MINISTÈRE
DES ARMÉES
Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général pour l'administration

Direction des ressources humaines
du ministère de la Défense

Service des ressources humaines civiles

Le chef de service

Arcueil, le 15 JUIN 2023

N° ARM/SGA/DRH-MD/SRHC/NP
0001D23009711

NOTE

à

destinataires *in fine*

OBJET : **Rémunération des agents sous contrat au recrutement.**

REFERENCES : a) Note n° 0001D22017118/ARM/SGA/DRH-MD/SRHC/NP du 07/10/2022 relative à l'évolution de la politique d'emploi des agents contractuels de droit public ;
b) Note n° 0001D23000331/ARM/SGA/DRH-MD/SRHC/NP du 18/01/2023 relative à l'optimisation du processus de recrutement des agents contractuels civils.

ANNEXES : I) Principes de recrutement ;
II) Principaux éléments de la rémunération et avantages d'un agent sous contrat ;
III) La rémunération d'un agent sous contrat en détail ;
IV) Barèmes de rémunération par filière.

P. JOINTE : Formulaire de demande d'estimation financière – 2023.

Le ministère des Armées recrute un nombre de plus en plus important d'agents contractuels de droit public. Ils représentent aujourd'hui le premier mode de recrutement du ministère.

La bonne information des candidats et la transparence sur les conditions d'emploi, en particulier sur le niveau de rémunération, sont des gages d'attractivité et permettent de gagner du temps dans les procédures de recrutement.

Dans le cadre de la professionnalisation de la fonction recrutement et pour vous outiller (recruteurs et bureaux RH) dans vos processus de recrutement, vous trouverez en annexe des fiches synthétiques qui faciliteront les échanges entre les recruteurs et les candidats et permettront de situer les prétentions salariales d'un candidat pour le poste considéré. La participation d'un référent RH lors des entretiens est également de nature à améliorer l'information du candidat et fluidifier le traitement du dossier de recrutement.

En outre, dans la continuité des mesures de simplification du processus de recrutement portées par les notes de référence a) et b), le formulaire de demande d'estimation financière est revu pour améliorer leur traitement. Ce document est à transmettre à l'appui de chaque demande d'estimation financière, accompagné des pièces nécessaires à l'analyse du dossier, à l'adresse fonctionnelle suivante :

drh-md-brmrh-estimations.contractuels.fct@intradef.gouv.fr

60 boulevard du Général Martial Valin
CS 21623 - 75509 PARIS Cedex 15

Il est rappelé que lorsque le candidat est fonctionnaire, un recrutement sous contrat ne peut s'envisager qu'en **l'absence d'un corps existant** au sein de l'administration d'accueil. Ce mode de recrutement doit demeurer une exception.

Ces éléments sont à diffuser le plus largement auprès de l'ensemble de vos chaines RH et de vos recruteurs.

L'administrateur général Laurent GRAVELAINE
Chef du service des ressources humaines civiles

LISTE DE DIFFUSION

DESTINATAIRES :

Employeurs :
- EMA
- EMAT
- EMM
- EMAAE
- SGA/GE
- DMAé
- DC DIRISI
- DRM
- DRH-AAE
- DRH-AT
- DPM
- DCSCA
- SEO
- SIMu
- DCSSA
- DCSIAé
- DAF
- DAJ
- DCSID
- DMCA
- DTIE
- DRH-MD
- DSNJ
- SHD
- DGA
- ACSIA
- CGA
- DGRIS
- DGNUM
- DICOD
- DRSD
- DPID
- SDC
- BOG
- DRM
- DRSD
- SDC

COPIES :

- Défense mobilité
- CMG d'Arcueil + BRPH/ODR
- CMG de Bordeaux
- CMG de Lyon
- CMG de Metz
- CMG de Rennes
- CMG de Saint-Germain-en-Laye
- CMG de Toulon
- SRHC/SDRAP/BEC
- DRH-MD/SPGRH/PRH7
- SGA/CAB/Coordination de la tutelle des établissements publics

ANNEXE I à la note N° 0001d2300971 ARM/SGA/DRH-MD/SRHC/NP du 15 JUIN 2023

PRINCIPES DU RECRUTEMENT

Cette fiche résume les informations essentielles intéressant un candidat au recrutement ASC.

I- Les principales étapes du recrutement.

Si la candidature est retenue, les étapes sont les suivantes :



La prise en paye dans la fonction publique répond à un certain nombre d'exigences et impose notamment le respect d'un calendrier précis connu des responsable RH. L'objectif est d'assurer au candidat une paye complète dès le premier mois de prise de fonction.

II- La durée du contrat

L'employeur détermine la durée du contrat.

Ce peut être soit

- un CDD : sa durée ne peut pas dépasser 3 ans, renouvelables dans la limite de 6 ans ;
- un CDI si l'employeur est en capacité d'offrir un parcours de carrière.

Un candidat disposant d'un CDI dans une autre administration, peut se voir proposer un recrutement direct en CDI (portabilité du CDI). Cette portabilité n'implique pas automatiquement la reprise de la rémunération.

La **période d'essai est fonction de la durée du contrat**.

Durée du contrat	Durée maximale de la période d'essai
CDD< 6 mois	3 semaines
CDD < 1 an	1 mois
CDD < 2 ans	2 mois
CDD ≥ 2 ans	3 mois
CDI	4 mois

La période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée au maximum égale à sa durée initiale.

III- Le temps de travail et les congés

Pour un agent exerçant à temps complet et bénéficiant d'un CDD > 1 an, le nombre de jours annuels de congés est de 25. Il pourra également bénéficier de jours de RTT en fonction du cycle de travail de l'établissement.

Pour plus d'informations :

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13117/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0&quest=

15 JUIN 2023

ANNEXE II à la note N° 0001D23009711 ARM/SGA/DRH-MD/SRHC/NP du

PRINCIPAUX ELEMENTS DE LA REMUNERATION D'UN AGENT SOUS CONTRAT ET AVANTAGES DU MINISTERE DES ARMEES

Les éléments pris en compte dans la détermination de la rémunération :



Catégorie hiérarchique du poste

- Niveau du poste: 1, 2 ou 3
- Condition : disposer du niveau de diplôme minimal ou d'une expérience minimale dans le secteur privé de niveau équivalent au poste proposé

Nature du poste

- Determine le barème de référence pour fixer la rémunération
- Analyse du poste: emploi (ETR), niveau (NR), missions confiées
- Sensibilité du poste

Ancienneté professionnelle du candidat

- Ancienneté **en lien** avec le domaine considéré et le NR du poste

Indemnité de résidence

- Pourcentage du traitement indiciaire brut (0, 1 ou 3%) selon la commune d'affectation

Autres éléments de rémunération

(fonction de la situation personnelle)

- Remboursement transport
- Supplément familial de traitement (SFT)
- Indemnités de télétravail
- Heures supplémentaires selon le niveau du poste
- Astreintes (si prévues) Indemnités/repos compensateur

Autres avantages du Ministère des Armées

- Restaurants administratifs
- Participation mutuelle
- IGESA crèches, vacances, loisirs, aides sociales
- Associations sportives
- Parc de logements

Le niveau de cotisations est inférieur dans la fonction publique : comparer la rémunération nette.

ANNEXE III à la note N° 000102300971 ARM/SGA/DRH-MD/SRHC/NP du 15 JUIN 2023

LA REMUNERATION D'UN AGENT SOUS CONTRAT EN DETAIL

PRINCIPES

Conformément à la jurisprudence administrative, la rémunération d'un ASC doit être fixée en référence à ce que devrait normalement percevoir un fonctionnaire exerçant les mêmes fonctions.

Au sein du Ministère des Armées, la rémunération applicable au recrutement d'un agent sous contrat est déterminée en fonction d'un barème.

Pour répondre aux exigences de la jurisprudence, les barèmes, validés par le contrôleur financier, sont construits en référence à la grille indiciaire du corps de fonctionnaires équivalent, à laquelle est ajouté le montant moyen des primes versées aux fonctionnaires de ce même corps.

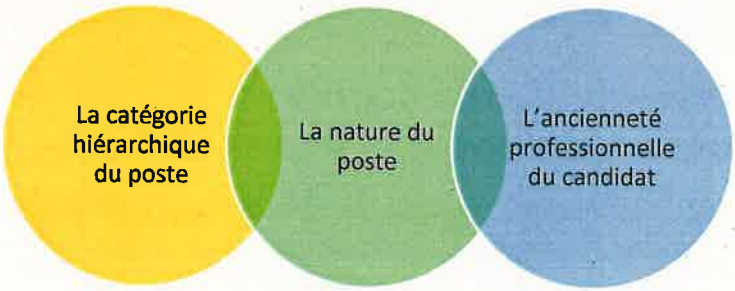
Tout dépassement du barème nécessite une demande de dérogation auprès du contrôleur financier.

Ce barème s'applique uniquement au moment du recrutement et ne constitue aucunement un cadre de référence pour le déroulement de carrière de l'agent. Les règles applicables à la revalorisation des ASC sont déterminées par une note de gestion annuelle du SRHC[1].

Le barème applicable diffère selon le niveau de l'emploi et sa nature.

I. LES CRITERES DE FIXATION DE LA REMUNERATION DES ASC

Trois éléments permettent de déterminer la rémunération d'un agent sous contrat :



1.1. La catégorie hiérarchique : niveau 1, 2 ou 3.

Le diplôme[2] du candidat doit être en cohérence avec le niveau du poste.

Niveau du poste	Niveau de diplôme minimal Domaine administratif	Niveau de diplôme minimal Domaine technique
1	Bac +3	Bac +5
2	Bac	Bac / Bac +2
3	Sans diplôme	Sans diplôme

[1] Note n°000590 ARM/SGA/DRHMD/SRHC/CERHPC/BGMRHC/POLE GPC du 10 mars 2023 relative au travaux de revalorisation salariale 2023 et versement des parts variables au titre de 2022 des agents recrutés sur contrat au MINARM.

[2] Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié prévoit que l'autorité de recrutement peut, le cas échéant, 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. Au sein du ministère des armées, il est appliqué aux agents sous contrat les mêmes conditions de diplôme que celles qui sont exigées aux fonctionnaires pour occuper un même emploi.

En application de la note du 07/10/22, le candidat qui dispose d'une **expérience professionnelle minimale de 5 ans dans le secteur privé** sur des fonctions au moins de niveau équivalent au poste proposé par le Ministère des Armées peut être recruté sur une catégorie supérieure à celle équivalente au diplôme retenu. Dans ces situations, une analyse au cas par cas est réalisée par le SRHC.

En revanche, **la nature du diplôme est sans incidence** sur la rémunération[3].

1.2. La nature du poste

La nature du poste détermine le barème de référence à utiliser.

Les barèmes de rémunération sont différents selon que le poste relève de la **filière administrative** ou **technique**. Il existe également des barèmes spécifiques à certaines familles professionnelles : SIC, RENS, métiers de la santé, par exemple.

Pour déterminer le barème de référence, une **analyse de la fiche de poste** est réalisée : la famille professionnelle, l'emploi type de référence, le niveau de NR et la nature des missions confiées sont examinées. En revanche, le corps et le grade ne sont pas des éléments déterminants pour identifier le barème retenu.

Certaines fonctions d'une particulière sensibilité pour le ministère peuvent justifier l'application d'un barème plus favorable dit « sensible ». En outre, d'autres peuvent bénéficier d'une part fonctionnelle complémentaire (métiers du renseignement) ou d'une part variable (notamment la filière relations internationales) versée en fonction de l'atteinte des objectifs. Cette part fonctionnelle, ou variable, est exclusivement attachée au poste occupé.

1.3. L'ancienneté professionnelle du candidat

L'ancienneté permet de déterminer le niveau de rémunération dans le barème considéré.

L'ancienneté s'apprécie dans le domaine d'emploi considéré. Elle doit **être cohérente avec le NR du poste**.

A titre d'illustration :

Pour un poste de conseiller juridique au sein de la DAJ – famille professionnelle « Juridique » NR 12 : le barème des attachés est pris pour référence. Si le candidat dispose de 10 ans d'expérience dont 5 seulement dans le domaine juridique, seuls les 5 ans en lien avec le poste seront pris en compte.

Pour un poste de gestionnaire énergie patrimoine au sein du SID – famille professionnelle « infrastructure » NR12 : ce sera le barème des ingénieurs qui sera pris pour référence.

II. LES DIFFERENCES DE REMUNERATION AVEC LE SECTEUR PRIVE

L'estimation financière proposée par le Ministère des Armées faire apparaitre **un salaire brut** et **un salaire net.**

Le **taux des prélèvements obligatoires est moins important dans la fonction publique** que dans le secteur privé. Ainsi, le salaire brut figurant sur les estimations financières du SRHC **ne peut être comparé avec la rémunération brute détenue par le candidat dans le secteur privé. Il convient de se référer au seul salaire net pour comparer la rémunération du candidat et la proposition de rémunération faite par le ministère**.

Certains éléments de rémunération ne sont pas pris en compte dans la comparaison, et notamment :

- Les **heures supplémentaires ou indemnités liées aux astreintes** mentionnées sur les bulletins de paie transmis par le candidat ne font pas l'objet d'une reprise dans le calcul de la rémunération

[3] A l'exception des postes de la filière « relations internationales », pour lesquels l'obtention d'un doctorat est prise en compte dans la détermination de la rémunération.

proposée au recrutement. Ces éléments variables sont liés aux conditions d'exercice des fonctions et ne sont pas transposables au salaire de base proposé au recrutement.

- Les **tickets restaurant** ne sont pas repris dans le salaire proposé au recrutement en raison de l'existence de restaurants administratifs sur les emprises du Minarm. Les agents bénéficient d'un tarif subventionné.
- La prise en charge de la **mutuelle** par les employeurs privés ou publics n'est pas reprise. Depuis le 1er janvier 2022, les agents civils et militaires de l'État peuvent bénéficier d'une participation de 15 € par mois destinée à couvrir une partie des cotisations de protection sociale complémentaire (PSC).
- Les **avantages vacances** perçus dans les fonctions antérieures ne sont pas repris. En revanche les agents sous contrat peuvent bénéficier de l'offre de service de l'IGESA (www.igesa.fr).
- La participation étant liée aux résultats annuels d'une entreprise, celle-ci n'est pas prise en compte.

III. ELEMENTS CONNEXES A LA REMUNERATION

Les éléments connexes à la rémunération applicable au sein du ministère des armées sont :

a) Eléments mentionnés systématiquement dans les estimations financières :

L'indemnité de résidence : elle varie selon la zone géographique de localisation du poste entre 0%, 1% ou 3% du traitement brut. Les estimations financières du SRHC la mentionnent systématiquement.

b) Eléments <u>non mentionnés</u> dans les estimations financières

Les estimations financières ne mentionnent pas les éléments suivants qui varient selon la situation personnelle des candidats et seront calculés par le centre ministériel de gestion (CMG) en fonction des pièces justificatives produites

- La prise en charge de la mutuelle

Sous réserve des conditions d'éligibilité : 15€ par mois

- SFT

Complément de rémunération dû à tout agent public pour chaque enfant de moins de 20 ans à charge au sens des prestations familiales. Le SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de l'indice de l'agent.

- Le remboursement du transport

Les frais liés aux trajets entre le domicile et le lieu de travail sont partiellement pris en charge par l'administration. Les conditions de prise en charge varient selon que l'agent utilise les transports en commun, un service public de location de vélos ou un véhicule personnel en covoiturage.

- Indemnité télétravail

L'indemnisation du télétravail a été fixée à hauteur de 2,88 € par jour de télétravail à partir du 1er janvier 2023, dans la limite d'un montant annuel de 253,44 €.

- Les heures supplémentaires et astreintes

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées à la demande du responsable hiérarchique en dépassement des bornes horaires définies dans le cycle de travail. Leur nombre est limité. Elles donnent lieu à repos compensateur ou indemnisation. L'indemnisation des heures supplémentaires doit être obligatoirement mentionnée dans le contrat de travail

Les périodes d'astreinte donnent lieu à une indemnité ou à un repos compensateur dans des conditions fixées par décrets. Les astreintes doivent faire l'objet d'une mention dans l'offre d'emploi pour pouvoir être précisées dans le contrat de travail,

Ces éléments ne sont pas mentionnés dans les estimations financières.

ANNEXE IV à la note N° 0001D23009711 ARM/SGA/DRH-MD/SRHC/NP du 15 JUIN 2023

FOURCHETTES MINIMALES DE REMUNERATION PAR FILIERE

Liste des fiches techniques :

1) Les fourchettes minimales de rémunération de la filière administrative
2) Les fourchettes minimales de rémunération de la filière technique
3) Le référentiel de rémunération DINUM et les fourchettes minimales de rémunération de la filière SIC

Liste des fiches techniques spécifiques :

1) Les fourchettes minimales de rémunération de la filière relations internationales
2) Les fourchettes minimales de rémunération de la filière santé
3) Les fourchettes minimales de rémunération de la filière renseignement

Fiche technique

Les fourchettes minimales de rémunération de la filière administrative

Sont mentionnées *infra* les fourchettes minimales de traitement mensuel net, hors indemnité de résidence.

Comment lire les tableaux ?

A titre d'exemple, un agent candidat sur un poste de niveau 2 relevant de la filière administrative et disposant d'une ancienneté comprise entre 4 et 9 ans, se verra proposer une rémunération mensuelle nette comprise a minima entre 1700€ et 1850€. La rémunération sera fixée en fonction de son ancienneté réelle en lien avec le poste sur le lequel il candidate.
Des éléments connexes peuvent être ajoutés : cf fiche mémo « principaux éléments de la rémunération d'un agent sous contrat et avantages du ministère des armées ».

I- Fourchettes minimales pour les postes de niveau 1

Pour les niveaux 1, il existe deux barèmes pour les métiers de la filière administrative en fonction de la localisation du poste (administration centrale ou services déconcentrés).

Pour les postes en services déconcentrés, les fourchettes minimales sont les suivantes :

Ancienneté	Entre 0 et 4 ans	Entre 4 et 8 ans	Entre 8 et 16 ans	Au-delà de la 16 ans
Montant	1950€ - 2200€	2 200€ -2 400€	2 400€ - 2 700€	> 2700€

Pour les postes en administration centrale, les fourchettes minimales sont les suivantes :

Ancienneté	Entre 0 et 4 ans	Entre 4 et 8 ans	Entre 8 et 16 ans	Au-delà de la 16 ans
Montant	2200€ - 2400€	2400€ - 2650€	2650€ - 2950 €	>2950€

II- Fourchettes minimales pour les postes de niveau 2

Les fourchettes minimales sont les suivantes :

Ancienneté	De 0 et 4 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 9 et 15 ans	Au-delà de la 15 ans
Montant	1600€ - 1700€	1700€ - 1850€	1850€ - 1950€	>1950€

III- Fourchettes minimales pour les postes de niveau 3

Les fourchettes minimales sont les suivantes :

Ancienneté	De 0 et 5 ans	Entre 5 et 11 ans	Entre 11 et 18 ans	Au-delà de la 18 ans
Montant	1407€	1407€ - 1440€	1440€ - 1490€	>1490€

Fiche technique

Les fourchettes minimales de rémunération de la filière technique

Sont mentionnées *infra,* les fourchettes minimales de traitement mensuel net, hors indemnité de résidence.

Comment lire les tableaux ?

A titre d'exemple, un agent candidat sur un poste de niveau 1 relevant de la filière technique et disposant d'une ancienneté comprise entre 4 et 8 ans, se verra proposer une rémunération mensuelle nette comprise a minima entre 2500€ et 2750€. La rémunération sera fixée en fonction de son ancienneté réelle en lien avec le poste sur le lequel il candidate.
Des éléments connexes peuvent être ajoutés : cf fiche mémo « principaux éléments de la rémunération d'un agent sous contrat et avantages du ministère des armées ».

I- Fourchettes minimales pour les postes de niveau 1

Les fourchettes minimales sont les suivantes :

Ancienneté	Entre 0 et 4 ans	Entre 4 et 8 ans	Entre 8 et 15 ans	Au-delà de 15 ans
Montant	2300€ - 2500€	2500€ - 2750€	2750€ - 3450€	> 3450€

II- Fourchettes minimales pour les postes de niveau 2

Les fourchettes minimales sont les suivantes :

Ancienneté	Entre 0 et 5 ans	Entre 5 et 9 ans	Entre 9 et 15 ans	Au-delà de 15 ans
Montant	2000€ - 2250€	2250€ - 2500€	2500€ - 2650€	> 2650€

III- Fourchettes minimales pour les postes de niveau 3

Les fourchettes minimales sont les suivantes :

Ancienneté	Entre 0 et 4 ans	Entre 4 et 10 ans	Entre 10 et 16 ans	Au-delà de 16 ans
Montant	1600€ - 1700€	1700€ - 1850€	1850€ - 2000€	> 2000€

Fiche technique

Le référentiel de rémunération DINUM et les fourchettes minimales de rémunération de la filière SIC

DINUM

Le référentiel DINUM s'applique aux agents contractuels au sein de la fonction publique d'État travaillant dans le domaine du numérique. Ce référentiel fixe des plafonds de salaires pour les 56 métiers identifiés de niveau I et II, selon 3 niveaux d'expérience. En dessous de ces plafonds, **le visa du contrôle budgétaire n'est pas requis**.

Ce référentiel ne constitue donc pas une grille de rémunération, mais fixe des maxima de rémunération auxquels, dans le cadre d'une négociation salariale, il est possible de se référer sans avoir à passer par le visa du contrôleur financier. Il ne s'agit donc pas de *« salaires minimums»*. Il apporte ainsi un levier d'attractivité dans le cadre des recrutements, mais se distingue dans sa construction des grilles de rémunération du ministère.

Dès lors que l'emploi-type (ETR) du référentiel des emplois du ministère (REM) est rattaché à un des 56 métiers DINUM, l'estimation financière est établie au regard de ce référentiel.

Si l'ETR n'est pas raccordé, il sera appliqué les grilles de rémunération de la filière SIC dont les fourchettes sont présentées **ci-après.**

Comment lire les tableaux ?

A titre d'exemple, un agent candidat sur un poste de niveau 1 relevant de la filière SIC et disposant d'une ancienneté comprise entre 4 et 8 ans, se verra proposer une rémunération mensuelle nette comprise a minima entre 2850€ et 3450€. La rémunération sera fixée en fonction de son ancienneté réelle en lien avec le poste sur le lequel il candidate.
Des éléments connexes peuvent être ajoutés : cf fiche mémo « principaux éléments de la rémunération d'un agent sous contrat et avantages du ministère des armées ».

FILIERE SIC

I- Fourchettes minimales pour les postes de niveau 1

Les fourchettes minimales sont les suivantes :

Ancienneté	Entre 0 et 4 ans	Entre 4 et 8 ans	Entre 8 et 15 ans	Au-delà de 15 ans
Montant	2550€ - 2850€	2850€ - 3450€	3450€ - 4200€	> 4200€

IV- Fourchettes minimales pour les postes de niveau 2

Les fourchettes minimales sont les suivantes :

Ancienneté	Entre 0 et 5 ans	Entre 5 et 9 ans	Entre 9 et 15 ans	Au-delà de 15 ans
Montant	2000€ - 2250€	2250€ - 2350€	2350€ - 2650€	> 2650 €

V- Fourchettes minimales pour les postes de niveau 3

Les fourchettes minimales sont les suivantes :

Ancienneté	Entre 0 et 5 ans	Entre 5 et 11 ans	Entre 11 et 17 ans	Au-delà de 17 ans
Montant	1600€ - 1700€	1700€ - 1800€	1800€ - 2000€	> 2000€

Fiche technique

Annexe spécifique DGRIS

Les fourchettes minimales de rémunération de la filière Relations Internationales

Sont mentionnées *infra,* les fourchettes minimales de traitement mensuel net, hors indemnité de résidence.

Comment lire les tableaux ?

A titre d'exemple, un agent titulaire d'un bac +5, candidat sur un poste de niveau 1 et disposant d'une ancienneté comprise entre 4 et 8 ans, se verra proposer une rémunération mensuelle nette comprise a minima entre 2700€ et 2950€ ainsi qu'une part variable de 10%. La rémunération sera fixée en fonction de son ancienneté réelle en lien avec le poste sur le lequel il candidate.
Des éléments connexes peuvent être ajoutés : cf fiche mémo « principaux éléments de la rémunération d'un agent sous contrat et avantages du ministère des armées ».

I- Fourchettes minimales pour les postes de niveau 1

Les fourchettes minimales sont les suivantes pour les titulaires d'un bac +5 :

Ancienneté	Entre 0 et 4 ans	Entre 4 et 8 ans	Entre 8 et 16 ans	Au-delà de la 16 ans
Bac +5	2500€ - 2700€	2700€ - 2950€	2950€ - 3300€	> 3300€-

Une part variable s'ajoute à ces planchers. Elle est fixée à 10% du montant annuel brut de la rémunération. Elle est versée annuellement en fonction de l'atteinte des objectifs.

Les fourchettes minimales sont les suivantes pour les titulaires d'un bac +8 :

Ancienneté	Entre 0 et 4 ans	Entre 4 et 8 ans	Entre 8 et 16 ans
Bac +8	2600€ - 2950€	2950€ - 3150€	3150€ - 3550€

Une part variable s'ajoute à ces planchers. Elle est fixée à 15% du montant annuel brut de la rémunération. Elle est versée annuellement en fonction de l'atteinte des objectifs.

Fiche technique

Annexe spécifique DCSSA

Les fourchettes minimales de rémunération de la filière santé

Sont mentionnées *infra,* les fourchettes minimales de traitement mensuel net, hors indemnité de résidence.

Comment lire les tableaux ?

A titre d'exemple, un agent candidat sur un poste d'infirmier et disposant d'une ancienneté comprise entre 6 et 12 ans, se verra proposer une rémunération mensuelle nette comprise a minima entre 1900€ et 2150€. La rémunération sera fixée en fonction de son ancienneté réelle en lien avec le poste sur le lequel il candidate. Des éléments connexes peuvent être ajoutés : cf fiche mémo « principaux éléments de la rémunération d'un agent sous contrat et avantages du ministère des armées ».

I- Fourchettes minimales pour les postes de praticiens hospitaliers, médecins généralistes et vétérinaires

Pour les praticiens hospitaliers, les fourchettes minimales sont les suivantes :

Ancienneté	Entre 0 et 10 ans	Au-delà de la 10 ans
Montant	3500€ - 4400€	> 4400€

La rémunération plancher pour les médecins généralistes est de **2500€**.

La rémunération plancher pour les vétérinaires est de **2500 €**.

II- Fourchettes minimales pour les postes d'infirmiers

Les fourchettes minimales sont les suivantes :

Ancienneté	Entre 0 et 6 ans	Entre 6 et 12 ans	Entre 12 et 18 ans	Au-delà de la 18 ans
Montant	1800€ - 1900€	1900€ - 2150€	2150€ - 2350€	> 2350€

III- Fourchettes minimales pour les postes d'infirmiers de prévention

Ancienneté	Entre 0 et 6 ans	Entre 6 et 12 ans	Entre 12 et 18 ans	Au-delà de la 18 ans
Montant	1800€ - 2000€	2000€ - 2250€	2250€ - 2400€	> 2400€

IV- Fourchettes minimales pour les postes de paramédicaux

La rémunération plancher pour les psychologues est de **1950 €**.

La rémunération plancher pour les métiers de podologue, préparateur en pharmacie, psychomotricien, et technicien de laboratoire et de diététicien est de **1650 €**.

La rémunération plancher pour les métiers d'ergothérapeute, manipulateur de radio, masseur, kinésithérapeute et d'orthoptiste est de **1850 €**.

Fiche technique

Annexe spécifique directions du renseignement

Les fourchettes minimales de rémunération de la filière RENS

Sont mentionnées *infra,* les fourchettes minimales de traitement mensuel net, hors indemnité de résidence.

Comment lire les tableaux ?

A titre d'exemple, un agent candidat sur un poste d'analyste junior et disposant d'une ancienneté comprise entre 4 et 8 ans, se verra proposer une rémunération mensuelle nette comprise a minima entre 2600€ et 2850€. La rémunération sera fixée en fonction de son ancienneté réelle en lien avec le poste sur le lequel il candidate.
Des éléments connexes peuvent être ajoutés : cf fiche mémo « principaux éléments de la rémunération d'un agent sous contrat et avantages du ministère des armées ».

Pour les postes d'analyste junior, les fourchettes minimales sont les suivantes :

Ancienneté	Entre 0 et 4 ans	Entre 4 et 8 ans	Entre 8 et 16 ans	Au-delà de la 16 ans
Montant	2350€ - 2600€	2600€ - 2800€	2800€ - 3100€	> 3100€

Pour les postes d'expert du renseignement, les fourchettes minimales sont les suivantes :

Ancienneté	Entre 0 et 4 ans	Entre 4 et 8 ans	Entre 8 et 16 ans
Montant	2500€ - 2700€	2700€ - 2950€	2950€ - 3300€

Pour ces postes d'expert, une part variable s'ajoute à ces planchers. Elle est fixée à 10% du montant annuel brut de la rémunération. Elle est versée annuellement en fonction de l'atteinte des objectifs.

Les barèmes de rémunération des filières administratives et techniques sont applicables aux directions du renseignement. Ces barèmes sont majorés, pour la DRM et la DRSD exclusivement, de l'application d'une part fonctionnelle complémentaire.

Cette part fonctionnelle est attachée au poste occupé.

Elle représente pour une indemnité de résidence à taux 0%, 93€ pour un poste de catégorie A, 113€ pour un poste de catégorie B, et 105€ pour un poste de catégorie C.

SRHC Bureau du recrutement et du marketing RH

Demande d'estimation financière ASC - 2023

Les demandes d'estimation financière interviennent dans le cadre d'un processus de sélection du candidat. Elles concernent les recrutements sur des emplois permanents et uniquement les recrutements non permanents supérieurs à 6 mois.

Les demandes d'estimation au titre d'une mobilité sont adressées au BRMRH lorsque l'agent change de catégorie d'emploi ou lorsque le fondement juridique de son recrutement évolue. Dans les autres cas, les règles en matière de revalorisation sont applicables (note n° 000590 ARM/SGA/DRHMD/SRHC/CERHPC/BGMRHC/POLE GPC du 10 mars 2023 du 10 mars 23).

Les recrutements sur des emplois permanents doivent nécessairement faire l'objet d'une publication sur MOBILIA et le site Choisir le service public (ex PEP). Les demandes d'estimation doivent donc intervenir au cours ou à l'issue du délai de publication.

Nom du ou de la candidat-e	JACQUES Julie
Employeur	SGA
Intitulé de la fiche de poste	Assistant administratif
Catégorie hiérarchique du poste	C

Le/la candidat-e est-il/elle déjà en poste au Minarm	☐ **OUI** ☐ **NON**
Si oui **:**	
Dans quelle catégorie d'emploi :	A
Sur quel type de contrat :	Contrat court < 6mois

Le/la candidat-e exerce-t-il/elle dans la fonction publique ?	☐ **OUI** ☐ **NON**
Si oui **:**	
Sous quel statut ?	Agent titulaire
Quel type de recrutement est demandé au Minarm	Recrutement en CDD

PIECES A COMMUNIQUER POUR TOUTES LES DEMANDES
☐ **Fiche de poste précisant le NR**
☐ **Trois derniers bulletins de salaire + les bulletins présentant les variables de rémunération (13 ème mois, prime de fin d'année etc…)**
☐ **Dernier diplôme**
☐ **CV actualisé**
POUR LE RECRUTEMENT D'UN FONCTIONNAIRE EN DETACHEMENT SUR CONTRAT S'AJOUTENT :
☐ **Fiche financière de l'administration d'origine**
☐ **Arrêté d'avancement du dernier échelon**