

Instruction du 8 mars 2024 relative au recrutement et à l'emploi d'agents contractuels de droit public dans les ministères économiques et financiers

Références :

- Code général de la fonction publique ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;
- décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ;
- décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique ;

Champ d'application :

La présente instruction concerne les contrats conclus pour le recrutement d'agents des ministères économiques et financiers.

Sans préjudice des règles de droit commun applicables, elle s'applique, pour partie à certaines catégories d'agents contractuels, de la manière suivante :

- agents chargés de tâches d'entretien, gardiennage ou restauration, qui sont rémunérés par référence à l'échelle CI de rémunération des fonctionnaires de catégorie C : chapitres 1, 4, 5, 6, 7 et 8 ;
- agents recrutés en application de l'article 4-1 de la loi n° 93-1419 du 31 décembre 1993 relative à l'Imprimerie nationale : chapitres 4, 5, 6, 7 et 8 ;
- agents en situation de cumul emploi-retraite : chapitres 1, 4, 5, 6, 7 et 8 ;
- personnels associés des écoles des Mines : chapitres 6 et 8 ;
- militaires reclassés dans les emplois civils dans le cadre des contrats « de différence » : chapitres 4, 5, 6, 7 et 8 ;
- les agents contractuels recrutés en application des articles 22 *bis* et 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984¹ dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique : chapitres 5, 6 et 8 ;
- les collaborateurs des cabinets ministériels² : chapitres 6 et 8 ;

¹ Recrutement de travailleurs handicapés

² A l'exclusion des recrutements sur des fonctions support, ceux-ci étant soumis à la présente instruction.

- les fonctionnaires accueillis en détachement sur contrat, dont la rémunération relève de la circulaire de la direction du budget relative aux conditions financières du détachement sur contrat des fonctionnaires de l'État du 23 juillet 2010 : chapitres 1, 6 et 8 ;
- les agents recrutés sur des emplois mentionnés au décret n° 85-779 du 24 juillet 1985 fixant les emplois supérieurs pour lesquels la nomination est laissée à la décision du Gouvernement : chapitres 6 et 8 ;
- les agents en service à l'étranger : chapitres 1, 6 et 8 ;
- les agents enquêteurs de l'INSEE relevant de la circulaire du 3 avril 2017 et les superviseurs du recensement de l'INSEE relevant de l'arrêté du 8 juin 2004 : chapitres 1, 4, 5, 6, 7 et 8 ;
- les agents contractuels soumis à la décision du 30 avril 1971 relative à la gestion des chargés de mission contractuels de la direction de la prévision du ministère des finances, de l'économie et de l'industrie et les agents contractuels soumis au décret n° 75-62 du 28 janvier 1975 fixant les dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels du ministère de l'industrie et de la recherche : chapitres 5, 6 et 8 ;
- les agents contractuels soumis à la décision ministérielle du 30 avril 1971 modifiée relative à la gestion des chargés de mission contractuels de l'Institut national de la statistique et des études économiques : chapitres 5, 6 et 8 ;
- les agents contractuels exerçant des fonctions de médecin du travail: chapitres 1, 2, 5, 6, 7 et 8 ;

1. Le recrutement des agents contractuels en application du code général de la fonction publique

1.1 Les bases légales de recrutement des agents contractuels et la durée des contrats

1.1.1 Les cas de recours légaux

- Le recrutement d'agents contractuels lié à un besoin permanent intervient dans les cas suivants :
 - lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, en application de l'article L.332-2-1° du CGFP ;
 - lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, en application de l'article L.332-2-2° du CGFP ;
 - pour les emplois ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires, en application de l'article L.332-2-3° du CGFP ;
 - pour les fonctions qui impliquent un service à temps incomplet n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, en application de l'article L. 332-3 du CGFP ;

- Le recrutement d'agents lié à un besoin temporaire intervient dans les cas suivants :

- pour assurer le remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel ou indisponible pour un des motifs exposés à l'article L.332-6 du CGFP ;
- pour les besoins de continuité du service, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, en application de l'article L.332-7 du CGFP ;
- pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires, en application de l'article L.332-22 du CGFP ;
- pour les contrats de projet, articulés autour d'un objet ou d'un besoin de l'administration lié à la conduite de projets ou d'opérations identifiés s'inscrivant dans une durée limitée dont le terme n'est pas nécessairement connu en application de l'article L.332-24 du CGFP.

Les services à l'origine du recrutement indiqueront, au moment de leur proposition, sur quelle base juridique le recours à un agent contractuel est envisagé, chaque nouveau contrat devant préciser au titre de quelle disposition législative l'agent est recruté (article 4 du décret n°86-83 susmentionné).

1.1.2 La durée des contrats

Quelle que soit la base juridique des contrats, les contrats à durée déterminée ne peuvent se cumuler au-delà de 6 ans.

À l'issue de la période de 6 ans, si le contrat est reconduit, il ne peut l'être que pour une durée indéterminée.

- Pour les recrutements liés à un besoin permanent

La durée des contrats est au maximum de 3 ans, renouvelable jusqu'à la durée maximale de 6 ans.

Le recrutement peut être effectué directement en contrat à durée indéterminée pour les métiers à compétences rares ou en tension qui sont listés en annexe 3.

- Pour les recrutements liés à un besoin temporaire

Les durées des contrats sont les suivantes :

- dans la limite de la durée de l'absence pour les engagements fondés sur l'article L.332-6 du CGFP, renouvellements inclus ;
- pour 1 an maximum avec possibilité de prolonger le contrat dans la limite d'une durée totale de 2 ans pour les engagements conclus sur le fondement de l'article L.332-7 du CGFP ;
- pour 12 mois maximum au cours d'une période de 18 mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (article L.332-22 du CGFP et article 7 al.2 du décret n° 86-83) ;
- pour 6 mois maximum au cours d'une période de 12 mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité (article L.332-22 du CGFP et article 7 al.1 du décret n° 86-83) ;

- en fonction de la durée du projet, dans la limite de 6 ans au total, pour les contrats de projet (article L.322-25 du CGFP).

1.2 La procédure de recrutement

La présente procédure concerne les recrutements au titre des articles L.332-2, L.332-3, L.332-6 et L.332-7 du CGFP.

1.2.1 Les modalités et délais de publicité dans le cadre d'un primo-recrutement

En application de l'article L.332-21 du CGFP, les services doivent mettre en œuvre la publicité nécessaire afin que les vacances d'emplois soient portées à la connaissance des agents titulaires.

Afin de laisser aux fonctionnaires un délai suffisant pour postuler, l'offre de poste, si le contrat est d'une durée d'au moins un an, fait l'objet d'une publication pendant un délai minimum d'un mois sur le site « Choisir le service public » et, le cas échéant, simultanément sur l'intranet directionnel et/ou Passerelles et sur tout autre support adapté au profil recherché.

Si le contrat est d'une durée inférieure à un an, l'offre de poste fait l'objet d'une publication pendant un délai minimum d'un mois sur l'intranet directionnel et/ou Passerelles ou sur tout autre support adapté au profil recherché.

Cette publication est effectuée par le service chargé de la procédure de recrutement des personnels ou le cas échéant par le service à l'origine du recrutement.

La fiche de poste doit prévoir un socle minimal d'informations : les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste, la liste des pièces requises pour déposer des candidatures et la date limite de dépôt des candidatures, le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.

1.2.2 Les modalités de sélection et de recrutement des contractuels

Dès la publication de l'offre de poste, un agent contractuel peut candidater.

Toutefois, pour les emplois pourvus sur la base de l'article L.332-2-2° du CGFP, l'examen des candidatures des contractuels et les entretiens avec ceux-ci ne pourront se dérouler qu'après le constat du caractère infructueux du recrutement d'un titulaire qui ne peut intervenir avant le délai d'un mois de publication de l'offre de poste, sauf urgence.

Un accusé de réception est systématiquement délivré pour chaque candidature reçue. Par ailleurs, il convient de vérifier la recevabilité de chaque candidature au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation (par exemple diplôme, titre pour les professions réglementées).

Il est possible d'écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

Les candidats présélectionnés suivent une phase d'entretien(s) avec une ou plusieurs personnes de la hiérarchie de l'emploi à pourvoir, dont les conditions sont adaptées à la nature de l'emploi et aux responsabilités qu'il implique. Pour les emplois dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, ou lorsque l'emploi est à pourvoir par un CDI, les agents

sont convoqués à un ou plusieurs entretiens, conduits par au moins 2 personnes (le représentant de l'autorité hiérarchique et une personne de la fonction RII), ensemble ou séparément. Cette procédure concerne les postes de chef de bureau ou équivalent, les postes de catégorie A+ ayant une dimension d'encadrement avérée.

À l'issue du ou des entretiens et à défaut de recrutement d'un fonctionnaire, le service dont émane le besoin transmet au service chargé du recrutement une proposition de recrutement d'un agent contractuel accompagnée d'un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

Une fois que le service chargé du recrutement a décidé de la suite donnée au recrutement, le service dont émane le besoin notifie la décision de rejet de candidature aux candidats non retenus.

1.2.3 Les modalités et délais de publicité dans le cadre du renouvellement du contrat

L'obligation de publication préalable d'une fiche de poste concerne également le renouvellement du contrat d'un agent contractuel sur un même poste.

Le service dont émane le besoin doit informer l'agent contractuel de la décision de renouvellement ou de non renouvellement de son contrat par écrit dans les délais suivants, prévus à l'article 45 du décret du 17 janvier 1986 précité :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

La notification de la décision de renouvellement ou de non renouvellement doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.

L'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

Dans ces conditions, il est nécessaire de publier la vacance de poste avant le début du délai de préavis, pour pouvoir informer l'agent contractuel, au début de ce délai, du renouvellement ou du non renouvellement de son engagement après examen des éventuelles candidatures de fonctionnaires.

Afin de combiner délai raisonnable laissé aux éventuels candidats fonctionnaires, d'une part, et délai de préavis garanti à l'agent contractuel dont l'engagement arrive à son terme, d'autre part, il est recommandé de faire débiter la publication au moins 5 mois avant la date d'échéance du contrat, ou 6 mois avant cette date dans le cas où le contrat est susceptible d'être renouvelé sous forme de CDI.

La publicité de la fiche de poste est effectuée selon les mêmes modalités que celles mentionnées au point 1.2.1. La fiche de poste doit mentionner que le poste est vacant à l'échéance du contrat.

Les entretiens ne sont pas obligatoires dans le cas où dès la phase de présélection, le profil d'aucun candidat fonctionnaire ne s'avérerait adapté au poste.

1.2.4 La procédure d'urgence

Lorsque l'urgence le justifie, la durée de publication de la fiche de poste peut être réduite à deux semaines minimum avant que puisse être déclenchée la procédure de recours à un agent contractuel. La procédure d'urgence suppose une publication dans les mêmes conditions que celles prévues au 1.2.1 de la présente instruction.

Afin de solliciter le recours à cette procédure susceptible de s'appliquer aux emplois permanents et temporaires, le service dont émane le besoin devra produire, à destination du bureau chargé du recrutement, un argumentaire démontrant l'urgence au regard des nécessités de service : par exemple la vacance immédiate et inattendue du poste (décès, réussite à un concours...), l'importance des dossiers à traiter dans des délais contraints (sujets signalés et comportant des enjeux très importants).

1.3 La période d'essai

Les "primo" recrutements comportent une période d'essai dont la durée est modulée comme suit en fonction de celle du contrat, en conformité avec l'article 9 du décret du 17 janvier 1986 précité :

- trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans ;
- quatre mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

2. La rémunération des agents contractuels

2.1 La rémunération, exprimée en indice majoré, est fixée dans le contrat. Les agents contractuels bénéficient par ailleurs, lorsqu'ils remplissent les conditions prévues par la réglementation, de l'indemnité de résidence, du remboursement des frais de transport et du supplément familial de traitement.

Ils peuvent également bénéficier d'autres éléments de rémunération prévus par la réglementation.

2.2 Lors du recrutement, la rémunération des agents contractuels peut s'inscrire dans la grille de rémunération présentée à l'annexe 1, à l'exception des agents relevant du 2.4.

2.3 Le montant de la rémunération des agents contractuels est fixé par le service chargé de la procédure de recrutement, en lien avec le service dont émane le besoin, en prenant en compte, notamment :

- les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice ;
- les diplômes et qualifications détenus par l'agent et reconnus comme équivalents, par référence à la classification des diplômes présentée à l'annexe 2 dès lors qu'ils sont en rapport avec les fonctions exercées ;
- l'expérience professionnelle acquise y compris durant les stages (lorsqu'ils ont été réalisés postérieurement à la date d'obtention du diplôme).

Les activités professionnelles antérieures au recrutement, accomplies depuis l'obtention du diplôme, à condition qu'elles aient été exercées à un niveau hiérarchique correspondant au diplôme, sont prises en compte selon les modalités suivantes :

- la moitié de leur durée est prise en compte jusqu'à douze ans ;
- les trois quarts de leur durée sont pris en compte au-delà de douze ans.

Exemples :

- un contractuel titulaire d'un BTS ou d'un DUT recruté sur des fonctions de catégorie B supposant des compétences techniques particulières sera recruté au niveau III, sauf règles directionnelles particulières ;
- un contractuel issu d'une grande école de commerce recruté sur des fonctions de catégorie A+ sera recruté au niveau I ;
- un contractuel issu d'une grande école de commerce recruté sur des fonctions de catégorie A ne peut pas être recruté au niveau I mais doit être recruté au niveau II ;
- un contractuel bénéficiaire d'un doctorat recruté sur des fonctions de secrétariat ne peut pas être rémunéré à un niveau supérieur au niveau III.

Lors de l'établissement du contrat de recrutement, l'original du diplôme ou, à défaut, une attestation de réussite de diplôme doit être transmis au bureau chargé de la procédure de recrutement (les documents de type « relevé de notes » ne peuvent être pris en considération). A défaut d'attestation de réussite, la rémunération sera établie sur la base du diplôme de niveau inférieur détenu. Cette rémunération pourra toutefois être révisée au plus tard à l'expiration d'une période de 6 mois sur présentation d'une attestation de réussite de diplôme, ou d'un original de diplôme de niveau supérieur, à la demande du service dont émane le besoin.

Cette révision ne constitue pas une réévaluation au sens du point 3 : le point de départ du délai minimal de réévaluation de la rémunération reste fixé à la date de début du contrat.

2.4 Le cas échéant, les agents contractuels peuvent bénéficier d'un niveau de rémunération déterminé selon les modalités suivantes :

- soit par référence à des grilles de salaires effectivement constatés dans les entreprises privées de leur secteur d'emploi ou à tout autre type de référentiel certifié y compris ministériel ou interministériel, tel que le référentiel DINUM, permettant de justifier la rémunération ;
- soit sur la base des éléments permanents antérieurs, prévus dans les termes du contrat, lorsque ces éléments sont récurrents ou fondés sur une convention collective (traitement et part variable associée à des objectifs individuels), à l'exclusion des éléments de rémunération ponctuels ou exceptionnels

(participation, intéressement), avantages sociaux, avantages en nature liés aux fonctions...), attestés par la production des douze derniers bulletins de salaire antérieurs.

S'agissant des professions indépendantes, il convient de fournir des éléments attestant de la rémunération sur une durée de trois ans.

La majoration susceptible d'être accordée dans ce cadre est limitée à 8 % de la rémunération brute moyenne perçue au cours des 12 mois précédents.

L'application de ce plafond ne peut conduire, le cas échéant, à proposer une rémunération brute mensuelle inférieure à la rémunération brute perçue (éléments permanents hors éventuelle part variable) au cours du dernier mois sur l'emploi actuellement occupé. La rémunération proposée devra en tout état de cause respecter l'échelle des rémunérations.

La majoration peut excéder cette limite de 8 % sur la base d'un rapport circonstancié en lien avec la fiche de poste lorsque :

- le recrutement nécessite un profil de haut niveau exigeant une compétence technique et/ou une expérience professionnelle spécifique. Les métiers concernés par cette majoration sont recensés à l'annexe 3 à la présente instruction ;
- le recrutement vise à pourvoir un emploi situé dans un département ou une collectivité d'outre-mer française, lorsque l'agent recruté n'y réside pas déjà.

La rémunération ainsi déterminée peut inclure une part variable dans les conditions prévues au 2.5.

2.5 La part variable

La rémunération des agents contractuels de catégories A, B et C est composée d'une part fixe et, le cas échéant, d'une part variable versée annuellement. La part variable s'inscrit dans le cadre d'une politique définie par le service dont émane le besoin en lien avec le service recruteur. Cette politique est prévue par un document de cadrage et doit prendre en compte le principe de soutenabilité budgétaire.

La part variable est fixée en tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés sur la base du compte rendu d'entretien professionnel.

La part variable peut être prévue au-delà de la rémunération fixée en application du 2.3 ou du 2.4 de la présente instruction.

Le montant maximal de la part variable est précisé dans le contrat. Il ne peut excéder un mois de rémunération brute de l'agent.

Toutefois, le montant maximal est porté à 2 mois de rémunération brute pour les agents contractuels exerçant un très haut niveau de responsabilité.

Dans le cadre de la campagne annuelle d'entretien professionnel, les bureaux employeurs / des ressources humaines transmettront aux bureaux chargés de la procédure de recrutement les propositions d'attribution de part variable au titre de l'année n-1 pour les agents concernés.

La part variable ne pourra être versée qu'après transmission au bureau chargé de la procédure de recrutement du compte-rendu d'entretien professionnel de l'agent pour l'année n-1.

La part variable est proratisée en fonction de la durée de service de l'année considérée.

La part variable peut également être introduite ou revalorisée à l'occasion d'une procédure de réévaluation de la rémunération.

Dans certains cas et au regard du principe de soutenabilité budgétaire susmentionné, la part variable doit être proposée sur la base d'un rapport circonstancié du service à l'attention du contrôleur budgétaire.

2.6 Les agents recrutés sous contrat de projet disposent d'une rémunération prenant en compte notamment la nature du projet ou de l'opération à accomplir, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. Cette rémunération peut être fixée selon les modalités prévues aux points 2-3 ou 2-4 de l'instruction y compris en s'appuyant sur des référentiels.

3. La réévaluation de la rémunération des agents contractuels

La rémunération des agents contractuels fait l'objet d'une réévaluation périodique, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

La réévaluation envisagée doit être proposée sur la base d'un rapport circonstancié du service qui emploie l'agent, et cohérente avec les comptes rendus d'entretien professionnel. Cette réévaluation s'inscrit dans le cadre d'une politique définie par le service dont émane le besoin, lequel assure une juste pondération des taux de revalorisation. Ainsi, le recours au montant maximal ne doit pas être systématique et devra être motivé.

3.1 Agents contractuels employés en CDD

3.1.1 La réévaluation de la rémunération intervient à titre principal à l'occasion du renouvellement du contrat, sous réserve du point 3.3. A titre exceptionnel, elle peut intervenir en cours de contrat lorsque le délai de 3 ans au sein des MEF depuis la dernière revalorisation est atteint avant l'échéance du contrat.

La rémunération ne peut pas être réévaluée avant un délai minimum de deux ans.

3.1.2 La réévaluation doit être proposée par le service gestionnaire de la structure au sein de laquelle l'agent exerce ses fonctions. En cas de revalorisation, le montant maximal est fixé à 4 % de la rémunération brute précédente pour les agents dont la rémunération n'a pas évolué depuis plus de deux ans, et à 6 % pour les agents dont la rémunération n'a pas évolué depuis plus de trois ans.

3.1.3 Par exception, la réévaluation peut excéder les taux mentionnés au point 3.1.2, au titre d'un réexamen conduisant à revalorisation.

a/ Les agents dont les métiers sont recensés dans l'annexe 3 relative aux métiers à compétences rares ou en tension recrutés en CDD peuvent bénéficier d'une réévaluation proposée par le service gestionnaire de la structure au sein de laquelle ils exercent leurs fonctions, dont le montant maximal est fixé à 6 % de la rémunération brute précédente pour les agents dont la rémunération n'a pas évolué depuis plus de deux ans, et à 8 % pour les agents dont la rémunération n'a pas évolué depuis plus de trois ans.

b/ Les agents recrutés en CDD sur la base de la grille de rémunération des annexes 1 et 2 (point 2.3 de l'instruction), peuvent bénéficier d'une réévaluation proposée par le service gestionnaire de la structure au sein de laquelle ils exercent leurs fonctions, dans les conditions fixées par le tableau ci-dessous :

Niveau + position	Fourchette d'IM concernée	Augmentation maximale de l'indice au bout de 2 ans	Augmentation maximale de l'indice au bout de 3 ans
Niveau II positions 5, et 6	639/678	6%	8 %
Niveau II position 1	533/543	6%	8 %
Niveau III positions 1 et 2	527/544	6%	8 %
Niveau IV positions 1, 2 et 3	417/450	6%	8 %
Niveau V positions 1, 2 et 3	379/392	6%	8 %

3.2 Agents contractuels employés en CDI

3.2.1 La rémunération des agents contractuels dont le contrat est transformé ou reconduit en contrat à durée indéterminée peut être revalorisée dans la limite de 4 % lorsqu'elle n'a pas fait l'objet d'une revalorisation depuis au moins deux ans.

3.2.2 La rémunération des agents contractuels employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation tous les trois ans, pour tenir compte de l'évolution des fonctions et de la manière de servir de l'agent.

Cette réévaluation peut conduire :

- soit à une revalorisation, dans la limite de 5 % de la rémunération brute précédente ;
- soit à un maintien du montant de la rémunération.

3.2.3 Par exception, dès lors que les agents ont des métiers recensés dans l'annexe 3 relative aux métiers à compétences rares ou en tension et qu'ils ont une rémunération avec un indice majoré inférieur à 1000, la réévaluation proposée par le service gestionnaire de la structure au sein de laquelle ils exercent leurs fonctions peut excéder les taux mentionnés au point 3.2.2. Le montant maximal est fixé à 7 % de la rémunération brute précédente, au titre d'un réexamen conduisant à revalorisation.

3.3 Revalorisation exceptionnelle liée à un changement substantiel de fonctions

3.3.1 Par exception, la rémunération de l'agent contractuel bénéficiant d'un changement substantiel de fonctions avant les délais minima prévus au 3.1.1 et au 3.2.2 (2 ans en cas de CDD, 3 ans en cas de CDI) peut être revalorisée, y compris en cas de mobilité inter-directionnelle.

Le changement substantiel de fonctions est apprécié par le service chargé de la procédure de recrutement concerné, dès lors que l'un ou l'autre des critères suivants est rempli :

- niveau hiérarchique des fonctions ;
- extension significative des attributions.

Un tel changement substantiel de fonctions, s'il constitue un changement d'emploi doit obligatoirement être précédé de la publication d'une fiche de poste, telle que les points 1.2.1 à 1.2.3 la prévoient, et faire l'objet d'un avenant.

La revalorisation exceptionnelle est limitée à un montant maximal de 10% de la rémunération brute moyenne versée au cours des 12 mois précédents.

Modalités de calcul = moyenne de la rémunération brute des 12 derniers mois x 10%.

Afin d'apprécier le bien-fondé de la demande et le niveau de revalorisation sollicités, les services devront produire une note circonstanciée établissant la comparaison précise des fonctions antérieurement exercées par rapport aux nouvelles fonctions à venir. Il appartient au service dont émane le besoin de s'assurer, en lien avec le service en charge du recrutement, que le niveau de rémunération après revalorisation est cohérent avec celui des agents qui occupent des fonctions similaires.

3.3.2 La revalorisation exceptionnelle accordée dans le cadre d'un changement substantiel de fonctions fait courir un nouveau délai minimum pouvant donner lieu à une revalorisation (2 ans pour les CDD et 3 ans pour les CDI).

Exemple :

Un agent contractuel recruté au 1er février N sur un contrat de 2 ans, qui a bénéficié d'une revalorisation exceptionnelle au titre d'un changement substantiel de fonctions le 1er mars N+1 plafonnée à 10 %, conformément au point 3.3.1, peut bénéficier d'une revalorisation plafonnée à 4 % au 1er mars N+3 ou à 6 % au 1er mars N+4, dans le cadre du point 3.1.2.

3.4 Les diplômes acquis par les agents contractuels postérieurement à leur recrutement ne peuvent entraîner une modification de leur rémunération sous réserve des recrutements s'appuyant sur la base du 2-3, sur présentation d'une attestation de réussite de diplôme, ou d'un original de diplôme de niveau supérieur, à l'expiration d'une période de 6 mois.

Pour les agents dont le ou les diplômes le(s) plus élevé(s) n'a pu être pris en compte au moment du recrutement compte tenu du niveau du poste, dès lors qu'ils sont recrutés par la suite sur un poste de catégorie hiérarchique plus élevée, le service dont émane le besoin peut formuler une demande visant à prendre en compte le ou les diplômes de niveau supérieur acquis antérieurement à leur recrutement. Dans cette hypothèse, la nouvelle rémunération est fixée selon les modalités prévues au point 2.3 de la présente instruction.

3.5 Pour les agents pour lesquels il apparaît que la rémunération servie reste très anormalement inférieure aux agents qui occupent des fonctions comparables au sein de structures équivalentes, la rémunération pourra faire l'objet d'une réévaluation sur la base d'un rapport circonstancié.

Ces dispositions s'appliquent dans le cadre des mesures notamment en faveur de l'égalité femmes-hommes en cas d'inégalités salariales constatées.

Cette comparaison prendra en compte notamment le niveau de formation, l'expérience, le parcours et les fonctions des agents. En cas de comparaison avec des agents titulaires, l'ancienneté est prise en compte conformément aux règles de classement prévues pour les contractuels accédant au corps homologue d'administration centrale pour ce qui concerne les services effectués antérieurement à l'entrée dans l'administration.

La revalorisation effectuée dans ce cadre est limitée à 15 % de la rémunération brute antérieure.

3.6 La réévaluation de rémunération d'un agent contractuel recruté sous contrat de projet peut intervenir exclusivement sur le fondement des points 3.1.1, 3.1.2 et 3.1.3.

4. Évaluation des agents contractuels

4.1 Les agents contractuels bénéficient des dispositions du chapitre 1er de l'arrêté du 20 décembre 2012 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires des ministères économiques et financiers dans les conditions prévues par l'article 1-4 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

4.2 Les agents contractuels des ministères économiques et financiers, en fonction depuis plus de 3 mois au titre de l'année considérée, font l'objet d'une évaluation, sous réserve qu'ils aient été recrutés pour répondre à un besoin permanent par CDI ou par CDD de plus d'un an, en application de l'article 1^{er}-4 du décret du 13 janvier 1986 précité.

4.3 Ils bénéficient d'un entretien annuel dans des conditions analogues à celles des fonctionnaires exerçant des fonctions comparables. Il leur est fait application des dispositions des chapitres 1 et 2 de la circulaire ministérielle du 29 janvier 2013 relative à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle.

5. Les commissions consultatives paritaires

5.1 Le fonctionnement des commissions consultatives paritaires est régi par les dispositions de l'article 1-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

5.2 Elles sont obligatoirement consultées notamment sur les décisions individuelles de licenciement intervenant postérieurement aux périodes d'essai, de non-renouvellement du contrat d'agents investis d'un mandat syndical, ainsi que sur les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de rémunération pour une durée maximale de trois jours.

6. Déontologie

6.1 Information des agents contractuels sur leurs obligations déontologiques lors de la procédure de recrutement

Le service dont émane le besoin informe les agents contractuels, durant l'entretien de sélection, des règles déontologiques fixées par le code général de la fonction publique (CGFP) et par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique. Il leur remet une fiche d'information relative aux obligations déontologiques des agents publics et les renseigne notamment sur :

- les dispositions des articles L. 121-1 et L. 121-2 du CGFP relatives au respect des principes déontologiques dans la fonction publique ;
- les dispositions de l'article L. 121-5 du CGFP précisant la définition du conflit d'intérêts et la responsabilité de l'agent public de veiller « à prévenir ou à faire cesser immédiatement les situations de conflit d'intérêts défini à l'article L. 121-5 dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver », fixée à l'article L 121-4 du CGFP ;

- les dispositions de l'article L. 121-3 du CGFP posant le principe selon lequel l'agent public consacre l'intégralité de son temps de travail à son emploi, et les dérogations à ce principe, prévues aux articles L.123-2 à L. 123-8 du code, permettant aux agents publics, sous conditions, de cumuler leur emploi avec une autre activité professionnelle dans le cadre d'une poursuite, d'un cumul d'activités à caractère accessoire ou au titre d'une création. Cet encadrement juridique du cumul a pour objet de vérifier que les activités exercées respectent bien les obligations déontologiques applicables aux agents publics. En effet, les activités en cause ne doivent pas placer l'agent dans une situation de conflits d'intérêts au sens de l'article L. 121-5 du CGFP, voire de prise illégale d'intérêts au sens de l'article 432-12 du code pénal. Ces activités doivent également être compatibles avec les autres obligations déontologiques énoncées par le CGFP : devoirs de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité, en particulier.

6.2 Contrôle déontologique préalablement au recrutement

Le service dont émane le besoin exerce un contrôle déontologique préalablement au recrutement de l'agent au regard des futures fonctions administratives envisagées. Ce contrôle vise à vérifier que l'activité privée exercée au cours des trois années précédant le recrutement ne risque pas de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique ou de placer l'intéressé en situation de commettre les infractions prévues à l'article 432-12 du code pénal.

6.3 Contrôle déontologique en cas de départ vers le secteur concurrentiel

Dans le cadre d'un départ vers le secteur concurrentiel, la saisine de l'autorité hiérarchique est obligatoire avant l'exercice de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale.

Le contrôle déontologique porte sur la compatibilité de l'activité privée envisagée par rapport aux fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité. Ainsi, un agent exerçant dans le secteur privé doit saisir son administration avant sa cessation de fonctions mais il doit aussi le faire lors de tout changement d'activité intervenant dans les trois ans suivant cette cessation de fonctions.

Il appartient alors au service de vérifier que l'activité privée envisagée après la cessation temporaire ou définitive des fonctions publiques, ne risque pas de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique ou de placer l'intéressé en situation de commettre les infractions prévues à l'article 432-13 du code pénal.

La procédure de contrôle déontologique est identique pour les demandes de cumul d'activités pour création ou reprise d'entreprise et de départ vers le secteur concurrentiel : pour la quasi-totalité des agents, à l'exception de ceux occupant des emplois particulièrement exposés, le contrôle est effectué par l'administration elle-même. Néanmoins, en cas de doute sérieux, le service peut soumettre la demande de l'agent à leur référent déontologue directionnel, ou si le doute n'est pas levé au référent déontologue ministériel, via une saisine de SRH1A. Si le doute subsiste, la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) peut être saisie. Pour les agents occupant les emplois les plus exposés aux risques déontologiques, la demande est transmise automatiquement à la HATVP par l'autorité hiérarchique dans un délai de 15 jours suivant sa réception.

7. La procédure de licenciement

7.1 Le licenciement est effectué dans les conditions prévues par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

Le service en charge du recrutement assure la mise en œuvre de la procédure.

7.2 L'agent contractuel licencié en cours de contrat a droit, sauf exceptions (licenciement à titre disciplinaire, licenciement en cours ou à l'expiration d'une période d'essai), à un préavis dans les conditions prévues par le décret du 17 janvier 1986 précité.

La décision de licenciement est notifiée par le service des ressources humaines à l'intéressé dans les conditions prévues par ce même décret.

7.3 Lorsque le licenciement d'un agent contractuel est envisagé, l'intéressé doit être convoqué par le service qui l'emploie à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La lettre de convocation doit comporter :

- l'information de la mesure envisagée de licenciement et la nature des éléments qui ont conduit le service à se diriger vers cette mesure ;
- les renseignements concernant la tenue de l'entretien (lieu, date et horaire de l'entretien) ;
- l'information de l'agent sur ses droits :
 - le droit à communication de son dossier administratif. Le lieu de consultation et les dates et horaires d'ouverture du service doivent être précisés. Le cas échéant, l'intéressé doit être informé de l'obligation de prendre rendez-vous avec un gestionnaire pour cette consultation ;
 - la possibilité de se faire assister pour consulter le dossier, ainsi que pendant l'entretien ;
 - la possibilité de présenter des observations, lesquelles peuvent être orales pendant l'entretien ou par écrit.

8. Droit au reclassement

L'administration ne peut licencier un agent contractuel recruté pour un besoin permanent avant d'avoir au préalable examiné la possibilité d'un reclassement, lorsque le licenciement envisagé a pour motif :

- une inaptitude physique définitive à occuper son emploi à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de maternité, de paternité ou d'adoption (3° art. 17 décret n° 86-83 du 17 janvier 1986) ;
- la suppression ou la transformation du besoin ou de l'emploi, le recrutement d'un fonctionnaire, le refus de modification d'un élément substantiel du contrat (art. 45-5 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986).

9. Fin de contrat des agents sous contrat de projet

Lorsque le projet ou l'opération arrive à son terme, l'agent est informé de la fin de son contrat après un délai de prévenance :

- au plus tard deux mois pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;
- au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

L'interruption anticipée du contrat de projet intervient à l'initiative de l'employeur dans les deux cas suivants : soit lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser ; soit lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.

En cas de rupture anticipée du contrat de projet, l'agent perçoit une indemnité d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption anticipée du contrat.

10. Mise à jour de l'instruction et de ses annexes

La présente instruction sera mise à jour des évolutions législatives et réglementaires.

Les annexes 2 (diplômes) et 3 (métiers à compétences rares ou en tension) seront actualisées en tant que de besoin.

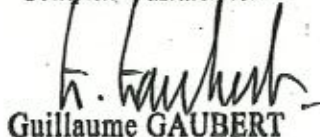
La Secrétaire générale,

Anne BLONDY-TOURET



5 MARS 2024

*Le Contrôleur Budgétaire et
Comptable Ministériel*



Guillaume GAUBERT

Annexe 1 – Grille de rémunération relative au recrutement des agents contractuels

Niveau	Positions	Expérience professionnelle	Indice applicable lors du recrutement	
		Prise en compte	Minimal	Maximal
Niveau I	9	11 ans	1229	1243
	8	9 ans	1146	1190
	7	7 ans	1075	1149
	6	5 ans	1004	1108
	5	3 ans 6 mois	922	1039
	4	2 ans 6 mois	834	999
	3	1 an 6 mois	769	960
	2	6 mois	718	906
	1	sans expérience	670	858
Niveau II	13	24 ans	899	949
	12	21 ans	841	892
	11	18 ans	800	842
	10	15 ans	761	820
	9	12 ans	708	765
	8	10 ans	697	707
	7	8 ans	684	696
	6	7 ans	673	683
	5	6 ans	644	672
	4	4 ans	616	641
	3	2 ans	585	602
	2	1 an	569	580
	1	sans expérience	538	548

Niveau	Positions	Expérience professionnelle	Indice applicable lors du recrutement
		Prise en compte	Maximal
Niveau III	8	18 ans	730
	7	14 ans	696
	6	11 ans	663
	5	8 ans	628
	4	5 ans 6 mois	605
	3	3 ans 6 mois	573
	2	1 an 6 mois	549
	1	sans expérience	532
Niveau IV	13	28 ans	693
	12	24 ans	658
	11	21 ans	625
	10	18 ans	592
	9	15 ans	573
	8	12 ans	549
	7	9 ans	513
	6	7 ans	500
	5	5 ans 6 mois	483
	4	4 ans	464
	3	2 ans 6 mois	455
	2	1 an	434
	1	sans expérience	422

Niveau	Positions	Expérience professionnelle	Indice applicable lors du recrutement
		Prise en compte	Maximal
Niveau V	11	28 ans	512
	10	24 ans	490
	9	20 ans	479
	8	16 ans	464
	7	13 ans	448
	6	10 ans	436
	5	7 ans	422
	4	5 ans	409
	3	3 ans	397
	2	1 an	388
	1	sans expérience	384

Annexe 2 - Niveau de recrutement en fonction du diplôme

Diplômes	niveau I	niveau II - 7ème position bac +7	niveau II - 6ème position bac + 6	niveau II - 5ème position (bac +5)	niveau II 1ère position (bac + 3 ou + 4)	niveau III (bac+2)	niveau IV (bac)	niveau V
Catégories hiérarchiques associées aux niveaux des diplômes	A+	A	A	A	A	B	B	C
Ecoles d'ingénieurs								
Institut polytechnique Paris-Saclay	X							
Ecole centrale Paris	X							
Mines Paris PSL	X							
Autres Mines				X				
Ecole des ponts ParisTech Marne la vallée	X							
Télécom Paris	X							
Centrale Supélec - Gif sur Yvette	X							
ISAESUPAERO - Toulouse	X							
AgroParisTech	X							
ENSTA Paris	X							
Autres écoles d'ingénieurs				X				
Ecoles de commerce								
HEC Paris	X							
ESSEC Business School Cergy-Pontoise	X							
ESCP Business School Paris	X							
EM Lyon Business School	X							
EDHEC Business School	X							

Diplômes	niveau I	niveau II - 7ème position bac +7	niveau II - 6ème position bac + 6	niveau II - 5ème position (bac +5)	niveau II 1ère position (bac + 3 ou + 4)	niveau III (bac+2)	niveau IV (bac)	niveau V
Catégories hiérarchiques associées aux niveaux des diplômes	A+	A	A	A	A	B	B	C
Cycle long (CIL) INSP	X							
Université de Toulouse I	X							
Université PSL	X							
Université de Paris Cité	X							
Autres écoles de commerce				X				
Université de Paris-Saclay	X							
Sorbonne Université	X							
Autres formations supérieures								
Doctorat	X							
Agrégation de l'université	X							
ENS **	X							
ENSAE	X							
Autres diplômes								
CAPA			X					
Notaire		X						
Mastères spécialisés - MBA				X				
Master 2 (dont Science Po Paris)				X				
DEA - DESS				X				
Maîtrise					X			
Bachelor - licence					X			
BTS - DST - DUT - DEUG - DEUST						X		
Bac							X	
BEP - CAP - Brevet des collèges								X

Sans diplôme								X
Autres diplômes étrangers***	X							

** Le titre de normalien est acquis suite à la réussite au concours d'entrée de l'une des trois écoles normales supérieures ou après admission sur dossier

*** Cf liste ci-dessous.

Diplômes délivrés par des établissements étrangers :

AMERIQUE

Harvard University

Massachusetts Institute of Technology (MIT)

Stanford University

University of California, Berkeley

Columbia University

Princeton University

Yale University

New-York University

Northwestern University

University of Pennsylvania

University of California, Los Angeles

University of California, San Diego

Duke University

University of Maryland, Collège Park

Cornell University

California Institute of Technology

University of Chicago

John Hopkins University

University of Washington

University of Toronto

EUROPE

London school of economics and political science

University of Cambridge

University of Oxford

Imperial college London

University College London

ETH Zurich

ASIE

Tsinghua University

Peking University

Annexe 3 relative aux métiers à compétences rares ou en tension

I - La liste des métiers qui, en application de l'instruction, peuvent faire l'objet d'un recrutement direct en CDI, est la suivante :

- *Métiers des Etudes et du développement digital des SI*
 - o Chargé d'ingénierie de recherche (développement, extraction, croisement de données et analyse)
 - o Concepteur-développeur
 - o Intégrateur d'applications
 - o Intégrateur d'exploitation
 - o Responsable d'exploitation
 - o Superviseur d'exploitation
 - o Développeur designer
 - o Développeur associé à une technologie (Java, PHP, Python, DevOps...)
 - o Product owner
 - o Responsable d'entité informatique

- *Métiers de l'exploitation de l'infrastructure des systèmes d'information (SI), de la communication et du numérique*
 - o Administrateur d'outils / de systèmes / de réseaux et télécoms (Admin Service Now)
 - o Administrateur de bases de données
 - o Directeur technique
 - o Intégrateur d'exploitation
 - o Chargé d'exploitation et de maintenance
 - o Administrateur technique (exemple : expert messagerie, spécialisé en HRAccess, Oracle, Linux, SAP...)
 - o Paramétreur de logiciels (exemple : expert/consultant fonctionnel SAP)
 - o Responsable des systèmes applicatifs
 - o Responsable des applications
 - o Testeur
 - o Designer UX
 - o Tech Lead
 - o Responsable du pilotage de marchés IT
 - o Responsable Green IT
 - o Gestionnaire des actifs logiciels

- Assistant fonctionnel
 - Technicien support utilisateurs
 - Chief Digital Officer
- *Métiers de l'urbanisation des SIC*
- Architecte technique
 - Urbaniste des SI
- *Métiers SIC de gestion de projets*
- Chef de projet maîtrise d'œuvre SI
 - Chef de projet maîtrise d'ouvrage SI
 - Directeur de projet SI
 - Expert technique numérique
 - Responsable SI métier
 - Chargé de référencement
 - Webmestre
- *Métiers SIC de la gestion et de l'exploitation de données*
- Data Scientist
 - Data Steward
 - Data engineer
 - Administrateur de base de données
- *Métiers SIC de la gestion de la sécurité*
- Administrateur en système de gestion de la sécurité
 - Analyste en détection d'intrusion
 - Auditeur en sécurité des SI
 - Pilote en détection d'intrusions
 - Pilote en traitement d'incidents informatiques
 - Analyste en traitement d'incidents informatiques
 - Ingénieur réseaux
 - Ingénieur sécurité
 - Responsable sécurité des systèmes d'information
 - Délégué à la protection des données
 - Expert méthode et outils, qualité, sécurité

- *Métier de l'agilité*
 - o Scrum Master
 - o Coach agile
 - o Intrapreneur de startups d'Etat

- *Métier de l'achat et de juriste des SIC*
 - o Acheteur IT
 - o Acheteur NSIC
 - o Juriste spécialisé en NTIC

- *Métier d'analyste ou d'enquêteur*
 - o requérant une compétence linguistique rare
 - o requérant des compétences particulières en techniques de renseignement

- *Métiers de la santé*
 - o Ergonome
 - o Infirmier en santé au travail
 - o Médecin
 - o Pharmacien
 - o Psychologue du travail

Le métier de spécialiste en analyse des risques économiques non financiers (ingérence, compliance, numérique)

Le métier d'acheteur public expert

Le métier d'expert technique immobilier

Les métiers de la sphère aéromaritime de haut niveau

Le métier de scientifique spécialisé de haut niveau

II – La liste des métiers qui peuvent, le cas échéant, bénéficier d'une majoration de rémunération en application du 2.4 de l'instruction est la suivante :

- *Métiers des études et du développement digital des SI*
 - o Chargé d'ingénierie de recherche (développement, extraction, croisement de données et analyse)
 - o Concepteur-développeur
 - o Intégrateur d'applications
 - o Intégrateur d'exploitation
 - o Responsable d'exploitation
 - o Superviseur d'exploitation
 - o Développeur designer
 - o Développeur associé à une technologie (Java, PHP, Python, DevOps...)
 - o Product owner
 - o Responsable d'entité informatique

- *Métiers de l'exploitation de l'infrastructure des systèmes d'information (SI), de la communication et du numérique*
 - o Administrateur d'outils / de systèmes / de réseaux et télécoms (Admin Service Now)
 - o Administrateur de bases de données
 - o Directeur technique
 - o Intégrateur d'exploitation
 - o Chargé d'exploitation et de maintenance
 - o Administrateur technique (exemple : Expert messagerie, spécialisé en HRAccess, Oracle, Linux, SAP...)
 - o Paramétreur de logiciels (exemple : expert/consultant fonctionnel SAP)
 - o Responsable des systèmes applicatifs
 - o Responsable des applications Testeur
 - o Designer UX
 - o Tech Lead
 - o Responsable du pilotage de marchés IT
 - o Responsable Green IT
 - o Gestionnaire des actifs logiciels
 - o Assistant fonctionnel
 - o Technicien support utilisateurs
 - o Chief Digital Officer

- *Métiers de l'urbanisation des SIC*
 - o Architecte technique
 - o Urbaniste des SI

- *Métiers SIC de gestion de projets*
 - o Chef de projet maîtrise d'œuvre SI
 - o Chef de projet maîtrise d'ouvrage SI
 - o Directeur de projet SI
 - o Expert technique numérique
 - o Responsable SI métier
 - o Chargé de référencement
 - o Webmestre

- *Métiers SIC de la gestion et de l'exploitation de données*
 - o Data Scientist
 - o Data Steward
 - o Data engineer
 - o Administrateur de base de données

- *Métiers SIC de la gestion de la sécurité*
 - o Administrateur en système de gestion de la sécurité
 - o Analyste en détection d'intrusion
 - o Auditeur en sécurité des SI
 - o Pilote en détection d'intrusions
 - o Pilote en traitement d'incidents informatiques
 - o Analyste en traitement d'incidents informatiques
 - o Ingénieur réseaux
 - o Ingénieur sécurité
 - o Responsable sécurité des systèmes d'information
 - o Délégué à la protection des données
 - o Expert méthode et outils, qualité, sécurité

- *Métier de l'agilité*
 - o Scrum Master
 - o Coach agile
 - o Intrapreneur de startups d'Etat

- *Métier de l'achat et de juriste des SIC*
 - o Acheteur NSIC/IT
 - o Acheteur NSIC
 - o Juriste spécialisé en NTIC

- *Métier d'analyste ou d'enquêteur*
 - o requérant une compétence linguistique rare
 - o requérant des compétences particulières en techniques de renseignement

- *Métiers de la santé*
 - o Médecin
 - o Pharmacien

Le métier de juriste spécialisé en économie (droit des affaires, fusion-acquisition, fiscalité)

Le métier de spécialiste en analyse des risques économiques non financiers (ingérence, compliance, numérique)

Fonctions au service de la gestion de la dette et de la trésorerie de l'Etat

Fonctions relatives à l'appui au financement des infrastructures

Le métier d'acheteur public expert

Le métier d'expert technique immobilier

Les métiers de la sphère aéromaritime de haut niveau

Le métier de scientifique spécialisé de haut niveau notamment en sciences comportementales

Les métiers du conseil et du design

Le métier de la relation avec les usagers

Le métier de community manager