



**MINISTÈRE  
DES ARMÉES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général  
pour l'administration**

Direction des ressources humaines  
du ministère de la Défense

Le directeur

Paris, le **07 OCT. 2022**

N° **0001D 2201718** ARM/SGA/DRH-MD/SRHC/NP

## NOTE

à

**destinataires *in fine***

**OBJET : Evolution de la politique d'emploi des agents contractuels de droit public.**

Le ministère des armées recrute un nombre de plus en plus important d'agents contractuels. Autrefois recrutés dans des domaines très spécifiques ou pour combler des manques ponctuels de fonctionnaires, les agents contractuels sont désormais recrutés sur l'ensemble des domaines d'activité du ministère, et pour occuper des missions permanentes.

Ils représentent aujourd'hui le premier mode de recrutement du ministère des armées. Il nous faut donc, sans remettre en cause le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, poursuivre l'adaptation de nos modes de recrutement, l'amélioration des processus et méthodes et la mise en œuvre de toutes les mesures en faveur d'un recrutement rapide, de qualité et répondant aux besoins des employeurs tout en respectant le cadre réglementaire fixé par la fonction publique.

Un plan d'action ambitieux portant sur l'amélioration de l'attractivité des métiers des personnels civils du MINARM a été élaboré. Il nous permettra, en améliorant la visibilité du ministère, d'accroître les viviers de candidatures et d'être plus efficace.

Dès à présent, le SRHC a mis en œuvre plusieurs mesures d'ordre salariales afin de proposer des rémunérations plus adaptées aux réalités du marché.

Après la réévaluation de la rémunération des agents contractuels de la famille professionnelle SIC, initiée en 2019, ceux relevant de la filière technique ont vu leur rémunération revalorisée en 2022. A partir de 2023, la revalorisation de la rémunération de la filière administrative sera engagée.

Enfin, le référentiel DINUM, mis en œuvre au MINARM depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022 permet d'améliorer, lorsque cela est nécessaire, les propositions financières dans certains métiers couverts par ce référentiel interministériel.

Ces mesures, ainsi que le plan d'action relatif à l'attractivité des métiers du personnel civil du MINARM doivent permettre aux armées, directions et services d'être davantage attractives.

Afin de faciliter le recrutement, la politique d'emploi des contractuels doit également évoluer. Présentée au CTM du 4 juillet, elle a pour vocation de lever au maximum les contraintes pesant sur le recrutement des agents contractuels et limitant notre réactivité et attractivité.

## 1. PUBLICATION DES OFFRES D'EMPLOI

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique maintient l'obligation de publication des offres d'emplois sur le site officiel dédié (<https://place-emploi-public.gouv.fr>) tout en faisant évoluer le délai légal minimum de 3 à 1 mois, quelles que soient les filières de recrutement. Les lignes directrices de gestion des agents contractuels recrutés par le ministère des armées fixaient jusqu'à présent un délai minimal de deux mois pour les emplois de la filière administrative (postes majoritairement occupés par des fonctionnaires) et d'un mois pour les métiers de la filière technique.

- ***Dorénavant, les dispositions de la LTFP sont appliquées sans distinction pour tous les emplois, qu'ils relèvent de la filière administrative ou de la filière technique, soit 1 mois.***
- ***Ce principe s'applique tant au moment du recrutement que dans la perspective du renouvellement du contrat, faute de candidature de fonctionnaires retenue pour l'emploi.***

S'agissant du renouvellement, il est rappelé que les employeurs doivent anticiper le renouvellement des agents sous contrat lorsqu'ils le souhaitent, en procédant de manière anticipée à la publication de la fiche de poste. En effet, il leur appartient d'initier le renouvellement au plus tard 3 mois avant l'échéance du contrat afin d'effectuer le renouvellement dans de bonnes conditions mais également afin de rassurer l'agent sur la volonté de l'administration de le conserver.

## 2. DUREE DES CONTRATS

Les lignes directrices de gestion fixaient également une durée initiale de contrats selon les filières :

- 1 an de contrat renouvelable pour les agents contractuels dans des métiers administratifs pour prioriser le recrutement et/ ou la mobilité des fonctionnaires (sauf dans certains métiers critiques ou dans des bassins d'emploi peu attractif)

- 3 ans maximum renouvelable ou primo recrutement en CDI pour la filière technique.

- ***Dorénavant, pour la filière administrative, la durée du contrat est laissée à l'appréciation, selon le métier, des employeurs et les contrats de trois ans sont donc ouverts à toutes les catégories et toutes les filières. L'employeur appréciera le besoin de recruter pour un contrat initial pouvant aller jusqu'à trois ans renouvelables en fonction de la situation particulière du poste et de l'absence de candidatures de fonctionnaire de façon pérenne sur tel type de poste ou telle zone géographique.***

Cette évolution va dans le sens d'une plus grande responsabilisation des employeurs. Elle réduit également la précarité engendrée par les contrats d'une durée de 1 an et constitue un levier d'attractivité. Dans le même temps, les agents contractuels continueront à être encouragés par les employeurs à passer les concours pour intégrer la fonction publique et les employeurs veilleront à les inciter à participer aux formations de préparation au concours organisés par le MINARM.

- ***Il est également possible de recruter directement en CDI, si l'employeur le souhaite et s'il dispose d'une capacité à offrir un parcours professionnel dans sa chaîne d'emploi ou au sein du MINARM.***

Afin d'accompagner les employeurs dans le choix de la durée du contrat et dans l'opportunité de proposer un CDI, les employeurs sont invités à saisir les CMG pour étudier avec eux la proposition la plus adaptée.

L'attention des employeurs est en effet appelée sur la nécessité d'identifier les perspectives d'évolution des agents bénéficiaires d'un CDI à moyen et long termes. Les employeurs sont également invités à utiliser à bon escient la période d'essai et à la renouveler en cas de doute.

## 3. PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Les conditions de recrutement des agents contractuels se fondent principalement sur le diplôme et sur l'expérience professionnelle. Le diplôme permet de vérifier la cohérence avec la catégorie hiérarchique précisée dans la fiche de poste. L'expérience professionnelle permet de fixer le niveau de rémunération.

Or, il est constaté que certains candidats présentent une expérience professionnelle correspondant à une catégorie supérieure sans pour autant disposer du diplôme associé.

Dans une logique d'attractivité, il a été décidé une évolution dans les conditions de recrutement pour valoriser l'expérience professionnelle.

- ***Cette évolution se traduit par la possibilité offerte aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle minimale dans le secteur privé dans des fonctions au moins de niveau équivalent au poste proposé par le ministère des armées d'être recruté sur une catégorie supérieure à celle équivalente au diplôme détenu. Les modalités sont précisées dans la directive de gestion (fiche 1.2).***

Cette évolution demeurera exceptionnelle et devra faire l'objet d'une demande préalable de l'employeur au CMG, dès lors qu'il recevrait une candidature relevant de cette situation. La réalisation des estimations financières par le BRMRH permet de garantir la cohérence et l'équité dans l'application de ce dispositif.

#### 4. MOBILITE

Les agents contractuels en contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) sur un emploi permanent disposent de plusieurs modalités pour réaliser une mobilité. La loi du 6 août 2019 apporte des évolutions quant à la mobilité des agents contractuels en contrat à durée indéterminée. Désormais, ils peuvent bénéficier de la portabilité de leur CDI dans les trois versants de la fonction publique. En revanche, les agents en contrat à durée déterminée ne peuvent bénéficier que d'un changement de fonctions au sein de l'administration où ils ont été recrutés. Toute mobilité en dehors de cette administration nécessite une démission.

Sur ce dernier point, une évolution des règles appliquées au sein du ministère des armées est mise en œuvre afin de faciliter la mobilité entre employeurs.

- ***Dès à présent, un avenant de mobilité sera pris pour toute mobilité, qu'elle s'effectue au sein d'un même employeur ou entre deux employeurs du ministère des armées, sans que l'agent soit contraint de démissionner (hors mobilité suite à restructuration, cf. fiche 10 de la directive unique de gestion).***

Toutes ces évolutions doivent nous permettre de mieux recruter, plus vite et de façon plus adaptée aux besoins des employeurs.

La responsabilité de chaque employeur dans le recrutement des agents contractuels est donc d'autant plus importante désormais. Les mesures d'accompagnement et de professionnalisation du recrutement seront poursuivies afin de renforcer la capacité de chaque employeur, en fonction de ses spécificités, à mieux recruter les compétences dont il a besoin.

Par ailleurs le respect du cadre proposé par les textes encadrant le recrutement et la gestion des contractuels demeure et il est rappelé aux employeurs, les principes d'égal d'accès à l'emploi et la priorisation de la tenue des emplois permanents par des fonctionnaires, à compétences égales.

Les prochains mois seront l'occasion de lancer une réflexion visant à mettre à plat les règles constitutives de la rémunération des contractuels dans le souci du respect d'un équilibre général avec les autres personnels civils du ministère.

L'ensemble de ces éléments doit nous permettre de relever tous ensemble le défi du recrutement.

Thibaut de VANSSAY



## LISTE DE DIFFUSION

### DESTINATAIRES :

- EMA
- SGA/SGE/PPRHB
- DGA/DRH
- DRHAT
- DRHAA
- DPMM
- DIRISI
- DCSCA
- SEO
- SIAé
- SIMu
- DCSSA
- DRM
- DMAé
- DRSD
- SDC
- ACSIA
- CGA
- DGNUM
- DGRIS
- DICOD
- DPID

### COPIES:

- DRH-MD /SRHC/CMG
- DRH-MD/SRHC/SDRAP
- DRH-MD/SRHC/SDAPRH
- DRH-MD/SRHC/CERH-PC