



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Instruction interministérielle n° DRH/BEPCO/2026/162 du 14 septembre 2026 relative à la revalorisation du barème du référentiel de rémunération applicable aux agents contractuels recrutés en administration centrale ou en Île-de-France, pris en application de l'instruction du 7 juillet 2021 relative à la rémunération des agents contractuels des ministères sociaux

Le ministre du travail et des solidarités
La ministre de la santé, des familles, de l'autonomie
et des personnes handicapées

à

Monsieur le chef de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS)

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux
et directeurs d'administration centrale

Mesdames et Messieurs les directeurs
et délégués d'administration centrale

Monsieur le sous-directeur de la Division des cabinets (DDC)

Monsieur le directeur régional et interdépartemental de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIETS)

Monsieur le directeur de la Direction régionale et interdépartementale
de l'hébergement et du logement (DRIHL)

Référence	NOR : TRSR2628433J (numéro interne : 2026/162)
Date de signature	14/09/2026
Emetteurs	Ministère du travail et des solidarités Ministère de la santé, des familles, de l'autonomie et des personnes handicapées Direction des ressources humaines (DRH)
Objet	Revalorisation du barème du référentiel de rémunération applicable aux agents contractuels recrutés en administration centrale ou en Île-de-France, pris en application de l'instruction du 7 juillet 2021 relative à la rémunération des agents contractuels des ministères sociaux.
Action à réaliser	Pour mise en œuvre.
Résultat attendu	Application du nouveau barème de rémunération des agents contractuels.
Echéance	Prise en compte des dispositions prévues dans la présente instruction, dans les meilleurs délais.
Contacts utiles	Sous-direction de la gestion des ressources humaines Bureau des personnels contractuels (BEPCO) Maxime BEAUGRAND Mél. : maxime.beaugrand@sg.social.gouv.fr Maxime-Margaret LOIRY Mél. : maxime-margaret.loiry@sg.social.gouv.fr

Nombre de pages et annexes	3 pages + 2 annexes (10 pages) Annexe 1 - Barème applicable au 1 ^{er} janvier 2027 en Administration centrale – Île-de-France Annexe 2 - Instruction du 7 juillet 2021 relative à la rémunération des agents contractuels des ministères sociaux
Résumé	Cette instruction a pour objet de diffuser le barème actualisé du référentiel de rémunération au 1 ^{er} janvier 2027
Mention Outre-mer	Les Outre-mer ne sont pas concernées par l'instruction.
Mots-clés	Rémunération ; contrat ; recrutement ; contractuel.
Classement thématique	Administration générale / Ressources humaines
Texte de référence	Instruction du 7 juillet 2021 relative à la rémunération des agents contractuels des ministères sociaux.
Circulaire / instruction abrogée	Néant
Instruction modifiée	Instruction du 7 juillet 2021 relative à la rémunération des agents contractuels des ministères sociaux.
Rediffusion locale	Les destinataires doivent assurer une diffusion auprès des bureaux des ressources humaines et des affaires générales ainsi qu'aux services RH de la DRIETS et de la DRIHL.
Document opposable	Oui
Déposée sur le site Légifrance	Non
Publiée au BO	Oui
Date d'application	1 ^{er} janvier 2027

1. Enjeux de l'actualisation du barème

Le barème initial annexé à l'instruction du 7 juillet 2021 relative à la rémunération des agents contractuels des ministères sociaux se heurte à un décalage significatif et grandissant avec la réalité du marché de l'emploi. Par ailleurs, les valeurs planchers censées s'appliquer aux candidats sans reprise d'ancienneté ne permettent plus d'attirer les nouveaux talents face à une concurrence accrue constatée avec le secteur privé ou les autres administrations publiques. Enfin, le contexte inflationniste des dernières années renforce le décrochage du barème initial au regard du coût de la vie.

Pour toutes ces raisons, un barème actualisé annexé au référentiel de rémunération de l'Administration centrale et de l'Île-de-France entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2027.

2. Montants actualisés des fourchettes de rémunération

Les montants des fourchettes de rémunération par métier et tranche d'expérience du barème initial ont été revalorisés pour tenir compte des augmentations successives de la valeur du point d'indice de la fonction publique, intervenues le 1^{er} juillet 2022 puis le 1^{er} juillet 2023, et de l'attribution des 5 points supplémentaires d'indice majoré appliquée à l'ensemble des agents éligibles depuis le 1^{er} janvier 2024.

3. Périmètre d'application du barème actualisé

Le barème actualisé a vocation à servir de nouveau cadre de référence **en administration centrale et en Île-de-France** pour la fixation des rémunérations :

- ✓ **Des agents nouvellement recrutés**, dont les contrats débiteront à compter du **1^{er} janvier 2027 ou postérieurement** ;
- ✓ **Des agents contractuels en poste** réalisant un **changement substantiel de fonction, à compter du 1^{er} janvier 2027 ou postérieurement**. À ce titre, il est rappelé que les missions de l'agent devront être modifiées de façon substantielle rendant nécessaire la création d'une nouvelle fiche de poste. La notion de « substantiel » recouvre un accroissement important des responsabilités confiées à l'agent que ce soit en termes d'encadrement ou de suivi de dossiers, d'évolution (à plus de 50%) du périmètre de ses attributions ou de ses missions. Cette évolution suppose d'établir en amont une nouvelle fiche de poste qui doit faire l'objet d'une publication pour la durée réglementaire et de dérouler un processus de recrutement complet (réception et tri des candidatures, entretiens de recrutement, sélection du candidat).

Le nouveau barème ne s'appliquera donc pas à un agent contractuel déjà en poste tant qu'un changement substantiel de fonction n'aura pas pu être caractérisé et matérialisé par la signature d'un nouveau contrat de travail ou d'un avenant.

Pour les ministres et par délégation :
La directrice des ressources humaines,



Caroline GARDETTE-HUMEZ

Visé par le contrôleur budgétaire et comptable ministériel,
Philippe SAUVAGE

Annexe 1

Barème applicable au 1^{er} janvier 2027 en Administration centrale – Île-de-France

DOMAINE METIER	METIER		Rémunération plancher pour un agent sans expérience				Débutant Plafond pour un agent détenant moins de 5 ans d'expérience				Intermédiaire Plafond pour un agent détenant entre 5 et 15 ans d'expérience				Confirmé Plafond pour un agent détenant plus de 15 ans d'expérience			
	Type d'emploi	Cat.	IM	Traitement brut	IR à 3%	Rémunération totale (brut)	IM	Traitement brut	IR à 3%	Rémunération totale (brut)	IM	Traitement brut	IR à 3%	Rémunération totale (brut)	IM	Traitement brut	IR à 3%	Rémunération totale (brut)
ACHAT	Conseillèr.e en ingénierie d'achat / Expert.e en marchés publics	A	514	30 364 €	911 €	31 275 €					800	47 259 €	1 418 €	48 676 €	999	59 014 €	1 770 €	60 785 €
	Chargé.e de la commande publique / de marché public / mission / Juriste / Responsable Achat / Acheteur	A	488	28 828 €	865 €	29 693 €	609	35 976 €	1 079 €	37 055 €	760	44 896 €	1 347 €	46 243 €	948	56 002 €	1 680 €	57 682 €
	Gestionnaire achat / commande publique / marché public	B	412	24 338 €	730 €	25 068 €	474	28 001 €	840 €	28 841 €	544	32 136 €	964 €	33 100 €	625	36 921 €	1 108 €	38 029 €
ASSISTANCE	Assistant.e de direction / de gestion administrative	B	412	24 338 €	730 €	25 068 €	474	28 001 €	840 €	28 841 €	544	32 136 €	964 €	33 100 €	625	36 921 €	1 108 €	38 029 €
	Secrétaire / assistant.e	C	372	21 975 €	659 €	22 635 €	393	23 216 €	696 €	23 912 €	408	24 102 €	723 €	24 825 €	469	27 705 €	831 €	28 537 €
ADMINISTRATION ET MANAGEMENT	Adjoint.e sous-directeur / Chef-fe de département	A	1 092	64 508 €	1 935 €	66 443 €					1 450	85 656 €	2 570 €	88 226 €	1 927	113 834 €	3 415 €	117 249 €
	Expert.e / Chef-fe de projet	A	919	54 288 €	1 629 €	55 917 €	1 148	67 816 €	2 034 €	69 851 €	1 434	84 711 €	2 541 €	87 253 €	1 791	105 800 €	3 174 €	108 974 €
	Chef-fe de bureau / mission	A	747	44 128 €	1 324 €	45 452 €	932	55 056 €	1 652 €	56 708 €	1 164	68 761 €	2 063 €	70 824 €	1 454	85 893 €	2 577 €	88 470 €
	Adjoint.e chef-fe de bureau / mission	A	678	40 052 €	1 202 €	41 253 €	846	49 976 €	1 499 €	51 475 €	1 056	62 382 €	1 871 €	64 253 €	1 319	77 918 €	2 338 €	80 255 €
	Chef-fe de cabinet	A	678	40 052 €	1 202 €	41 253 €	846	49 976 €	1 499 €	51 475 €	1 056	62 382 €	1 871 €	64 253 €	1 319	77 918 €	2 338 €	80 255 €
	Conseillèr.e expert.e	A	514	30 364 €	911 €	31 275 €					800	47 259 €	1 418 €	48 676 €	999	59 014 €	1 770 €	60 785 €
	Chargé.e de mission / Chargé.e de projet / Chargé.e de projet / Archiviste (bac+3 et 5) / documentaliste (bac +3 et 5)	A	488	28 828 €	865 €	29 693 €	609	35 976 €	1 079 €	37 055 €	760	44 896 €	1 347 €	46 243 €	948	56 002 €	1 680 €	57 682 €
	Gestionnaire / Assistant.e en gestionnaire administrative / Archiviste (Bac+2) / documentaliste (bac+2)	B	412	24 338 €	730 €	25 068 €	474	28 001 €	840 €	28 841 €	544	32 136 €	964 €	33 100 €	625	36 921 €	1 108 €	38 029 €
	Conseillèr.e expert.e juridique	A	514	30 364 €	911 €	31 275 €					800	47 259 €	1 418 €	48 676 €	999	59 014 €	1 770 €	60 785 €
JURIDIQUE	Chargé.e d'études juridiques / mission / Rédactrice / Rédacteur / Consultant.e juridique / Chargé.e de projet	A	488	28 828 €	865 €	29 693 €	609	35 976 €	1 079 €	37 055 €	760	44 896 €	1 347 €	46 243 €	948	56 002 €	1 680 €	57 682 €
	Assistant.e juridique / Gestionnaire juridique	B	412	24 338 €	730 €	25 068 €	474	28 001 €	840 €	28 841 €	544	32 136 €	964 €	33 100 €	625	36 921 €	1 108 €	38 029 €
	Chargé.e de mission contrôle / d'inspection et de contrôle externe	A	682	40 288 €	1 209 €	41 497 €	852	50 331 €	1 510 €	51 840 €	1 064	62 854 €	1 886 €	64 740 €	1 328	78 449 €	2 353 €	80 803 €
AUDIT ET CONTRÔLE	Auditeur-ric.e / Chargé.e de la méthodologie et de l'appui au contrôle	A	488	28 828 €	865 €	29 693 €	609	35 976 €	1 079 €	37 055 €	760	44 896 €	1 347 €	46 243 €	948	56 002 €	1 680 €	57 682 €
	Vérificateur-trice	B	412	24 338 €	730 €	25 068 €	474	28 001 €	840 €	28 841 €	544	32 136 €	964 €	33 100 €	625	36 921 €	1 108 €	38 029 €
COMMUNICATION, CREATION, WEB	Responsable de la communication / interne / externe / évènementielle	A	609	35 976 €	1 079 €	37 055 €	760	44 896 €	1 347 €	46 243 €	948	56 002 €	1 680 €	57 682 €	1 231	72 719 €	2 182 €	74 901 €
	Chargé.e de communication / interne/ externe / événementielle / mission	A	471	27 824 €	835 €	28 658 €	587	34 676 €	1 040 €	35 716 €	733	43 301 €	1 299 €	44 600 €	951	56 179 €	1 685 €	57 864 €
	Concepteur- Rédactrice / Rédacteur chargé.e de publication / Secrétaire de rédaction	A	471	27 824 €	835 €	28 658 €	587	34 676 €	1 040 €	35 716 €	733	43 301 €	1 299 €	44 600 €	951	56 179 €	1 685 €	57 864 €
	Chargé.e de communication on-line / Chargé.e de projet communication / Digital / Numérique / Chef-fe de projet multimédia	A	436	25 756 €	773 €	26 529 €	566	33 436 €	1 003 €	34 439 €	762	45 014 €	1 350 €	46 364 €	1 027	60 668 €	1 820 €	62 488 €
	Community manager	A	436	25 756 €	773 €	26 529 €	566	33 436 €	1 003 €	34 439 €	762	45 014 €	1 350 €	46 364 €	1 027	60 668 €	1 820 €	62 488 €
	Responsable éditorial web / multisupport / Chef-fe de projet édition / responsable éditorial web	A	419	24 752 €	743 €	25 494 €	543	32 077 €	962 €	33 039 €	732	43 242 €	1 297 €	44 539 €	986	58 246 €	1 747 €	59 994 €
	Web designer / Infographiste (multimédia) / Chargé.e de projet création graphique / Graphiste	A	436	25 756 €	773 €	26 529 €	566	33 436 €	1 003 €	34 439 €	762	45 014 €	1 350 €	46 364 €	1 027	60 668 €	1 820 €	62 488 €
	Chargé.e des analyses et de la veille média / Média planneur / Web planner / chargé.e d'études média	A	419	24 752 €	743 €	25 494 €	543	32 077 €	962 €	33 039 €	732	43 242 €	1 297 €	44 539 €	986	58 246 €	1 747 €	59 994 €
	Chef-fe de projet web / Webmaster	A	436	25 756 €	773 €	26 529 €	566	33 436 €	1 003 €	34 439 €	762	45 014 €	1 350 €	46 364 €	1 027	60 668 €	1 820 €	62 488 €
	Chargé.e de mission / promotion et de diffusion commerciale	A	488	28 828 €	865 €	29 693 €	609	35 976 €	1 079 €	37 055 €	760	44 896 €	1 347 €	46 243 €	948	56 002 €	1 680 €	57 682 €
ETUDE, RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT	Chargé.e d'études, des statistiques, de recherche, de prospectives économiques et statisticiens/statisticiennes (diplômé de l'ENSAE)	A	802	47 377 €	1 421 €	48 798 €	838	49 504 €	1 485 €	50 989 €	1 046	61 791 €	1 854 €	63 644 €	1 203	71 065 €	2 132 €	73 197 €
	Chargé.e d'études, des statistiques, de recherche, de prospectives économiques et statisticiens/statisticiennes (diplômé de l'ENSAI ou d'un doctorat)	A	695	41 056 €	1 232 €	42 288 €	726	42 887 €	1 287 €	44 174 €	906	53 521 €	1 606 €	55 126 €	1 042	61 554 €	1 847 €	63 401 €
	Chargé.e d'études, des statistiques, de recherche, de prospectives économiques et statisticiens/ statisticiennes (diplômé d'un M2)	A	669	39 520 €	1 186 €	40 706 €	699	41 292 €	1 239 €	42 531 €	873	51 571 €	1 547 €	53 118 €	1 003	59 251 €	1 778 €	61 028 €
	Chargé.e d'études (diplômés d'un doctorat en sociologie, statistique ou démographie)	A	695	41 056 €	1 232 €	42 288 €	726	42 887 €	1 287 €	44 174 €	906	53 521 €	1 606 €	55 126 €	960	56 710 €	1 701 €	58 412 €
	Chargé.e d'études (diplômés d'un Master M2 en sociologie, statistique ou démographie)	A	669	39 520 €	1 186 €	40 706 €	699	41 292 €	1 239 €	42 531 €	873	51 571 €	1 547 €	53 118 €	951	56 179 €	1 685 €	57 864 €
	Chargé.e d'études (diplômés d'un doctorat hors diplômes de statistique / sociologie)	A	626	36 980 €	1 109 €	38 089 €	657	38 811 €	1 164 €	39 976 €	820	48 440 €	1 453 €	49 893 €	869	51 335 €	1 540 €	52 875 €
	Chargé.e d'études (diplômés d'un Master M2 hors diplôme de statistique / sociologie)	A	576	34 026 €	1 021 €	35 047 €	605	35 739 €	1 072 €	36 812 €	755	44 600 €	1 338 €	45 938 €	822	48 558 €	1 457 €	50 015 €
	Assistant.e de gestion administrative	B	412	24 338 €	730 €	25 068 €	474	28 001 €	840 €	28 841 €	544	32 136 €	964 €	33 100 €	625	36 921 €	1 108 €	38 029 €
FINANCE, GESTION ET COMPTABILITE	Chargé.e de la tutelle financière des organismes publics et opérateurs de l'Etat / Expert.e en ingénierie financière	A	514	30 364 €	911 €	31 275 €	641	37 866 €	1 136 €	39 002 €	800	47 259 €	1 418 €	48 676 €	999	59 014 €	1 770 €	60 785 €
	Chargé.e de mission d'analyse budgétaire / Chargé.e du contrôle interne budgétaire et comptable / Chargé.e de prestations financières / Contrôleuse / Contrôleur de gestion	A	488	28 828 €	865 €	29 693 €	609	35 976 €	1 079 €	37 055 €	760	44 896 €	1 347 €	46 243 €	948	56 002 €	1 680 €	57 682 €
	Assistant.e de gestion administrative / Gestionnaire-Instructeur-ric.e administratif / Instructrice administrative	B	412	24 338 €	730 €	25 068 €	474	28 001 €	840 €	28 841 €	544	32 136 €	964 €	33 100 €	625	36 921 €	1 108 €	38 029 €
IMMOBILIER	Expert.e immobilier / Chargé.e d'opérations immobilière																	

Instruction relative à la rémunération des agents contractuels des ministères sociaux

PREAMBULE

Le référentiel de rémunération est un nouvel outil destiné à encadrer les rémunérations proposées aux agents contractuels recrutés sur des emplois permanents ou temporaires, à l'exception des emplois fonctionnels régis par le décret du 31 décembre 2019, et à faire correspondre au mieux un emploi et une rémunération selon le profil du candidat (expériences professionnelles, compétences ...).

Cet outil s'inscrit dans la démarche de la DRH visant à fournir un processus de recrutement et d'intégration professionnalisé unique afin de pouvoir répondre le mieux possible aux besoins de vos services en termes de compétences et notamment pouvoir détenir « la personne au bon poste, au bon moment et à la bonne rémunération ». En outre, ce dispositif vise 4 objectifs :

- optimiser notre compétitivité externe et proposer des rémunérations attractives, concurrentielles et équivalentes à celles des administrations concurrentes à un même niveau de fonction ;
- disposer d'un système de rémunération équilibré en interne : la rémunération doit être juste (à emploi et responsabilités similaires), évolutive (revalorisation), motivante (rémunération de la performance) et s'inscrire dans un parcours professionnel (mobilité-évolution) ;
- garantir la compatibilité des rémunérations proposées avec les évolutions de la masse salariale (équilibre budgétaire) ;
- réduire les délais de recrutement par l'allègement des contrôles au cas par cas du CBCM.

Ce référentiel fixe des fourchettes de rémunération pour les différents types de postes répartis en familles professionnelles (selon le niveau d'ancienneté et d'expertise détenu par l'agent) susceptibles de les accueillir. Il vient remplacer le cadre de gestion actuel des agents contractuels en Île de France.

Il vise ainsi à renforcer l'efficacité du recrutement en améliorant la latitude des services et en positionnant la DRH en soutien pour aider à définir au mieux les besoins des DAC et faciliter la prise en charge des candidats que vous aurez retenus.

Ces nouvelles fourchettes de rémunérations seront applicables à compter du **1er septembre 2021** en Île-de-France et concerneront les agents nouvellement recrutés.

Cette circulaire remplace le cadre de gestion et les barèmes existants des emplois temporaires pour les nouveaux recrutements en Île de France.

Ce référentiel s'inscrit pleinement dans la politique d'équité et d'égalité professionnelle femmes-hommes.

I- METHODOLOGIE APPLIQUEE A LA CREATION DU REFERENTIEL

a. Besoin identifié

Les ministères sociaux ont une importante activité de recrutement d'agents contractuels, tant en remplacement à durée limitée sur emploi permanent que de manière plus pérenne, suivant l'évolution des besoins de ses différentes composantes.

Cependant le besoin en réactivité sur ces recrutements s'est accru plus rapidement que le processus précédent ne permettait de les réaliser.

Le premier besoin auquel répond ce référentiel de rémunération est donc l'accélération du processus de prise en charge de l'agent contractuel sélectionné par l'employeur durant la phase de recrutement ; le CBCM validant les rémunérations du référentiel, son visa n'est plus nécessaire pour les rémunérations le respectant.

La variété des recrutements et des profils des recruteurs comme des recrutés a pu créer des traitements différenciés entre contractuels effectuant des missions similaires dans des structures différentes, ainsi qu'entre contractuels et titulaires.

Le référentiel de rémunération permet également de répondre au besoin d'équité de traitement entre les agents des ministères sociaux, et de transparence dans ce traitement.

Il s'applique à l'ensemble des recrutements précédemment couverts par le cadre de gestion ainsi que ceux sur emploi temporaire, quel que soit le fondement juridique du contrat, hormis le recrutement de contractuels travailleurs handicapés, de fonctionnaire en détachement sur contrat et de contractuel sur emplois fonctionnels.

Enfin, ce référentiel accompagne la professionnalisation du recrutement au sein des ministères sociaux.

b. Création de l'outil

Pour répondre à ces besoins, la direction des ressources humaines a d'abord effectué un état des lieux de la rémunération des contractuels afin de dresser un tableau des principaux emplois occupés, et des rémunérations perçues pour les emplois en tension, tout en s'appuyant sur un parangonnage des pratiques des autres ministères et de plusieurs acteurs privés aux besoins en recrutement similaires. La rémunération des titulaires sur les emplois équivalents a également été prise en compte.

Elle a ensuite rencontré l'ensemble des directions d'administrations centrales, ainsi que les services du contrôleur budgétaire et comptable ministériel, pour échanger avec eux sur les spécificités de leurs besoins, et enrichir et affiner les niveaux du référentiel.

II- STRUCTURE DU REFERENTIEL DE REMUNERATION

Le référentiel comprend une liste de postes couvrant les principaux recrutements constatés de contractuels. Il s'applique pour l'ensemble des contrats des MSO (articles 4 et 6 notamment). Pour clarifier la recherche, ces postes sont regroupés par famille. Le niveau de l'emploi (A, B ou C) est également indiqué.

Il comporte ensuite quatre groupes de colonnes. Elles indiquent toutes, par ligne, une rémunération brute annuelle arrondie et un estimatif de la rémunération nette mensuelle liée. Il s'agit également du montant de la rémunération accordée pour les contrats courts des articles 6 *quater* et 6 *sexies*. Cette valeur de référence vient remplacer le barème existant des emplois temporaires.

Les colonnes du groupe « valeur de référence » indiquent le socle de rémunération pratiqué à l'embauche par les ministères sociaux pour chaque poste. Il s'agit du montant minimal pouvant être indiqué sur les fiches de postes et les offres d'emplois pour les jeunes diplômés ou sans expérience professionnelle.

- ✓ Les colonnes « plafond débutant » indiquent la rémunération maximale qui peut être proposée à un candidat ayant **jusqu'à cinq ans d'expérience** sur le poste demandé ou des fonctions de même niveau.

- ✓ Les colonnes « plafond intermédiaire » indiquent la rémunération maximale pouvant être proposée à un candidat ayant **jusqu'à quinze ans d'expérience** sur le poste demandé ou des fonctions de même niveau.
- ✓ Les colonnes « plafond confirmé » indiquent la rémunération maximale que les ministères sociaux peuvent proposer à un candidat ayant **plus de quinze années d'expérience** sur le poste demandé ou des fonctions de même niveau.

III- DETERMINATION DE LA REMUNERATION

a. La fourchette de rémunération de l'offre d'emploi

La rémunération se définit en amont de la publication de l'offre d'emploi, via une fourchette de rémunération, qui dépend du type de profil recherché pour occuper le poste à pourvoir. Cette fourchette doit être **conforme au socle et aux plafonds définis par le référentiel**.

Une fiche de poste ne peut être publiée sans indiquer de fourchette de rémunération cohérente avec le référentiel.

Les services devront s'assurer au moment de la publication de la fiche de poste (opération réalisée par la DRH – Département RIMR) de la cohérence de la fiche par rapport au RDR. Ils se rapprocheront, en amont du processus, du bureau de gestion avant toute publication, pour validation.

Une fiche de poste visant au recrutement d'un agent sans expérience affiche une fourchette qui se situe entre le socle et le plafond débutant.

La rémunération figurant sur la fiche de poste doit prendre en compte l'ensemble des éléments de rémunération, indemnités pérennes comprises.

La recherche d'autres profils occasionnera la définition d'une fourchette différente, pouvant exceptionnellement aller jusqu'au plafond confirmé pour la recherche d'un profil très expérimenté.

Le plafond d'une catégorie ne constitue pas le socle de la catégorie suivante, notamment lorsque le poste est susceptible d'être occupé par des personnes dont le niveau d'expérience peut varier.

Une fourchette doit viser un delta cohérent entre la rémunération minimale et la rémunération maximale proposée, d'où l'importance de la définition du besoin en amont. Ce delta ne devrait pas dépasser les 30%.

b. La fixation de la rémunération du candidat retenu

Le candidat retenu en première position a postulé en ayant connaissance de la fourchette de rémunération proposée et ses prétentions salariales doivent être en accord avec cette dernière.

La rémunération de l'agent contractuel est **fixée par la DRH** par le bureau SDGAP-1, à l'aide notamment d'une fiche financière et en fonction des éléments suivants :

- 1) Calcul de la reprise de l'ancienneté et de l'expérience acquise :
 - reprise à 100% des expériences ayant un lien direct avec le poste proposé, au 2/3 pour les expériences permettant l'accès au poste et à 0 pour les postes n'ayant aucun rapport ;
 - Il n'est pas fait de distinction entre les expériences dans la sphère publique et la sphère privée ;
 - les stages durant la période de formation et les durées en apprentissage ne sont pas pris en compte s'ils n'ont pas de rapport avec le poste proposé ;
 - si l'offre d'emploi vise une rémunération « intermédiaire » mais que le candidat retenu n'a pas l'expérience requise, le plafond de sa rémunération est celui « débutant » ; une recrue sans expérience ne peut atteindre le plafond débutant ;
 - la DRH déterminera au sein des fourchettes de rémunération des paliers liés à l'ancienneté afin d'éviter de recruter les agents directement au sommet de grille.
- 2) Prise en compte de la qualification requise pour certaines fonctions ;
- 3) Prise en compte de la rémunération antérieure, avec une possible évolution fixée dans la limite de la fourchette de rémunération, et respectant un taux d'évolution salarial comparable à celui des fonctionnaires (fourchette indicative de 5%).
- 4) La DRH veillera également à un équilibre entre et au sein des services afin d'éviter les concurrences entre composantes des MSO.
- 5) Le cas échéant, la prime d'encadrement ainsi que l'indemnité de résidence figureront à part entière sur la fiche financière et le contrat dans la limite du niveau maximum prévu par la fourchette du référentiel de rémunération.

Suite au premier entretien, SDGAP1 édite une fiche financière pour transmission au candidat pressenti pour le poste. Si plusieurs candidats sont pressentis et que la rémunération est un élément d'arbitrage, SDGAP1 éditera une fiche financière pour chacun d'eux.

Si aucun accord salarial n'est possible en respectant ces conditions, il est recommandé d'étudier les autres candidatures. Si plusieurs candidats sont pressentis et que la rémunération est un élément d'arbitrage, SDGAP1 éditera une fiche financière pour chacun d'eux.

c. La mise en forme de la rémunération dans le contrat

Les contrats comprennent les éléments de rémunérations suivants, fixés par le **décret n°86-83 du 17 janvier 1986** :

- la mention de la rémunération annuelle brute exprimée en euros correspondant à un indice majoré ;
- une indemnité de résidence le cas échéant,
- la mention du SFT, le cas échéant ;
- le remboursement partiel de son transport le cas échéant ;
- un complément indemnitaire annuel non reconductible (prime à la performance) le cas échéant dont le montant dépendra de l'enveloppe budgétaire annuelle dont disposeront les ministères sociaux ; ces éléments sont exclusifs de toute autre élément de rémunération ;

d. En cas de désaccord sur la rémunération

En cas de demande de rémunération dépassant le plafond du référentiel, le service recruteur détaille la situation à la DRH en fournissant tous les éléments justifiant le dépassement de la rémunération plafond. Le bureau SDGAP-1 évalue la demande, l'instruit et la porte le cas échéant devant le CBCM.

IV- LA REVALORISATION DE LA REMUNERATION

a. Règles et principes

Conformément au **décret n°86-83 du 17 janvier 1986** dans son **article 1-3**, la rémunération des agents contractuels fait l'objet d'un réexamen « *au moins tous les 3 ans au vue des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions* ». A cette occasion, conformément à l'**article 2-5** du même texte, « la rémunération peut faire l'objet de réévaluation » et être augmentée.

Pour mémoire, le présent référentiel n'est pas un outil permettant la revalorisation des agents, mais est un outil lié au recrutement.

S'agissant des revalorisations triennales, le visa individuel du CBCM n'est plus requis. Les services auront la possibilité de revaloriser les agents en fonction de la qualité de service rendu, de façon déplaçonnée. Néanmoins les revalorisations devront respecter le plafond de l'enveloppe globale ministérielle déterminée préalablement par la DRH et la DFAS et soumise au visa du CBCM.

b. Application pour l'agent

La revalorisation de la rémunération de l'agent contractuel doit être étudiée, à l'issue de trois années d'activité sur les mêmes fonctions, par sa hiérarchie directe conformément aux textes applicables.

Il s'agit d'une décision individuelle, prise sur la base des entretiens professionnels annuels, dans le respect des principes qui animent les ministères sociaux, notamment en matière d'égalité professionnelle et de diversité.

La revalorisation s'exprime en pourcentage de la rémunération antérieure.

Un avenant au contrat est réalisé par la DRH afin de matérialiser la revalorisation, en indiquant le nouvel indice majoré de rémunération de l'agent.

L'avenant prend effet à la date anniversaire de la signature du contrat.

c. Application pour l'employeur (DAC) :

Une enveloppe annuelle est calculée par la DRH en fonction du nombre et du niveau de rémunération des agents contractuels présents au sein de chaque structure des ministères sociaux.

L'intégralité de l'enveloppe est notifiée au chef de service dans le cadre des orientations de la campagne annuelle de revalorisation.

La règle de calcul est un pourcentage de la masse salariale des agents concernés, qui sera répartie selon les décisions prises par les responsables hiérarchiques.

La revalorisation des agents contractuels est un acte managérial relevant de la responsabilité de chaque direction.

d. Etapes importantes :

1) Début de carrière :

Le début de carrière est une période essentielle pour l'acquisition de nouvelles compétences. Afin de valoriser la montée en expertise des agents concernés, les ministères sociaux portent une attention particulière aux revalorisations pendant cette période, dans le respect de l'enveloppe qui leur est attribuée.

2) Changement d'emploi :

Lors d'un changement d'emploi, si l'agent reste dans la même catégorie de poste au sein du référentiel, sa rémunération n'est pas modifiée et son calendrier de revalorisation reste inchangé.

S'il change de poste au sein du référentiel, un nouveau montant de rémunération est octroyé à l'agent au sein de la fourchette le concernant dans son nouvel emploi, en valorisant l'expérience acquise sur son précédent poste.

Un nouveau contrat ou un avenant au contrat est réalisé afin de matérialiser le changement d'emploi et en indiquant le nouvel indice majoré de rémunération de l'agent.

Le nouveau contrat ou l'avenant prend effet à la date effective de la mutation professionnelle.

A noter qu'en cas de changement, l'agent peut ne plus bénéficier de sa prime d'encadrement.

3) Seconde partie de carrière :

Afin de favoriser l'évolution professionnelle tout au long de la vie, les revalorisations des contractuels ne sont plus limitées par un plafond. Une revalorisation peut donc leur être attribuée tous les trois ans jusqu'à la fin de leur activité, sans pour autant constituer une obligation de l'employeur. Cette revalorisation se fait également dans le respect de la cohérence et de l'évolution des rémunérations des fonctionnaires, à un rythme décroissant.

4) Application du dispositif de revalorisation suivant le décret de 1986

Ce dispositif de revalorisation ne sera appliqué qu'aux nouveaux contrats basés sur ce nouveau référentiel. Les contractuels qui n'ont pas intérêt à l'application de ce décret continueront à se voir appliquer le cadre de gestion jusqu'à un changement de poste, nouveau contrat ou avenant (cf. annexe 4).

V- AGENTS CONTRACTUELS DEJA EN POSTE ET REFERENTIEL DE REMUNERATION

Le référentiel de rémunération ne s'applique pas aux contractuels recrutés au sein des ministères sociaux avant la date de son entrée en vigueur. Ces derniers ne voient pas leurs conditions de rémunération modifiées et ne se voient pas proposer de reclassement.

Ils continuent d'évoluer dans le cadre de gestion par avancement de position, jusqu'à l'intégration dans le référentiel de rémunération qui se matérialise par la signature d'un nouveau contrat ou d'un nouvel avenant lors d'un changement de poste.

En cas de changement de poste, leur rémunération est fixée en référence au référentiel de rémunération pour le poste sur lequel ils sont affectés, dans le respect de la fourchette de rémunération de l'offre d'emploi et des plafonds d'expérience. Cette nouvelle rémunération peut s'accompagner d'une revalorisation mesurée conformément aux dispositions prévues ci-dessus (II-b).

VI- SUIVI DU REFERENTIEL DE REMUNERATION

La DRH communiquera au CBCM tous les contrats signés accompagnés de la fiche financière. Cette transmission se fera par voie dématérialisée et de manière régulière au moment des signatures des actes. Des pièces justificatives complémentaires pourront être demandées par le CBCM dans le cadre de son contrôle a posteriori.

Le référentiel de rémunération pourra faire l'objet d'une révision régulière en concertation avec les directions d'emploi au sein des ministères sociaux. Il sera notamment adapté afin de prendre en compte en permanence les emplois sur lesquels les populations de contractuels sont les plus importantes.

La concertation s'effectuera en lien étroit avec le CBCM, qui validera chaque nouvelle version du référentiel.

Ces évolutions permettent de tenir compte de l'évolution des prix du marché de l'emploi et des besoins spécifiques des ministères sociaux en matière de recrutement. Elles peuvent porter à la fois sur la création ou la suppression de postes inclus dans le référentiel, ainsi que sur les montants des socles et des plafonds, afin de garantir le contrôle de la masse salariale des ministères sociaux, dans le respect des accords de contractualisation conclus entre les directions et le SG/DRH.

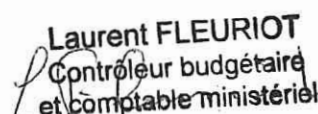
Elles se font en intégrant l'évolution de la masse salariale des ministères sociaux fixée en loi de finances, en équité avec les rémunérations des fonctionnaires.

Elles peuvent également inclure des diminutions des montants.

Ces évolutions seront sans conséquence sur les contrats déjà actés.

ANNEXES :

- [Annexe 1 : Grille du Référentiel de Rémunération](#)
- [Annexe 2 : Modèle de fiche financière](#)

Le contrôleur budgétaire ministériel	Le Directeur des Ressources Humaines
 Laurent FLEURIOT - 6 JUL. 2021 Contrôleur budgétaire et comptable ministériel	 Le directeur des ressources humaines Pascal BERNARD

Paris, le

07 JUL. 2021

REFERENTIEL DES REMUNERATIONS DES AGENTS CONTRACTUELS APPLICABLE AUX RECRUTEMENTS

FAMILLE	POSTE	Catégorie	VALEUR PLANCHER			PLAFOND DEBUTANT <small>expérience professionnelle jusqu'à 5 ans</small>			PLAFOND INTERMEDIAIRE <small>expérience professionnelle jusqu'à 10 ans</small>			PLAFOND CONFIRME <small>expérience professionnelle supérieure à 10 ans</small>		
			Rémunération nette mensuelle	Rémunération brute mensuelle	Rémunération Brute Annuelle	Rémunération nette mensuelle	Rémunération brute mensuelle	Rémunération Brute Annuelle	Rémunération nette mensuelle	Rémunération brute mensuelle	Rémunération Brute Annuelle	Rémunération nette mensuelle	Rémunération brute mensuelle	Rémunération Brute Annuelle
ACHAT	Conseiller.e en ingénierie d'achat / Expert.e en marchés publics	A	1 967 €	2 458 €	29 500 €				3 073 €	3 841 €	46 094 €	3 841 €	4 801 €	57 617 €
	Chargé.e de la commande publique / de marché public / mission / Juriste / Responsable Achat / Acheteur	A	1 867 €	2 333 €	28 000 €	2 333 €	2 917 €	35 000 €	2 917 €	3 646 €	43 750 €	3 646 €	4 557 €	54 688 €
ASSISTANCE	Gestionnaire	B	1 575 €	1 968 €	23 618 €	1 811 €	2 263 €	27 161 €	2 082 €	2 603 €	31 235 €	2 395 €	2 993 €	35 920 €
	Assistant.e de direction / de gestion administrative	B	1 575 €	1 968 €	23 618 €	1 811 €	2 263 €	27 161 €	2 082 €	2 603 €	31 235 €	2 395 €	2 993 €	35 920 €
ADMINISTRATION ET MANAGEMENT	Secrétaire / assistant.e	C	1 232 €	1 539 €	18 473 €	1 416 €	1 770 €	21 244 €	1 558 €	1 947 €	23 368 €	1 792 €	2 239 €	26 874 €
	Adjoint.e sous-directeur / Chef.fe de département	A	4 200 €	5 250 €	63 000 €				5 586 €	6 983 €	83 790 €	7 429 €	9 287 €	111 441 €
JURIDIQUE	Expert.e / Chef.fe de projet	A	3 533 €	4 417 €	53 000 €	4 417 €	5 521 €	66 250 €	5 521 €	6 901 €	82 813 €	6 901 €	8 626 €	103 516 €
	Chef.fe de bureau / mission	A	2 867 €	3 583 €	43 000 €	3 583 €	4 479 €	53 750 €	4 479 €	5 599 €	67 188 €	5 599 €	6 999 €	83 984 €
AUDIT CONTRÔLE	Adjoint.e chef.fe de bureau / mission	A	2 600 €	3 250 €	39 000 €	3 250 €	4 063 €	48 750 €	4 063 €	5 078 €	60 938 €	5 078 €	6 348 €	76 172 €
	Chef.fe de cabinet	A	2 600 €	3 250 €	39 000 €	3 250 €	4 063 €	48 750 €	4 063 €	5 078 €	60 938 €	5 078 €	6 348 €	76 172 €
COMMUNICATION ET CREATION	Conseiller.e expert.e	A	1 967 €	2 458 €	29 500 €				3 073 €	3 841 €	46 094 €	3 841 €	4 801 €	57 617 €
	Chargé.e de mission / Chargé.e de projet / Chargé.e de projet / Archiviste (bac+3 et 5) / documentaliste (bac+3 et 5)	A	1 867 €	2 333 €	28 000 €	2 333 €	2 917 €	35 000 €	2 917 €	3 646 €	43 750 €	3 646 €	4 557 €	54 688 €
ETUDES RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT	Gestionnaire / Assistant.e en gestionnaire administrative / Archiviste (Bac+2) / documentaliste (bac+2)	B	1 575 €	1 968 €	23 618 €	1 811 €	2 263 €	27 161 €	2 082 €	2 603 €	31 235 €	2 395 €	2 993 €	35 920 €
	Conseiller.e expert.e	A	1 967 €	2 458 €	29 500 €				3 073 €	3 841 €	46 094 €	3 841 €	4 801 €	57 617 €
FINANCE GESTION COMPTABILITE	Chargé.e d'études juridiques / mission / Rédactrice / Rédacteur / Consultant juridique / Chargé.e de projet	A	1 867 €	2 333 €	28 000 €	2 333 €	2 917 €	35 000 €	2 917 €	3 646 €	43 750 €	3 646 €	4 557 €	54 688 €
	Assistant.e juridique / Gestionnaire	B	1 575 €	1 968 €	23 618 €	1 811 €	2 263 €	27 161 €	2 082 €	2 603 €	31 235 €	2 395 €	2 993 €	35 920 €
IMMOBILIER	Chargé.e de mission contrôle / d'inspection et de contrôle externe	A	2 618 €	3 273 €	39 274 €	3 273 €	4 091 €	49 093 €	4 091 €	5 114 €	61 366 €	5 114 €	6 392 €	76 707 €
	Auditeur-ric / Chargé.e de la méthodologie et de l'appui au contrôle	A	1 867 €	2 333 €	28 000 €	2 333 €	2 917 €	35 000 €	2 917 €	3 646 €	43 750 €	3 646 €	4 557 €	54 688 €
NSIC HORS METIER EN TENSION	Vérificateur-ric	B	1 575 €	1 968 €	23 618 €	1 811 €	2 263 €	27 161 €	2 082 €	2 603 €	31 235 €	2 395 €	2 993 €	35 920 €
	Responsable de la communication / interne / externe / événementielle	A	2 333 €	2 917 €	35 000 €	2 917 €	3 646 €	43 750 €	3 646 €	4 557 €	54 688 €	4 740 €	5 924 €	71 094 €
RESSOURCES HUMAINES	Chargé.e de communication / interne/externe / événementielle / mission	A	1 800 €	2 250 €	27 000 €	2 250 €	2 813 €	33 750 €	2 813 €	3 516 €	42 188 €	3 516 €	4 379 €	52 544 €
	Concepteur- Rédactrice / Rédacteur chargé.e de publication / Secrétaire de rédaction	A	1 800 €	2 250 €	27 000 €	2 250 €	2 813 €	33 750 €	2 813 €	3 516 €	42 188 €	3 516 €	4 379 €	52 544 €
SANTÉ/COHESION SOCIALE	Chargé.e de communication on-line / Chargé.e de projet communication / Digital / Numérique / Chef.fe de projet multimédia	A	1 667 €	2 083 €	25 000 €	2 167 €	2 708 €	32 500 €	2 925 €	3 656 €	43 875 €	3 949 €	4 936 €	59 231 €
	Community manager	A	1 667 €	2 083 €	25 000 €	2 167 €	2 708 €	32 500 €	2 925 €	3 656 €	43 875 €	3 949 €	4 936 €	59 231 €
QUALITE SECURITE ENVIRONNEMENT	Responsable éditorial web / multisupport / Chef.fe de projet édition / responsable éditorial web	A	1 600 €	2 000 €	24 000 €	2 080 €	2 600 €	31 200 €	2 808 €	3 510 €	42 120 €	3 791 €	4 739 €	56 862 €
	Web designer / Infographiste (multimédia) / Chargé.e de projet création graphique / Graphiste	A	1 667 €	2 083 €	25 000 €	2 167 €	2 708 €	32 500 €	2 925 €	3 656 €	43 875 €	3 949 €	4 936 €	59 231 €
MOYEN DE FONCTIONNEMENT ET DE LOGISTIQUE	Chargé des analyses et de la veille média / Média planneur / Web planner / chargé.e d'études média/	A	1 600 €	2 000 €	24 000 €	2 080 €	2 600 €	31 200 €	2 808 €	3 510 €	42 120 €	3 791 €	4 739 €	56 862 €
	Chef.fe de projet web / Webmaster/	A	1 667 €	2 083 €	25 000 €	2 167 €	2 708 €	32 500 €	2 925 €	3 656 €	43 875 €	3 949 €	4 936 €	59 231 €
NSIC EN TENSION - Rémunération brute	Chargé.e de mission / promotion et de diffusion commerciale	A	1 867 €	2 333 €	28 000 €	2 333 €	2 917 €	35 000 €	2 917 €	3 646 €	43 750 €	3 646 €	4 557 €	54 688 €
	Chargé.e d'études, des statistiques, de recherche, de perspectives économiques et statisticiens/statisticiennes (diplômé de l'ENSAE)	A	3 081 €	3 852 €	46 220 €	3 220 €	4 025 €	48 300 €	4 025 €	5 031 €	60 375 €	4 629 €	5 786 €	69 431 €
RESSOURCES HUMAINES	Chargé.e d'études, des statistiques, de recherche, de perspectives économiques et statisticiens/statisticiennes (diplômé de l'ENSAI ou d'un doctorat)	A	2 667 €	3 333 €	40 000 €	2 787 €	3 483 €	41 800 €	3 483 €	4 354 €	52 250 €	4 006 €	5 007 €	60 088 €
	Chargé.e d'études, des statistiques, de recherche, de perspectives économiques et statisticiens/statisticiennes (diplômé d'un M2)	A	2 567 €	3 208 €	38 500 €	2 682 €	3 353 €	40 233 €	3 353 €	4 191 €	50 291 €	3 856 €	4 820 €	57 835 €
SANTÉ/COHESION SOCIALE	Chargé.e d'études (diplômés d'un doctorat en sociologie, statistique ou démographie)	A	2 667 €	3 333 €	40 000 €	2 787 €	3 483 €	41 800 €	3 483 €	4 354 €	52 250 €	4 006 €	5 007 €	60 088 €
	Chargé.e d'études (diplômés d'un Master M2 en sociologie, statistique ou démographie)	A	2 567 €	3 208 €	38 500 €	2 682 €	3 353 €	40 233 €	3 353 €	4 191 €	50 291 €	3 856 €	4 820 €	57 835 €
MOYEN DE FONCTIONNEMENT ET DE LOGISTIQUE	Chargé.e d'études (diplômés d'un doctorat hors diplômes de statistique / sociologie)	A	2 400 €	3 000 €	36 000 €	2 520 €	3 150 €	37 800 €	3 150 €	3 938 €	47 250 €	3 339 €	4 174 €	50 085 €
	Chargé.e d'études (diplômés d'un Master M2 hors diplôme de statistique / sociologie)	A	2 208 €	2 760 €	33 120 €	2 318 €	2 898 €	34 776 €	2 898 €	3 623 €	43 470 €	3 159 €	3 949 €	47 382 €
FINANCE GESTION COMPTABILITE	Assistant.e de gestion administrative	B	1 575 €	1 968 €	23 618 €	1 811 €	2 263 €	27 161 €	2 082 €	2 603 €	31 235 €	2 395 €	2 993 €	35 920 €
	Chargé.e de la tutelle financière des organismes publics et opérateurs de l'Etat / Expert.e en ingénierie financière	A	1 967 €	2 458 €	29 500 €	2 458 €	3 073 €	36 875 €	3 073 €	3 841 €	46 094 €	3 841 €	4 801 €	57 617 €
IMMOBILIER	Chargé.e de mission d'analyse budgétaire / Chargé.e du contrôle interne budgétaire et comptable / Chargé.e de prestations financières / Contrôleuse / Contrôleur de gestion	A	1 867 €	2 333 €	28 000 €	2 333 €	2 917 €	35 000 €	2 917 €	3 646 €	43 750 €	3 646 €	4 557 €	54 688 €
	Assistant.e de gestion administrative / Gestionnaire-Instructeur-ric administratif / Instructrice administrative	B	1 575 €	1 968 €	23 618 €	1 811 €	2 263 €	27 161 €	2 082 €	2 603 €	31 235 €	2 395 €	2 993 €	35 920 €
NSIC HORS METIER EN TENSION	Expert.e immobilier / Chargé.e d'opérations immobilière	A	2 567 €	3 208 €	38 500 €				3 200 €	4 000 €	48 000 €	3 841 €	4 801 €	57 617 €
	Chargé.e de projet / Chargé.e de mission	A	1 867 €	2 333 €	28 000 €	2 333 €	2 917 €	35 000 €	2 917 €	3 646 €	43 750 €	3 646 €	4 557 €	54 688 €
RESSOURCES HUMAINES	Chargé.e de mission SI	A	2 333 €	2 917 €	35 000 €	2 917 €	3 646 €	43 750 €	3 646 €	4 557 €	54 688 €	4 557 €	5 697 €	68 359 €
	Ingénieur.e cloud computing / Chef.fe de projet cloud / ingénieur.e solutions cloud	A	2 333 €	2 917 €	35 000 €	2 917 €	3 646 €	43 750 €	3 646 €	4 557 €	54 688 €	4 557 €	5 697 €	68 359 €
SANTÉ/COHESION SOCIALE	Développeur web / référencier web	A	2 000 €	2 500 €	30 000 €	2 500 €	3 125 €	37 500 €	3 125 €	3 906 €	46 875 €	3 906 €	4 883 €	58 594 €
	Assistant.e fonctionnel / Assistant.e utilisateur	A	2 000 €	2 500 €	30 000 €	2 500 €	3 125 €	37 500 €	3 125 €	3 906 €	46 875 €	3 906 €	4 883 €	58 594 €
MOYEN DE FONCTIONNEMENT ET DE LOGISTIQUE	Technicien.ne de proximité / Technicien.ne d'exploitation	B	1 575 €	1 968 €	23 618 €	1 811 €	2 263 €	27 161 €	2 082 €	2 603 €	31 235 €	2 395 €	2 993 €	35 920 €
	Chargé.e de mission coaching	A	2 721 €	3 401 €	40 811 €							3 401 €	4 251 €	51 014 €
SANTÉ/COHESION SOCIALE	Chargé.e de mission RH / de développement RH / Dialogue social / Conseiller.e mobilité carrière/ responsable formation / Assistant.e de prévention	A	1 867 €	2 333 €	28 000 €	2 333 €	2 917 €	35 000 €	2 917 €	3 646 €	43 750 €	3 646 €	4 557 €	54 688 €
	Gestionnaire de ressources humaines/ Assistant.e de gestion des ressources humaines / administrative / de prévention	B	1 575 €	1 968 €	23 618 €	1 811 €	2 263 €	27 161 €	2 082 €	2 603 €	31 235 €	2 395 €	2 993 €	35 920 €
QUALITE SECURITE ENVIRONNEMENT	Conseiller.e expert.e médical (diplôme de pharmacie et de médecine bac+9)	A	2 880 €	3 600 €	43 200 €	3 600 €	4 500 €	54 000 €	4 500 €	5 625 €	67 500 €	5 625 €	7 031 €	84 375 €
	Conseiller.e expert.e médical (diplôme de pharmacie et de médecine bac+6)	A	2 592 €	3 240 €	38 880 €	3 240 €	4 050 €	48 600 €	4 050 €	5 063 €	60 750 €	5 063 €	6 328 €	75 938 €
MOYEN DE FONCTIONNEMENT ET DE LOGISTIQUE	Conseiller.e expert.e en santé publique / Cadre évaluateur des produits de santé	A	1 967 €	2 458 €	29 500 €	2 458 €	3 073 €	36 875 €	3 073 €	3 841 €	46 094 €	3 841 €	4 801 €	57 617 €
	Chargé.e de mission / Chef.fe de projet / Responsable de l'évaluation économique des médicaments / Chargé.e de la tarification des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux / Chargé.e de promotion de santé publique ou cohésion sociale	A	1 867 €	2 333 €	28 000 €	2 333 €	2 917 €	35 000 €	2 917 €	3 646 €	43 750 €	3 646 €	4 557 €	54 688 €
NSIC EN TENSION - Rémunération brute	Chef.fe de section sécurité incendie/ Responsable sécurité/hygiène sécurité environnement (HSE)	A	1 867 €	2 333 €	28 000 €	2 333 €	2 917 €	35 000 €	2 917 €	3 646 €	43 750 €	3 646 €	4 557 €	54 688 €
	Inspecteur-ric de sûreté	B	1 575 €	1 968 €	23 618 €	1 811 €	2 263 €	27 161 €	2 082 €	2 603 €	31 235 €	2 395 €	2 993 €	35 920 €
MOYEN DE FONCTIONNEMENT ET DE LOGISTIQUE	Agent de service	C	1 232 €	1 539 €	18 473 €	1 416 €	1 770 €	21 244 €	1 558 €	1 947 €	23 368 €	1 792 €	2 239 €	26 874 €
	Chef.fe de protocole / de l'entendence/ Responsable des services techniques / entretien maintenance / audiovisuel	A	2 061 €	2 576 €	30 913 €	2 576 €	3 220 €	38 641 €	3 220 €	4 025 €	48 302 €	4 025 €	5 031 €	60 377 €
MOYEN DE FONCTIONNEMENT ET DE LOGISTIQUE	Opérateur-teur logistique / Chargé.e de logistique/ Technicien.ne de maintenance / Technicien.ne audiovisuel	B/C	1 575 €	1 968 €	23 618 €	1 811 €	2 263 €	27 161 €	2 082 €	2 603 €	31 235 €	2 395 €	2 993 €	35 920 €
	Agents des services techniques et logistiques	B/C	1 232 €	1 539 €	18 473 €	1 416 €	1 770 €	21 244 €	1 629 €	2 036 €	24 431 €	1 873 €	2 341 €	28 095 €

Légende

Expert.e / chef.fe de projet

Nouvelles fonctions dans le cadre de la réorganisation des ministères sociaux

NSIC EN TENSION - Rémunération brute	Metier en tension / Rémunération Brute Annuelle	Plancher	Expérience < 5 ans	Expérience < 10 ans	Expérience > 10 ans
	Directeur de projet SI	40 000 €	N/A	78 000 €	103 000 €
	Data scientist	40 000 €	50 000 €	59 000 €	80 000 €
	Concepteur-développeur	35 000 €	42 000 €	49 000 €	57 000 €
	Chef de projet MOA	35 000 €	49 000 €	59 000 €	71 000 €
	Chef de projet MOE	35 000 €	49 000 €	59 000 €	71 000 €
	Architecte technique	37 000 €	53 000 €	65 000 €	73 000 €
	Analyste en détection d'intrusion	30 000 €	42 000 €	52 000 €	56 000 €
	Administrateur d'outils / de systèmes, réseaux et télécoms	30 000 €	45 000 €	53 000 €	63 000 €
	Acheteur IT	30 000 €	46 000 €	53 000 €	64 000 €
	Auditeur SSI	35 000 €	57 000 €	75 000 €	96 000 €
	Urbaniste des SI	40 000 €	54 000 €	65 000 €	77 000 €
	Scrum master	35 000 €	48 000 €	52 000 €	63 000 €
	Responsable sécurité des SI	40 000 €	57 000 €	75 000 €	96 000 €
	Intégrateur d'exploitation	30 000 €	35 000 €	43 000 €	53 000 €

SIMULATION FINANCIERE DE RECRUTEMENT D'UN AGENT NON TITULAIRE
(cas d'une simulation basée sur le Référentiel de rémunération)

Nom du candidat		
Provenance du candidat		
Type de recrutement		
Niveau de diplôme de l'agent		
Direction d'affectation		
Quotité de travail		
Type de contrat		
Poste à pourvoir		
Catégorie du poste à pourvoir		
Date de début du contrat		
Date de fin du contrat		
Durée du contrat (en mois)	0	
Expérience professionnelle retenue (à détailler en annexe)		
Article		
Programme budgétaire		
Ligne du référentiel concernée		
Position dans le référentiel		
Rémunération brute annuelle retenue dans le référentiel		
IM mensuel	0	
Rémunération BRUTE antérieure retenue (Hors SFT & Transp)		
Rémunération NETTE antérieure retenue (Hors SFT & Transp)		
Indemnité de résidence annuelle	0 €	3%
Prime d'encadrement		Non
REMUNERATION <u>BRUTE</u> ANNUELLE (hors SFT)	0 €	
soit en mensuel	0 €	
% évolution brut	#DIV/0!	
SFT		
REMUNERATION <u>BRUTE</u> ANNUELLE TOTALE (avec SFT)	0 €	
soit en mensuel	0 €	
plafond SS 2021	41 136 €	164 544 €
SS RETRAITE - Vieillesse plafonnée (6,90%)	0 €	0,00 €
SS RETRAITE - Vieillesse déplafonnée (0,40%)	0 €	0,00 €
RETRAITE COMPLEMENTAIRE - IRCANTEC Tranche A (2,80%)	0 €	0,00 €
RETRAITE COMPLEMENTAIRE - IRCANTEC Tranche B (6,95 %)	0 €	0,00 €
CSG déductible du revenu imposable (6,8 %)	0 €	0,00 €
CSG non déductible du revenu imposable (2,4 %)	0 €	0,00 €
CRDS (0,5 %)	0 €	0,00 €
COTISATIONS SALARIALES ANNUELLES	0 €	0,00 €
soit en mensuel	0 €	
ESTIMATION REMUNERATION <u>NETTE</u> ANNUELLE	0 €	
soit en mensuel	0 €	
% évolution net	#DIV/0!	
Simulation n°		
Simulation non contractuelle - Signature du candidat		