

Réf. : 2013- AS-FP/MB/VF
Dossier suivi par : le département des ressources humaines
Tél. : 01 44 23 62 01 – 01 44 23 63 61

Paris, le 3 MARS 2013

Note à l'attention de :

Mesdames, Messieurs les directeurs de structure
Mesdames, Messieurs délégués régionaux

Chers(es) Collègues,

L'Inserm souhaite souligner l'apport stratégique de ses ressources humaines dans la conduite et le développement de ses projets de recherche.

Il prête à ce titre une importance toute particulière à la gestion et à l'accompagnement de ses personnels contractuels et s'est doté en conséquence d'une charte pour le recrutement et le suivi de ces agents.

Elaborée en concertation avec les organisations syndicales, la présente charte s'adresse aux directeurs de structure. Elle fixe un cadre et des principes de référence visant à mieux impliquer et responsabiliser les managers dans la gestion du parcours professionnel de leurs personnels : des contrats de 3 ans éventuellement renouvelables pour 2 ans, une vigilance accrue sur le parcours contractuel antérieur, un appui systématique des pôles ressources humaines, un affichage clair des conditions et des critères de recrutement, un rappel des principes définissant la politique de rémunération, un suivi renforcé pendant le contrat... autant de priorités soulignées par cette charte, qui prend effet au 1^{er} avril 2013.

Je compte sur votre mobilisation et celle des délégations régionales dans son application, qui représente un enjeu majeur de gestion des ressources humaines pour notre Institut.

Je vous prie de croire, Chers(es) Collègues, à l'assurance de mes cordiales salutations.

Le Président-directeur général



André SYROTA

CHARTRE POUR LE RECRUTEMENT ET LE SUIVI DES PERSONNELS CONTRACTUELS (CDD) A L'INSERM

Objectifs et champ d'application de la charte

L'Inserm a souhaité se doter d'une charte recensant les bonnes pratiques à observer en matière de recrutement et de suivi des parcours professionnels des agents contractuels.

Cette charte s'inscrit pleinement dans les objectifs définis par le protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois fonctions publiques, signé le 31 mars 2011 par le Gouvernement et les organisations syndicales de fonctionnaires. Le troisième volet de ce protocole vise en effet à améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emploi dans la fonction publique et incite pour ce faire les établissements à :

- **favoriser l'accès à l'emploi titulaire en confortant notamment les droits à évaluation et formation professionnelle des agents non titulaires**
Dans cet objectif, le protocole d'accord prévoit que les agents recrutés pour un besoin permanent et détenteurs d'un contrat d'une durée supérieure à un an puissent bénéficier d'un entretien professionnel dans les mêmes conditions que les agents titulaires exerçant des fonctions comparables ;
- **améliorer les droits à rémunération** (objectivation des modes de rémunération pour harmoniser et sécuriser les pratiques) **et les droits sociaux des agents contractuels** en cohérence avec les règles applicables pour les agents titulaires ;
- **garantir la représentation et les droits syndicaux des agents contractuels** ;
- **améliorer la connaissance statistique des agents non titulaires**, en particulier via l'élaboration de typologies d'emploi et de données spécifiques à ces populations (durée des contrats, devenir des agents non titulaires, motifs de recrutement et de départ, suivi des cas de recours).

La charte intègre les recommandations de la Commission européenne du 11 mars 2005 figurant dans la charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs, qui mettent notamment l'accent sur la reconnaissance de la profession dès le début de la carrière, la stabilité et la continuité d'emploi, et enjoignent aux Etats membres de respecter les principes et conditions fixés dans la directive de l'Union européenne concernant le travail à durée déterminée (directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999).

La charte est applicable à tous les agents non titulaires employés en contrat à durée déterminée (CDD) par l'Inserm sur les fondements suivants :

- emploi à temps complet du niveau de la catégorie A : article 4-2° de la loi du 11 janvier 1984 ;
- emploi permanent à temps incomplet : article 6 de la loi du 11 janvier 1984 ;
- remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel absent ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel : article 6 *quater* de la loi du 11 janvier 1984 ;
- emploi temporairement vacant dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire : article 6 *quinquies* de la loi du 11 janvier 1984 ;
- accroissement temporaire ou saisonnier d'activité: article 6 *sexies* de la loi du 11 janvier 1984 ;
- transfert d'autorité ou de compétences à l'Inserm : article 6 *septies* de la loi du 11 janvier 1984.

Les contrats suivants sont régis par des dispositions particulières :

- doctorants et étudiants inscrits en master 2 ou à l'Ecole de l'Inserm (article L. 412-2 du code de la recherche) ;
- CDD Handicap ;
- CDD PACTE ;
- contrats d'apprentissage ;
- contrats d'accompagnement dans l'emploi.

Trois principes directeurs ont guidé la rédaction de la présente charte :

- *sur le volet recrutement* : l'amélioration des modalités de recrutement des agents contractuels ;
- *sur le déroulement du contrat* : l'encadrement et le suivi des agents contractuels pendant la durée du contrat (intégration), l'appréciation de leur activité, le renouvellement du contrat ;
- *sur l'insertion professionnelle au terme du contrat* : l'accompagnement de l'insertion des agents contractuels au sein ou en dehors de l'établissement.

I/ L'amélioration des modalités de recrutement

La volonté de l'Inserm d'améliorer le recrutement des personnels contractuels se traduit par une professionnalisation du recrutement à travers l'implication soutenue des pôles ressources humaines (RH) des délégations régionales dans ce processus.

Elle respecte les principes fondamentaux attachés à tout recrutement, et notamment la sélection des candidats sur la base de leurs compétences et qualifications, sans distinction d'âge, de sexe, de handicap ou d'état de santé, de situation de famille, d'origine raciale, ethnique ou sociale, de couleur, de religion, de convictions ou d'orientation sexuelle.

1.1/ Une aide systématique au recrutement proposée par les responsables ressources humaines ou les chargés de recrutement au sein des pôles RH

Ce soutien a pour objectifs :

- de professionnaliser le recrutement : définition des besoins, établissement des profils, critères de recrutement, niveau de rémunération, recherche et sélection des candidatures...
- d'impliquer davantage les directions d'unité et de centre, ainsi que les structures administratives, dans la gestion prévisionnelle de leurs emplois et compétences.

Le rôle du pôle RH dans ces missions de recrutement et de suivi des carrières est notamment :

- d'analyser la situation de l'emploi et les besoins quantitatifs et qualitatifs en personnel des laboratoires de recherche et des structures administratives : définition des besoins, élaboration des profils et des organigrammes cibles ;
- de veiller à ce que le nombre d'agents contractuels n'excède pas la capacité d'encadrement de la structure ;
- de participer, en lien avec les laboratoires et services, au recrutement des agents contractuels : rédaction et diffusion des annonces, recherche et sélection des candidatures, entretiens individuels ;
- de renforcer le dialogue avec les laboratoires et services en matière de suivi des contrats, notamment sur les aspects réglementaires ;
- de garantir et d'optimiser le processus d'intégration (formation, information et suivi des nouveaux recrutés ; bilan professionnel à un an...). Les pôles RH procéderont dans ce sens au rappel des principales règles relatives au renouvellement, à la rupture anticipée ou à la fin de contrat, ainsi qu'aux événements pouvant affecter son déroulement (maladie, maternité, reversement des indemnités journalières de sécurité sociale...).

Tout recrutement d'agent contractuel rémunéré par l'Inserm est co-réalisé avec le responsable ressources humaines (RRH) ou le chargé de recrutement du pôle RH de la délégation régionale, qui participe en amont à l'analyse du besoin, puis à la sélection des candidatures les plus en adéquation avec le profil d'emploi décrit par la structure.

La décision de recrutement est prise par le directeur de structure, en lien avec le chef d'équipe et/ou le responsable administratif de la structure concernée et avec l'appui du RRH ou du chargé de recrutement RH.

Le directeur de structure rend compte régulièrement au conseil de laboratoire ou à l'instance qui en tient lieu des recrutements de personnels envisagés ou réalisés.

S'agissant des financements nominatifs tels que l'ERC, les programmes Marie Curie, ATIP-Avenir, jeunes chercheurs ANR et Inserm, la sélection et le recrutement suivent des procédures particulières.

1.2/ Un affichage clair des conditions et des critères de recrutement

Publicité des offres d'emploi

Les offres d'emploi à pourvoir sur contrat sont systématiquement publiées via les canaux de communication internes et externes de l'Inserm : site national (www.inserm.fr), site RH (www.rh.inserm.fr), lettres électroniques régionales et nationales...

Le descriptif du poste à pourvoir contient nécessairement les éléments suivants :

- les missions et activités du poste,
- les compétences requises,
- le niveau de recrutement et le diplôme correspondant,
- la date de prise de fonction souhaitée,
- la durée du contrat,
- le lieu d'affectation,
- le niveau de rémunération,
- les contraintes éventuelles attachées au poste,
- la procédure permettant de faire valoir sa candidature (CV, lettre de motivation, personne à contacter).

Rémunération

Afin que le niveau de rémunération applicable aux agents contractuels soit cohérent et repose sur des règles de recrutement homogènes au plan national, trois principes forts le définissant sont rappelés :

- d'une part, le niveau de recrutement, déterminé selon les critères objectifs que sont :
 - les missions et responsabilités confiées et la fonction exercée (profil de poste détaillé),
 - le niveau de diplôme,
 - l'expérience professionnelle de même niveau acquise tant dans le secteur public que dans le secteur privé ;
- d'autre part, le caractère forfaitaire de la rémunération, fixée par les barèmes en vigueur à la date d'application de la présente charte (cf. annexe) ;

- enfin, la possibilité de moduler la rémunération à hauteur de 15% en délégation régionale, avec un arbitrage national au-delà de 15% pour tenir compte de certains profils spécifiques et/ou présentant une double compétence (médecins, chefs de projet scientifiques, ingénieurs de plateforme, informaticiens, bio-informaticiens...) et pour permettre à l'établissement d'être attractif pour le recrutement de post-doctorants étrangers ou nationaux en poste à l'étranger.

Parcours contractuel antérieur et durée d'emploi

Afin de responsabiliser les directeurs de structure sur la nécessité d'accompagner la réflexion et la construction d'un véritable parcours professionnel de l'agent contractuel pouvant conduire à une insertion professionnelle durable, il leur est recommandé d'être particulièrement vigilant aux parcours contractuels déjà effectués par la personne recrutée au sein ou en dehors de l'établissement et à leur cohérence au regard de l'objectif d'insertion poursuivi.

Dans cet esprit, toute personne ayant accompli ses années de thèse au sein d'un même laboratoire ne peut effectuer son premier post-doctorat au sein de ce laboratoire. Elle peut toutefois, le cas échéant, bénéficier d'un contrat d'une durée maximale de 6 mois afin de finaliser ses travaux de thèse, sous réserve de réaliser ensuite une mobilité.

Par ailleurs, l'enchaînement, en faveur d'une même personne, de contrats reposant sur des projets de recherche distincts et successifs est vivement déconseillé.

Il est de même recommandé d'éviter de conclure des contrats d'une durée inférieure à 6 mois, sauf dans les cas de remplacement prévus à l'article 6 *quater* de la loi du 11 janvier 1984 précitée.

Des exceptions peuvent toutefois être envisagées compte tenu de la spécificité de certaines disciplines, dans la limite de la durée d'emploi fixée ci-dessous.

La durée d'emploi est limitée à 3 ans, durée maximale de recrutement initial sur contrat à durée déterminée.

De manière dérogatoire, un renouvellement de l'engagement contractuel peut être envisagé pour une durée maximale de 2 ans.

La décision de renouvellement du contrat est soumise, 6 mois avant l'expiration de ce dernier, à l'analyse de la délégation régionale concernée et, en tant que de besoin, à l'arbitrage de la direction générale.

En cas de décision favorable, le renouvellement du contrat est confirmé à l'agent lors d'un entretien avec son supérieur hiérarchique direct, puis par courrier.

En cas de décision défavorable, l'agent contractuel bénéficie des modalités d'accompagnement prévues au II.3/.

Gestion du recrutement

L'Inserm confirme son engagement d'établir et de signer le contrat d'engagement avec la personne recrutée **avant sa prise de fonction au sein de sa structure d'accueil.**

L'établissement du contrat ne peut être réalisé sans un descriptif détaillé des missions, fonctions et activités confiées à la personne recrutée, **profil de poste qui doit être systématiquement annexé au contrat.**

Information/ formation du nouveau recruté

Un parcours de formation national et décliné régionalement d'une demi-journée est mis en place deux fois par an à destination des personnels contractuels nouvellement recrutés.

Durant cette journée d'accueil, l'Inserm est présenté sous l'angle organisationnel (fonctionnement, personnes ressources au sein du laboratoire et fonctions supports en délégation, plan de formation, action sociale, organisations syndicales...); l'ensemble des aspects liés au statut du contractuel (réglementation, droits et obligations) sont également abordés.

Cette journée d'accueil permet également d'échanger sur les perspectives futures du contractuel, notamment en termes d'insertion professionnelle (valorisation des compétences, recrutement par concours, recherche d'emploi...).

II/ L'intégration et le suivi du parcours professionnel

Le responsable hiérarchique veille à la réussite de l'intégration du nouveau recruté au sein de sa structure de travail et garantit son encadrement et l'appréciation de ses missions et activités.

Il veille en outre à lui permettre d'enrichir ses compétences et d'en acquérir de nouvelles pendant la durée du contrat.

II.1 / L'accompagnement de la prise de fonction

L'arrivée de l'agent contractuel est préparée par le responsable hiérarchique (ou les personnels directement concernés) de la structure d'accueil, qui s'assure qu'il dispose d'un espace de travail adapté et de matériels en bon état de fonctionnement.

Le règlement intérieur de la structure est remis à l'agent contractuel dès sa prise de fonction. Celui-ci est également formé aux règles à respecter, tant à l'Inserm que dans son environnement de travail, en matière de sécurité et de prévention des risques.

L'agent contractuel en situation de handicap bénéficie des aménagements de son poste de travail et de son environnement professionnel préconisés par le médecin de prévention.

Les agents contractuels bénéficient des mêmes droits que les agents titulaires en matière de médecine de prévention et d'accès aux prestations d'action sociale (restauration, prêt d'aide à l'installation, accompagnement social, CAES, CLAS...).

Ils sont par ailleurs informés du cadre réglementaire régissant leur parcours : organisations syndicales et instances représentatives (dont la commission consultative paritaire¹), rémunération, droits et obligations.

¹ Compétente tant pour les chercheurs que pour les ingénieurs et techniciens, la commission consultative paritaire (CCP) est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elle peut en outre être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans son champ de compétence.

II.2/ Un suivi renforcé et systématisé pendant le contrat

Période d'essai

La période d'essai, fixée dans le contrat, varie en fonction de la durée de ce dernier.

Elle doit être mise à profit pour valider les compétences de l'agent contractuel et apprécier son intégration dans la structure.

Son interruption ou son renouvellement doit être motivé et donner lieu à un entretien, en présence du responsable hiérarchique direct et du RRH.

Entretiens professionnels

L'Inserm entend systématiser et renforcer le suivi RH, notamment en matière d'appréciation des activités et de perspectives d'évolution de l'agent recruté sur contrat.

- Entretien d'étape

Un entretien d'étape peut être réalisé au terme de la période d'essai ou à tout moment en cas de difficulté.

Cet entretien se déroule en présence du supérieur hiérarchique direct de l'agent (chef d'équipe pour les laboratoires), ainsi que, le cas échéant, du responsable administratif de centre et sous la responsabilité du directeur de la structure, avec la participation éventuelle du RRH ou du chargé de recrutement RH.

Il a pour objet d'établir un premier bilan de l'activité réalisée, de mesurer l'intégration de l'agent contractuel dans son environnement de travail et d'évoquer ses éventuels besoins de formation.

En cas de difficultés persistantes après l'entretien, la CCP peut être saisie.

- Entretien annuel

L'appréciation de l'activité est mise en œuvre à l'égard des agents contractuels exerçant leurs fonctions à l'Inserm depuis au moins un an. Elle donne lieu, comme pour les personnels titulaires, à un entretien annuel et à la formalisation d'un dossier d'entretien professionnel.

Les objectifs de cet entretien sont :

• **Pour l'agent contractuel :**

- de faire le bilan des activités de l'année écoulée,
- de définir les perspectives et les objectifs pour l'année à venir,
- de s'exprimer sur ses fonctions et sa contribution à la vie du laboratoire/service,
- d'identifier ses besoins de formation, notamment dans la perspective d'une préparation aux concours d'accès à l'emploi titulaire,
- d'exprimer ses souhaits d'évolution professionnelle,
- d'évoquer les possibilités d'insertion professionnelle offertes dans et hors de l'établissement et les dispositifs facilitant leur accès.

• **Pour le responsable hiérarchique :**

- d'évaluer le travail réalisé et les compétences de l'agent contractuel,
- de redéfinir ou préciser les missions du poste et de fixer les objectifs individuels pour l'année à venir,
- de mesurer la contribution de l'agent contractuel aux objectifs de la structure,
- de l'accompagner dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel.

Formation

A ce jour, les agents contractuels recrutés à l'Inserm ont largement accès aux formations permettant l'adaptation à leur emploi ; ce sont en effet les personnels qui se forment le plus aux techniques scientifiques au sein de l'Institut.

Outre les formations proposées dans le cadre du plan annuel de formation à l'ensemble des personnels rémunérés par l'Inserm, quel que soit leur statut, un programme spécifique de formation a été défini et sera proposé annuellement dès 2013 aux agents contractuels.

Il vise à favoriser leurs conditions d'accès à un emploi pérenne dans le secteur public ou privé, par le biais d'outils permettant non seulement la valorisation des compétences acquises mais aussi la construction d'un projet professionnel et l'apprentissage des techniques de recherche d'emploi.

Il comprend 4 jours de formation ainsi répartis :

- **2 jours** permettant de faire le bilan des acquis professionnels et potentiels forts et de **construire son projet professionnel** au sein ou hors de l'Inserm :
 - savoir valoriser ses compétences et acquis professionnels,
 - évaluer sa capacité d'évolution,
 - établir un plan d'action et en définir les principales étapes.

- **2 jours de formation à la recherche d'emploi** se déroulant au premier semestre de l'année afin de préparer les échéances de recrutement de fin d'année :
 - étudier les compétences recherchées sur les marchés national et local,
 - communiquer et argumenter sur son projet (le mettre en valeur via un CV, une lettre de motivation, au cours d'un entretien...),
 - anticiper sa recherche d'emploi,
 - connaître les outils et les méthodes pour réussir (web, réseau local...).

II.3/ Un accompagnement spécifique de la fin de contrat

- Un **entretien** a systématiquement lieu avec l'agent contractuel **trois mois avant la fin de son engagement**. Cet entretien se déroule en présence du supérieur hiérarchique direct de l'agent (chef d'équipe pour les laboratoires), du RRH ou du chargé de recrutement RH ainsi que, le cas échéant, du responsable administratif de centre et sous la responsabilité du directeur de la structure.

- Un **courrier** est adressé à l'agent par le pôle RH pour lui confirmer la fin de son contrat **deux mois au moins avant son terme**.

- L'agent contractuel peut bénéficier d'autorisations d'absence pour recherche d'emploi.

- Des partenariats locaux avec les pôles emploi seront mis en place pour accompagner les personnels en fin de contrat qui ne sont pas réengagés par l'Inserm.

En résumé...

	Objectifs	Moyens
Amélioration du processus de recrutement des CDD	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Professionnalisation du recrutement - Analyse prospective des besoins de la structure 	<ul style="list-style-type: none"> • Participation du RRH/chargé de recrutement pour chaque nouveau recrutement de CDD • Collégialité du processus de recrutement (RRH ou chargé de recrutement + chef d'équipe + directeur et/ou responsable administratif de structure)
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Affichage de la politique de recrutement (publicité des emplois, rémunération, analyse des parcours, formation/information) 	<ul style="list-style-type: none"> • Barèmes de rémunération annexés à la charte • Durée d'emploi limitée à 3 ans avec possibilité de prolongation de 2 ans • Analyse des parcours sur la base de critères objectifs (durée et cohérence du parcours antérieur) • Information via un parcours de formation intégrant une journée d'accueil des nouveaux contractuels (1/2 journée deux fois par an)
Suivi du parcours professionnel pendant le contrat et accompagnement de l'insertion professionnelle future	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Accompagnement de la prise de fonction 	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation de l'arrivée (conditions de travail) • Information et formation aux règles applicables dans la structure (règlement intérieur, sécurité/risques) • Information sur les prestations d'action sociale et sur le cadre réglementaire applicable
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Encadrement et appréciation des activités 	<ul style="list-style-type: none"> • Participation RH (chargé de recrutement/RRH) • Suivi de la période d'essai • Entretien d'étape au terme de la période d'essai ou en cas de difficulté • Entretien professionnel annuel formalisé
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Enrichissement et acquisition de compétences afin de garantir « l'employabilité » future dans le secteur public ou privé 	<ul style="list-style-type: none"> • Définition d'un programme spécifique de formation (4 jours) : <ul style="list-style-type: none"> - 2 jours : bilan des acquis professionnels et construction d'un parcours professionnel - 2 jours : formation à la recherche d'emploi
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Suivi spécifique des fins de contrats 	<ul style="list-style-type: none"> • Entretien systématique 3 mois avant le terme d'un contrat non renouvelé • Envoi systématique d'un courrier de prévenance 2 mois au moins avant le terme du contrat • Autorisations d'absence pour recherche d'emploi • Développement de partenariats locaux avec les pôles emplois

ANNEXE

Barèmes de rémunération des contractuels Inserm

intégrant pour le calcul du coût total une provision à hauteur de 4%

valeur du point au 1er juillet 2010 :

55,5635 €

Chercheurs

Doctorant¹ 1 684,93 € 32 131 €

Post-doctorant

Zone de résidence 1		Zone de résidence 2		Zone de résidence 3	
Traitement mensuel brut	Coût total annuel	Traitement mensuel brut	Coût total annuel	Traitement mensuel brut	Coût total annuel
2 589,68 €	49 384 €	2 539,39 €	48 425 €	2 514,25 €	47 945 €

Chercheurs (appel d'offres nationaux et accords-cadre nationaux)

	Zone de résidence 1		Zone de résidence 2		Zone de résidence 3	
	Traitement mensuel brut	Coût total annuel	Traitement mensuel brut	Coût total annuel	Traitement mensuel brut	Coût total annuel
CDD 3-5 ans 1er niveau	2 956,90 €	56 386 €	2 899,49 €	55 292 €	2 870,78 €	54 744 €
CDD 3-5 ans 2ème niveau	3 419,52 €	65 208 €	3 353,12 €	63 942 €	3 319,92 €	63 309 €
Lauréat Avenir	3 624,59 €	69 119 €	3 554,21 €	67 777 €	3 519,02 €	67 106 €

Chercheurs avec reprise en compte d'expérience "recherche"

	Zone de résidence 1		Zone de résidence 2		Zone de résidence 3	
	Traitement mensuel brut	Coût total annuel	Traitement mensuel brut	Coût total annuel	Traitement mensuel brut	Coût total annuel
Jusqu'à 3 ans d'expérience	2 365,52 €	45 109 €	2 319,59 €	44 233 €	2 296,62 €	43 795 €
de 3 à 5 ans d'expérience	2 971,21 €	56 659 €	2 913,52 €	55 559 €	2 884,67 €	55 009 €
de 5 à 10 ans d'expérience	3 572,13 €	68 119 €	3 502,77 €	66 796 €	3 468,09 €	66 135 €
+ de 10 ans d'expérience	3 915,51 €	74 667 €	3 839,48 €	73 217 €	3 801,47 €	72 492 €

¹ niveau minimal de rémunération

Ingénieurs et techniciens

	Zone de résidence 1		Zone de résidence 2		Zone de résidence 3	
	Traitement mensuel brut	Coût total annuel	Traitement mensuel brut	Coût total annuel	Traitement mensuel brut	Coût total annuel
Travaux techniques hautement spécialisés (niveau 1)						
Jusqu'à 3 ans d'expérience	2 365,52 €	45 109 €	2 319,59 €	44 233 €	2 296,62 €	43 795 €
de 3 à 5 ans d'expérience	2 556,29 €	48 747 €	2 506,65 €	47 800 €	2 481,84 €	47 327 €
de 5 à 10 ans d'expérience	2 737,52 €	52 203 €	2 684,37 €	51 189 €	2 657,79 €	50 683 €
+ de 10 ans d'expérience	2 918,75 €	55 659 €	2 862,08 €	54 578 €	2 833,74 €	54 038 €
Travaux d'études et de conception (niveau 2)						
Jusqu'à 3 ans d'expérience	2 031,68 €	38 743 €	1 992,23 €	37 991 €	1 972,50 €	37 614 €
de 3 à 5 ans d'expérience	2 174,76 €	41 471 €	2 132,53 €	40 666 €	2 111,41 €	40 263 €
de 5 à 10 ans d'expérience	2 317,83 €	44 200 €	2 272,82 €	43 341 €	2 250,32 €	42 912 €
+ de 10 ans d'expérience	2 465,68 €	47 019 €	2 417,80 €	46 106 €	2 393,86 €	45 650 €
Travaux d'études techniques (niveau 3)						
Jusqu'à 3 ans d'expérience	1 821,83 €	34 741 €	1 786,46 €	34 067 €	1 768,77 €	33 729 €
de 3 à 5 ans d'expérience	1 941,06 €	37 015 €	1 903,37 €	36 296 €	1 884,53 €	35 937 €
de 5 à 10 ans d'expérience	2 050,76 €	39 107 €	2 010,94 €	38 347 €	1 991,03 €	37 968 €
+ de 10 ans d'expérience	2 174,76 €	41 471 €	2 132,53 €	40 666 €	2 111,41 €	40 263 €
Travaux de réalisation (niveau 4)						
Jusqu'à 3 ans d'expérience	1 573,84 €	30 012 €	1 543,28 €	29 429 €	1 528,00 €	29 138 €
de 3 à 5 ans d'expérience	1 640,60 €	31 285 €	1 608,75 €	30 678 €	1 592,82 €	30 374 €
de 5 à 10 ans d'expérience	1 712,14 €	32 650 €	1 678,90 €	32 016 €	1 662,27 €	31 699 €
+ de 10 ans d'expérience	1 764,60 €	33 650 €	1 730,34 €	32 997 €	1 713,21 €	32 670 €
Travaux d'exécution (niveau 5)						
Jusqu'à 3 ans d'expérience	1 473,68 €	28 102 €	1 445,07 €	27 557 €	1 430,76 €	27 284 €
de 3 à 5 ans d'expérience	1 511,84 €	28 830 €	1 482,48 €	28 270 €	1 467,80 €	27 990 €
de 5 à 10 ans d'expérience	1 559,53 €	29 739 €	1 529,25 €	29 162 €	1 514,11 €	28 873 €
+ de 10 ans d'expérience	1 611,99 €	30 740 €	1 580,69 €	30 143 €	1 565,04 €	29 844 €