous les trois ans constitue une obligation.

2.6 Modalités de revalorisation des contractuels déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur du référentiel (dispositions transitoires)

Le référentiel sera appliqué aux contractuels déjà en poste à la date d'entrée en vigueur de celui-ci. Chaque contractuel sera positionné par le service des ressources humaines dans l'une des fourchettes de rémunération du référentiel.

Le nouvel indice de rémunération sera calculé en fonction de l'expérience professionnelle de l'agent. Des justificatifs relatifs au parcours professionnel pourront être demandés aux agents si ceux-ci ne sont pas en possession du service des ressources humaines. Pour les contractuels déjà en poste, la mise en œuvre du nouveau référentiel n'impacte pas la date anniversaire de la revalorisation triennale prévue. Par conséquent, un agent atteignant trois années de contrat en 2023 bénéficiera du réexamen de sa rémunération dans la cadre de la campagne triennale et du reclassement au regard du nouveau référentiel dont il relève. La revalorisation devra cependant tenir compte du niveau de positionnement de l'agent notamment au regard des rémunérations des titulaires.

Les mesures générales de revalorisation du point d'indice, s'appliquant à tous les agents publics, ne se substituent pas aux revalorisations triennales. Ces revalorisations s'appliquent indépendamment l'une de l'autre.

3. VISA DU CONTROLEUR BUDGETAIRE

Les contrats et avenants dont la rémunération serait conforme au présent référentiel ne sont pas soumis au visa du contrôleur budgétaire, en revanche tout contrat ou avenant qui dérogerait aux bornes du présent référentiel devra être soumis à son visa.

Tout contrat ou avenant dérogeant au référentiel est soumis au visa du contrôleur budgétaire au moins 15 jours avant la date de son entrée en vigueur.

Le contrôleur budgétaire peut refuser d'accorder le visa conformément au décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique et à l'arrêté du 21 novembre 2013 relatif au cadre de la gestion budgétaire et au contrôle budgétaire du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, pris en application de l'article 105 du décret du 7 novembre 2012 précité.

Visa du Contrôleur
Budgétaire et Comptable
Ministériel

Le chef du Service des
Ressources Humaines

Annexe

Référentiel de rémunération des contractuels de catégorie B en services déconcentrés hors Ile-de-France en abattoirs (hors zones en déficit d'attractivité), postes de contrôle aux frontières Brexit et postes de sécurité sanitaire des aliments

Expérience professionnelle	Indice majoré de rémunération au 01/09/2023	
	Minimum	Maximum
0 < Exp ≤ 5 ans	455	472
5 < Exp ≤ 10 ans	472	495
10 < Exp ≤ 15 ans	495	532
15 < Exp ≤ 20 ans	532	557
Exp > 20 ans et +	557	630