

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Secrétariat général

Direction général de l'aménagement, du
logement et de la nature

Note de gestion du - 4 MAI 2012

**relative aux agents contractuels de Parcs Nationaux de France (PNF), des parcs nationaux
et de l'Agence des Aires Marines Protégées (AAMP)**

NOR : DEVK1221319N

(Texte non paru au journal officiel)

Le ministre de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

à

Pour exécution :

Madame et Messieurs les Directeurs

Parcs Nationaux de France
Parc national de Port-Cors
Parc national de la Guadeloupe
Parc national des Ecrins
Parc national des Pyrénées
Parc national du Mercantour
Parc national des Cévennes
Parc national de La Réunion
Parc amazonien de Guyane
Parc national de la Vanoise
Agence des Aires Marines Protégées

Pour information :

DGALN
SG / DRH

Résumé : recrutement et gestion des agents contractuels des parcs nationaux, de PNF et de l'AAMP

Catégorie : Note adressée par le ministre aux
établissements publics chargés de son
application

Domaine : Administration

Mots clés liste fermée : Fonction Publique		Mots clés libres : recrutement et gestion des agents contractuels des parcs nationaux, de PNF et de l'AAMP	
Texte de référence :			
Circulaire abrogée :			
Date de mise en application :			
Pièces annexes :			
N° d'homologation Cerfa :			
Publication	<input type="checkbox"/> BO	<input type="checkbox"/> Site circulaires.gouv.fr	<input checked="" type="checkbox"/> Non publiée

La présente note établit un cadre de référence relatif aux modalités de recrutement, de rémunération et de gestion applicables aux agents contractuels des parcs nationaux, de Parcs nationaux de France (PNF) et de l'Agence des aires marines protégées (AAMP).

Ces établissements emploient des agents contractuels en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat à durée indéterminée (CDI) que l'on peut, selon la nature de leur contrat et la base légale de leur recrutement, répartir en six catégories :

- les agents contractuels recrutés sur des emplois permanents en application de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 : ces agents ont été recrutés sur des fonctions relevant de la catégorie A sur CDD. Une partie d'entre eux ayant atteint 6 années de contrat sont aujourd'hui employés sur des CDI ;
- les agents contractuels recrutés en application de l'article 6.1 de la loi du 11 janvier 1984 sur des fonctions correspondant à un besoin permanent impliquant un service à temps incomplet (elles n'excèdent pas 70 % d'un temps complet). Ils ont été recrutés en CDD ou en CDI ;
- les agents sous contrat à durée déterminée ou indéterminée de catégorie B et C recrutés sur des fonctions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- les agents contractuels recrutés en application du décret liste n°84-38 du 18 janvier 1984 sur les emplois dérogatoires du Parc amazonien de Guyane et du Parc national de La Réunion ;
- les agents contractuels recrutés en application de l'article 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984 sur des fonctions correspondant à un besoin occasionnel ou saisonnier ;
- les agents contractuels recrutés sur des contrats spécifiques directement en CDI : ils sont gérés sur des quasi-statuts ou par référence à des statuts de titulaires ou de contractuels .

Tous ces agents, sont régis par les dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 applicables aux agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics.

A ce jour, il existe une grande diversité de pratiques et de situations individuelles.

Afin de créer entre ces établissements un espace de mobilité et de gestion harmonisé, cohérent et dynamique et de donner aux agents une meilleure lisibilité sur leurs possibilités d'évolution au sein de cet ensemble, il a été décidé de créer un ensemble de modalités communes de référence applicable à toutes les catégories de contractuels recensées. Dans le but d'assurer une homogénéité

de traitement entre les établissements, le travail inter-établissements sera systématisé aux phases importantes de la mise en œuvre de cette note de gestion (classement des agents actuellement en poste dans les différentes catégories, suivi régulier de l'exécution de la note de gestion, ...)

Tel est l'objet de la présente note de gestion.

1- DISPOSITIONS COMMUNES A L'ENSEMBLE DES CONTRACTUELS REGIS PAR LA PRESENTE NOTE DE GESTION

Les conditions financières du recrutement, laissées à l'appréciation des employeurs par les textes, sont aujourd'hui différentes suivant les parcs nationaux, à Parcs Nationaux de France et à l'Agence des aires marines protégées. La création d'un espace de mobilité élargi à l'ensemble de ces établissements implique la définition de niveaux de rémunération communs au moment du recrutement, ainsi que la définition d'un cadre commun de référence relatif à l'évolution des rémunérations.

La rémunération est exprimée dans le contrat en points d'indice nouveau majoré (INM). Par ailleurs, les rémunérations suivront l'évolution du point fonction publique.

1.1- Principes généraux concernant la rémunération

1.1.1- Rémunération lors du recrutement

L'objectif est d'harmoniser les pratiques de fixation de la rémunération au recrutement. Cette rémunération est déterminée par une droite plancher qui est fonction de l'âge du candidat et du niveau des fonctions sur lesquelles il postule.

La rémunération est ajustée en fonction de la formation initiale de l'agent, de son niveau de qualification, de la rareté de ses compétences et de la richesse de son expérience professionnelle antérieure dans la limite d'une droite plafond.

Les contrats établis sont exclusifs de toute prime. Cependant, à l'exception des personnels recrutés sur des emplois occasionnels ou saisonniers (article 6 sexies de la loi 84-16 du 11 janvier 1984), les agents contractuels perçoivent le supplément familial de traitement (SFT), la prime de transports et l'indemnité de résidence (IR) lorsqu'ils remplissent les conditions.

1.1.2- Évolution de la rémunération

Le réexamen de la rémunération aura lieu au minimum au moment du renouvellement triennal du contrat pour les agents sous CDD et au minimum à la date anniversaire triennale du contrat initial lorsque l'agent bénéficie d'un CDI.

La rémunération des agents peut évoluer, à chaque réexamen, pour un même niveau de fonction, en tenant compte des responsabilités assurées par l'agent sur son poste, de son niveau d'expertise et de sa manière de servir.

Le directeur de chaque établissement veillera à la cohérence de la répartition des rémunérations à l'intérieur du faisceau compris entre la droite plancher et la droite plafond, en lien avec l'évolution professionnelle et la manière de servir des agents.

Un avenant de réévaluation qui, dans des cas exceptionnels, conduit à porter la rémunération de l'agent en-deçà de la droite plancher ou au-delà de la droite plafond devra faire l'objet d'un rapport en lien avec la manière de servir de l'agent concerné.

Lorsqu'un agent accède à un niveau de fonctions supérieur dans un même établissement ou dans un des autres établissements concernés par la présente note de gestion, il est reclassé dans la catégorie correspondante et sa rémunération peut évoluer dans les limites des deux droites de cette catégorie.

1.2- Principes généraux concernant la mobilité entre les établissements concernés par la présente note de gestion

Lorsqu'un agent régi par la présente note de gestion, sous CDD ou CDI, est recruté par PNF, un parc national ou par l'Agence des aires marines protégées, les services accomplis par cet agent auprès des établissements concernés par la présente note de gestion sont assimilés à des services accomplis auprès du nouvel employeur pour son classement, la fixation de sa rémunération et son évolution de carrière.

En outre, en cas de mobilité, à un niveau de fonction égal, au sein de l'un des établissements publics concernés par la présente note de gestion, l'agent se voit garantir une rémunération au moins égale à celle qu'il percevait dans son établissement d'origine.

Toutefois, si l'agent est recruté sur un niveau de fonction différent de celui sur lequel il est employé dans son établissement d'origine, il est recruté dans la catégorie correspondante et perçoit la rémunération associée.

L'agent doit respecter le délai de préavis prévu au contrat qui le lie à son établissement d'origine. La date d'effet de la mobilité est fixée en concertation entre les établissements concernés après consultation de l'agent.

2- LES CONTRACTUELS DE CATEGORIE A RECRUTES EN APPLICATION DE L'ARTICLE 4 DE LA LOI 84-16 DU 11 JANVIER 1984

La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 autorise les établissements publics de l'Etat à déroger au principe d'occupation par les fonctionnaires de leurs emplois permanents en recrutant des agents contractuels lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (ce qui exclut la plupart des emplois de catégories B et C), ou pour les emplois de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

2.1- La durée initiale et le renouvellement des contrats

Le décret du 17 janvier 1986 qui régit ces agents prévoit qu'ils sont recrutés par des contrats à durée déterminée d'une durée maximale de 3 ans, renouvelables par reconduction expresse dans la limite de 6 ans. Les contrats reconduits au-delà de cette limite ne peuvent l'être que pour une durée indéterminée.

2.2- Les modalités de rémunération

Les agents sont classés en trois catégories correspondant chacune à un niveau de fonction différent.

La rémunération est déterminée lors du recrutement, puis peut évoluer selon les modalités de référence suivantes :

Tableau n°1 :

Catégorie	Fonctions exercées		Rémunération brute mensuelle minimale	Rémunération brute mensuelle maximale
	Agence des aires marines protégées	Parcs nationaux et PNF		
3. Cadres dirigeants	Postes de directeur de parc naturel marin ; chef de service du siège ; chef d'antenne de façade maritime ; chef de mission de création de parc naturel marin	Postes de secrétaire général ; directeur de conservatoire botanique national	Droite plancher passant par deux points : - 20 ans : INM 486 - 65 ans : INM 1053	Droite plafond passant par deux points : - 20 ans : INM 535 - 65 ans : INM 1170
2. Cadres de niveau intermédiaire	Postes de chargé de mission comportant une composante d'encadrement et/ou de conduite de projet en réseau national ; chargé de mission expert de niveau national ou international, ou conduisant des projets avec des interlocuteurs de haut niveau, avec une forte autonomie professionnelle	Postes de chef de service ; chargé de mission expert de niveau national ou international, ou conduisant des projets avec des interlocuteurs de haut niveau, avec une forte autonomie professionnelle	Droite plancher passant par deux points : - 20 ans : INM 486 - 65 ans : INM 850	Droite plafond passant par deux points : - 20 ans : INM 535 - 65 ans : INM 945
1. Cadres de premier niveau	Postes de chargé de mission (hors catégorie 2) exerçant des fonctions de conception, d'animation, d'études, de gestion ou d'appui	Postes de chargé de mission (hors catégorie 2) exerçant des fonctions de conception, d'animation, d'études, de gestion ou d'appui ; responsable d'unité territoriale encadrant une équipe diversifiée en termes de métiers et de qualifications	Droite plancher passant par deux points : - 20 ans : INM 486 - 65 ans : INM 680	Droite plafond passant par deux points : - 20 ans : INM 535 - 65 ans : INM 756

NB: Ne sont pas concernés ici les fonctions de directeur ou directeur-adjoint d'établissement public

3- LES CONTRACTUELS DE CATEGORIE B ET C RECRUTES SUR LE FONDEMENT DE L'ARTICLE 4 ET SUR DES EMPLOIS A TEMPS INCOMPLET (ARTICLE 6-1) DE LA LOI 84-16 DU 11 JANVIER 1984

3.1- La population concernée

Il s'agit des agents recrutés :

- sur le fondement de l'article 4 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (CDD ou CDI) ;
- sur des contrats à temps incomplet (article 6-1).

3.2- Les modalités de rémunération

La rémunération est déterminée lors du recrutement, puis peut évoluer selon les modalités de référence suivantes :

Tableau n°2 :

Catégorie	Fonctions exercées	Rémunération brute mensuelle minimale	Rémunération brute mensuelle maximale
B+	Personnels administratifs et techniques assurant des fonctions d'encadrement, ou dont les fonctions impliquent une technicité et une polyvalence particulière	Droite plancher passant par deux points : - 20 ans : INM 389 - 65 ans : INM 598	Droite plafond passant par deux points : - 20 ans : INM 428 - 65 ans : INM 661
B	Personnels administratifs et techniques assurant des fonctions d'administration ou de gestion, ou des fonctions techniques spécialisées	Droite plancher passant par deux points : - 20 ans : INM 320 - 65 ans : INM 526	Droite plafond passant par deux points : - 20 ans : INM 356 - 65 ans : INM 581
C	Personnels d'exécution chargés de tâches comportant la connaissance et l'exécution de directives techniques ou administratives	Droite plancher passant par deux points : - 20 ans : 302 (SMIC) - 65 ans : 378 (SMIC +25%)	Droite plafond passant par deux points : - 20 ans : INM 308 - 65 ans : INM 436

4- LES CONTRACTUELS RECRUTES EN GUYANE ET A LA REUNION SUR LE FONDEMENT DU DECRET N°84-38 DU 18 JANVIER 1984

Le décret liste n°84-38 du 18 janvier 1984 fixant la liste des établissements publics de l'Etat pour lesquels il est dérogé à la règle selon laquelle les emplois permanents doivent être occupés par des fonctionnaires donne l'autorisation au Parc amazonien de Guyane et au Parc national de La Réunion de recruter des agents contractuels sur certains emplois de catégorie B et C :

- les emplois requérant des connaissances pratiques du milieu forestier tropical humide ainsi que de la culture et des savoir-faire des communautés d'habitants en Guyane ;
- les emplois nécessaires à l'information, la médiation, l'aménagement et la mise en valeur du patrimoine requérant des connaissances spécialisées du patrimoine naturel et culturel réunionnais à la Réunion.

4.1- La durée du contrat

Les agents sont recrutés sous contrat à durée déterminée pour une période initiale maximale de deux ans.

Si l'administration souhaite reconduire le contrat au-delà de cette période initiale, celui-ci est reconduit sous forme de contrat à durée indéterminée.

4.2- Les modalités de rémunération des agents

La rémunération est déterminée lors du recrutement, puis peut évoluer selon les modalités de référence suivantes :

Tableau n°3 :

Catégorie	Fonctions exercées	Rémunération brute mensuelle minimale	Rémunération brute mensuelle maximale
B+	Personnels administratifs et techniques assurant des fonctions d'encadrement, ou dont les fonctions impliquent une technicité et une polyvalence particulière	Droite plancher passant par deux points : - 20 ans : INM 389 - 65 ans : INM 598	Droite plafond passant par deux points : - 20 ans : INM 428 - 65 ans : INM 661
B	Technicien écologie , technicien police de la nature, adjoint chef de délégation, chargé développement local, conseiller écologie, chargé d'étude du cœur habité	Droite plancher passant par deux points : - 20 ans : INM 320 - 65 ans : INM 526	Droite plafond passant par deux points : - 20 ans : INM 356 - 65 ans : INM 581
C	Piroguier, moniteur forestier, layonneur charpentier, coordinateur socioculturel, agent de développement local, médiateur patrimoine	Droite plancher passant par deux points : - 20 ans : 302 (SMIC) - 65 ans : 378 (SMIC +25%)	Droite plafond passant par deux points : - 20 ans : INM 308 - 65 ans : INM 436

5- LES CONTRACTUELS OCCASIONNELS ET SAISONNIERS

Lors de périodes d'accroissement temporaire d'activité, les établissements sont amenés à recruter des personnels contractuels occasionnels ou saisonniers.

Il est rappelé que le recours aux contrats occasionnels ou saisonniers doit rester l'exception et être liés à la notion d'accroissement d'activité. Dans les cas où de tels besoins sont avérés, la présente note de gestion a pour vocation d'encadrer les règles de leur rémunération afin de ne pas créer des situations de précarité.

Ainsi, les agents réemployés chaque année par un même établissement conserveront leur ancienneté cumulée acquise au cours des contrats successifs. Il est tenu compte de cette ancienneté dans le calcul de leur rémunération.

La rémunération des agents recrutés sur des missions comprenant des activités d'animation d'équipe ou des missions particulières est calculée, puis évolue en référence à l'échelle 4 de la Fonction publique.

La rémunération des agents recrutés sur des missions d'exécution est calculée, puis évolue en référence à l'échelle 3 de la Fonction publique.

De manière exceptionnelle, il pourra être fait appel à des agents de catégorie A pour exercer des missions temporaires d'expertise. La rémunération de ces agents est calculée selon les modalités prévues au paragraphe 2.2 de la présente note de gestion.

6- DISPOSITIONS TRANSITOIRES

6.1- Un droit d'option pour un nouveau contrat pour les agents recrutés en CDI sur des contrats spécifiques ou quasi-statuts

Les Parcs nationaux emploient des agents qui ont aujourd'hui une longue ancienneté au sein de leur établissement et qui sont gérés sur des contrats spécifiques ou des quasi-statuts anciens qui souvent ne permettent plus d'évolution de carrière.

C'est pourquoi il est proposé aux agents qui occupent des emplois relevant de la catégorie A d'opter pour un CDI fondé sur les dispositions prévues au point 2 de la présente note de gestion.

6.2- L'évolution des rémunérations des contractuels recrutés avant le - 4 MAI 2012 à l'exception des contractuels mentionnés aux points 6-1 et 5

La rémunération des agents dont les indices de rémunération seraient inférieurs à la droite plancher (cf tableaux ci-dessus) rejoint le faisceau de référence en fonction de l'ancienneté, des fonctions exercées et de la manière de servir de l'agent. Cet alignement se fait au minimum lors du ou des réexamens triennaux, selon les écarts de rémunération constatés par rapport à la droite plancher. Le rattrapage se fait au maximum sur deux périodes triennales ; dans le cas contraire, un rapport en lien avec la manière de servir de l'agent concerné est établi. Cette possibilité ne doit pas conduire à pénaliser les agents qui sont les plus éloignés de la courbe plancher.

La rémunération des agents dont les indices de rémunération seraient supérieurs à la droite plafond (cf tableaux ci-dessus) peuvent évoluer dans la limite d'un tiers du coefficient directeur de la droite plancher.

6.3- Renouvellement des agents recrutés sur emplois dérogatoires à la Guyane et à la Réunion avant le - 4 MAI 2012

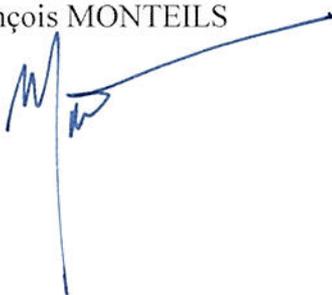
Il sera en outre proposé aux agents recrutés avant le - 4 MAI 2012 , un contrat à durée indéterminée lors du renouvellement de leur contrat.

6.4- L'évolution des rémunérations des contractuels occasionnels et saisonniers (article 6 sexies) recrutés avant le

L'ancienneté cumulée acquise au sein d'un même établissement au cours des contrats successifs est prise en compte pour le reclassement des agents dans l'échelle 3 de la Fonction publique pour les agents exerçant des missions d'exécution, et dans l'échelle 4 de la Fonction publique pour les agents dont les missions comportent une part d'animation d'équipe.

Le - 4 MAI 2012

Pour le Ministre et par délégation
Le Secrétaire général
Jean-François MONTEILS



Pour le Ministre et par délégation
Le Directeur général de l'aménagement,
du logement et de la nature
Jean-Marc MICHEL

