

Mise en œuvre du guide de gestion des contractuels

Evolution de la structuration des éléments de rémunération

Webinaire du 21/11/2014

L'esprit de l'évolution en matière de rémunération des contractuels

Objectifs :

- Converger vers plus d'égalité au sein des équipes via un rapprochement des structurations de rémunération entre contractuels et fonctionnaires
 - Garantir l'application des revalorisations du point d'indice aux contractuels
- **Ces objectifs impliquent la mise place d'une part indiciaire dans la structuration**

Important : Cette évolution de la structuration de la rémunération concerne uniquement les contrats au forfait, la rémunération pour les nouveaux recrutements étant déjà ventilée selon les préconisations du guide de gestion.

Illustration de l'évolution des modalités de rémunération des contractuels

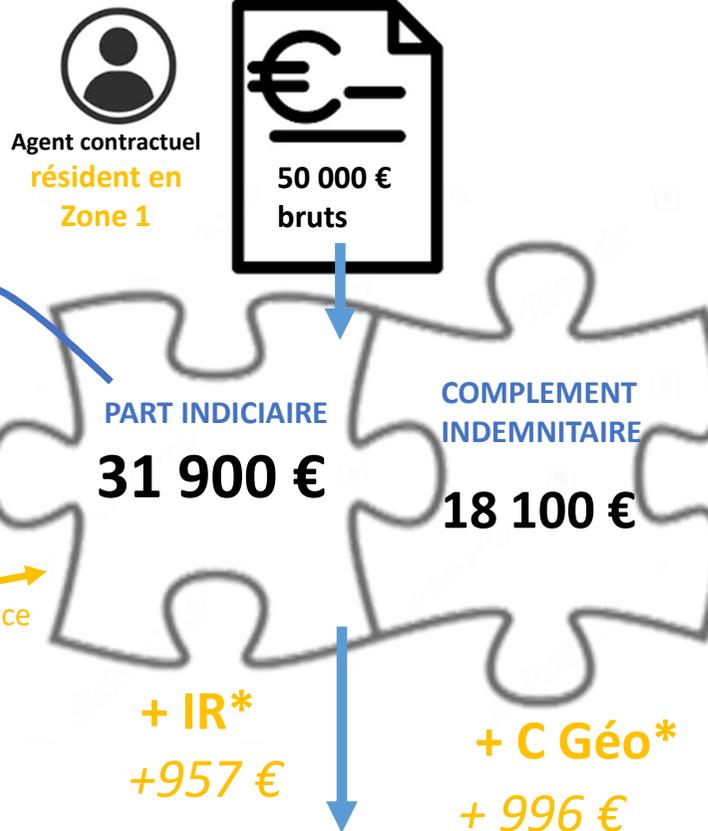
Si rémunération globale inférieure
par analogie – ajout des dispositifs
de valorisation géographique

*Déterminé
de manière
individuelle*

**Indice majoré
540**

(via projection
ancienneté et
expérience sur grille
type par catégorie
A, B, C)

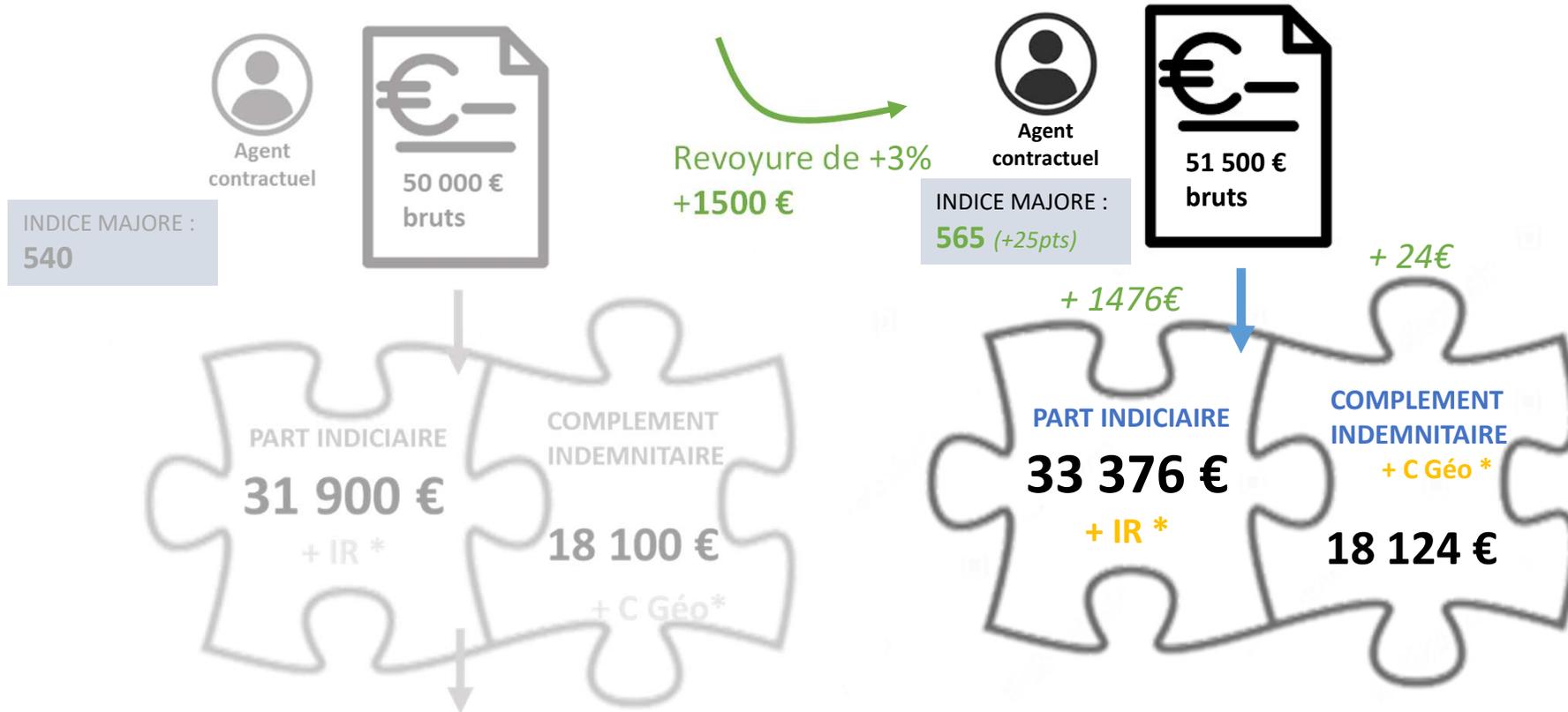
Dispositifs indexés à l'indice



Deux possibilités (fonctions des situations des agents) :
Salaire net augmenté * salaire annuel brut 51 953€

* Supplément familial de traitement, Indemnité de résidence et Complément géographique

* si agent éligible au(x) dispositif(s)



En synthèse

Ce qui change :

- Dispositif **plus équitable en matière de vie en communauté des contractuels et des fonctionnaires** – avancée dans le cadre de l’ambition de convergence entre les régimes contractuels/fonctionnaires
- Dispositif qui favorise les analyses comparatives en vue de garantir **l’équité lors des recrutement et/ou des évolutions de rémunération**
- Prise en compte des sujétions particulières géographiques et fonctionnelles, **complément géographique**
- La rémunération nette n’est impactée négativement qu’en cas de congé grave maladie **Congé de grave maladie du contractuel** (comme pour les fonctionnaires en CLM, congé longue maladie) <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F547>
- Application aux contractuels des **revalorisations du point d’indice**
- **Primes d’objectif forfaitaires pérennisées** , individuelles et collectives (CIA pour les fonctionnaires)
- **Application au réel du SFT** - <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32513>

Ce qui ne change pas :

- Calcul de l’**augmentation** lors de la revoyure triennale **sur l’ensemble de la rémunération**
- **Les montants cotisés pour la retraite**
- **Le calcul de l’impôt sur le revenu**

Important : L’agent contractuel ne dispose pas de déroulement de carrière, en revanche l’agent ne bénéficie pas de plein droit de l’augmentation de la valeur du point.

En synthèse

Ce qui change pour les agents travaillant en horaires de nuit et/ou le week-end :

Le travail réalisé la nuit et les jours fériés fera finalement l'objet de mentions explicites, afin d'opérer un rapprochement avec les dispositifs appliqués aux fonctionnaires.

Ces mentions portent d'une part sur la valorisation des vacations de nuit, et d'autre part sur un complément permettant de **valoriser au réel les agents en service permanent, à la manière des IPHA-BHI des fonctionnaires.**

Les grandes étapes de déploiement du guide de gestion des contractuels

- Elaboration du guide durant l'année 2022-2023
- Organisation de groupes de travail avec les organisations syndicales
- Présentation au contrôleur budgétaire
- Approbation lors du CSA du 23 octobre 2023
- Mise en place progressive à compter de janvier 2024
- Travaux d'harmonisation des anciennes et nouvelles rédactions, 2^{ème} et 3^{ème} trimestre 2024
- Validation du contrôle budgétaire, 4^{ème} trimestre 2024

A VENIR :

- Rédaction des actes et traduction dans le SIRH, 1^{er} trimestre 2025

Conclusion

Cette prise en compte **rétroactive** au 1er janvier 2024 représente un effort en masse salariale de près de 90K€/an et constitue un des volets de la **politique volontariste de l'établissement pour sécuriser les parcours et préserver la communauté de travail dans son ensemble.**

Cette évolution est donc une avancée sociale dans la gestion des contractuels intégrés au sein d'équipes sous statut de la Fonction Publique.

Merci pour votre attention