

Établissement public Manufactures nationales – Sèvres & Mobilier national

Séance du 2 décembre 2025

**Cadre de gestion des personnels contractuels aux Manufactures nationales –
Sèvres & Mobilier national**

Délibération n° 2025-22

Vu le code général de la fonction publique, notamment le titre III du livre III ;

Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État et des personnels des collectivités territoriales ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;

Vu le décret n° 2024-1219 du 27 décembre 2024 portant création de l'établissement public Mobilier national - Musée national de céramique - Musée national Adrien Dubouché - Manufactures nationales de Sèvres, des Gobelins, de Beauvais et de la Savonnerie - Atelier de recherche et de création - Ateliers de dentelles d'Alençon et du Puy-en-Velay ;

Vu l'arrêté du 7 novembre 2014 relatif à l'entretien professionnel des agents contractuels du ministère de la culture et de la communication ;

Vu l'avis du conseil social d'administration de l'établissement Manufactures nationales - Sèvres & Mobilier national en date du 20 novembre 25 ;

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré,

DÉCIDE :

Article unique : Le cadre de gestion des personnels contractuels des Manufactures nationales – Sèvres & Mobilier national, annexé à la présente délibération, est approuvé.

Fait à Paris, le 2/12/25
Pour le conseil d'administration
Le président
Hervé Lemoine



Annexe : cadre de gestion des personnels contractuels des Manufactures nationales – Sèvres & Mobilier national

I. Champ d'application

Les dispositions du cadre de gestion s'appliquent aux agents contractuels administratifs, scientifiques et techniques recrutés pour occuper un emploi permanent ou dans le cadre d'un contrat de projet. Sont concernés tous les recrutements dont le fondement est le suivant :

- article L. 332-2, 1° et 2° du code général de la fonction publique
- article L. 332-3 du code général de la fonction publique
- article L. 332-24 du code général de la fonction publique

Elles ne s'appliquent pas aux :

- cadres dirigeants dont la liste figure sous l'appellation « hors groupe » en annexe ;
- personnels qui sont rémunérés en référence à un taux horaire (dont les personnels enseignants) ;
- agents contractuels recrutés sur le fondement des articles L. 332-6, L. 332-7 et L. 332-22 du code général de la fonction publique ;
- agents détachés sur contrat.

II. Les groupes de fonctions

Chaque emploi de l'établissement public Mobilier national - Musée national de céramique - Musée national Adrien Dubouché - Manufactures nationales de Sèvres, des Gobelins, de Beauvais et de la Savonnerie - Atelier de recherche et de création - Ateliers de dentelles d'Alençon et du Puy-en-Velay, ci-après « Manufactures nationales, Sèvres & Mobilier national », est rattaché à un groupe de fonctions.

Les groupes de fonctions ont été définis, d'une part, en tenant compte de la classification établie par le ministère de la culture et, d'autre part, des besoins propres des Manufactures nationales, Sèvres & Mobilier national

Cinq groupes d'emplois disposant chacun de leur espace indiciaire ont été délimités au sein desquels les agents contractuels sont classés, eu égard aux fonctions qu'ils occupent et à leur catégorie d'emploi.

Groupe 1 : catégorie C

Groupe 2 : catégorie B

Groupes 3 à 5 : catégorie A

La typologie des emplois de référence établie conjointement au cadre de gestion qui figure en annexe sert de référence aux nouveaux recrutements des agents contractuels mentionnés au I.

L'avis de vacance, la fiche de poste et le contrat doivent préciser le groupe de fonctions ainsi que la catégorie hiérarchique (A, B ou C, telles que fixées par l'article L. 411-1 du code général de la fonction publique) auquel appartient l'emploi correspondant.

III. Les modalités de rémunération

Les agents peuvent prétendre, au vu de leurs résultats professionnels, à une évolution de leur rémunération en application des dispositions des articles 1-3 et 1-4 du décret du 17 janvier 1986 susvisé. Dans la mesure où cette revalorisation est associée aux résultats professionnels, elle ne peut constituer une garantie.

La rémunération d'un agent contractuel comprend une part fixe mensualisée et une part variable annuelle, auquel s'ajoutent les éléments accessoires prévus par les textes réglementaires.

Une part fixe

La part fixe de la rémunération de l'agent est déterminée en fonction du groupe de fonctions auquel appartient l'emploi qu'il occupe. Elle est exprimée en indice majoré (IM). Elle peut évoluer aux intervalles prédéterminés définis ci-dessous dans la limite du plafond indiciaire associé à chaque groupe.

Le groupe 5 n'est pas concerné par l'évolution à échéance prédéterminée. Par exception, cette décision peut être prise sur demande motivée du supérieur hiérarchique de l'agent.

Grille indiciaire

Evolution à intervalles prédéterminés	Tous les 2 ans	Tous les 3 ans
---------------------------------------	----------------	----------------

Groupe 1	20 points à l'ancienneté		
	366*	429 430	570
	Part variable : 2 % maximum		
	29 ans		
Groupe 2	25 points à l'ancienneté		
	405	499 500	750
	Part variable : 4 % maximum		
	38 ans		
Groupe 3	30 points à l'ancienneté		
	545	659 660	870
	Part variable : 6 % maximum		
	29 ans		
Groupe 4	40 points à l'ancienneté		
	625	779 780	1100
	Part variable : 8 % maximum		
	32 ans		
Groupe 5	825		1400
	Part variable : 12 % maximum		
	Pas de progression à intervalle prédéterminé garantie		

*Le plancher du groupe 1 augmente automatiquement en cas de revalorisation des minimas sociaux à un niveau supérieur au plancher en vigueur. Le nouveau plancher s'aligne sur le

niveau des nouveaux minimas.

Une part variable

La part variable est liée aux résultats individuels de l'agent. Sa modulation tient compte des résultats de son activité, appréciés lors de l'entretien professionnel annuel. Sont pris en compte les compétences acquises et mises en œuvre sur le poste de travail ainsi que l'évolution des fonctions occupées par l'agent. La part variable individuelle est plafonnée en fonction de la rémunération annuelle de l'agent et du groupe de fonction qu'il occupe, comme précisé ci-dessous.

Groupes de fonctions	Taux maximum du traitement indiciaire annuel qui peut être majoré au titre de la part variable
Groupe 1	4%
Groupe 2	5%
Groupe 3	6%
Groupe 4	8%
Groupe 5	12 %

La part variable peut être attribuée tous les ans, sur décision du président de l'établissement, dans le courant du second semestre de l'année n+1 et donne lieu à un versement qui peut s'effectuer en une ou deux fois, sous réserves des crédits disponibles et du visa du contrôle budgétaire et comptable. Elle n'est pas consolidée. Les propositions d'attribution de part variable, au titre d'une année de service, sont effectuées conformément aux principes en vigueur dans la procédure d'entretien professionnels annuels (cf. article 1-4 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986). Avant la mise en paye, la validation de la présidence de l'établissement est sollicitée.

IV. La rémunération des nouveaux arrivants

Tout nouvel agent est recruté sur la base d'un avis de vacance faisant référence aux qualifications requises et au groupe de rémunération dont relève l'emploi à pourvoir.

L'agent est accueilli dans l'espace indiciaire de l'emploi à l'indice plancher.

Toutefois, par dérogation, pour prendre en considération son expérience professionnelle, le choix de l'indice majoré de rémunération peut, dans la limite de l'espace indiciaire de l'emploi, tenir compte de la rémunération perçue antérieurement par l'intéressé (hors primes ou indemnités liées à des remboursements de frais, des services faits ou assimilés, des heures supplémentaires ou des indemnités de congés annuels ou payés).

Pour les agents recrutés en application de l'article L. 332.5 du code général de la fonction publique sur la portabilité du CDI, la rémunération est fixée, dans la limite de l'indice sommital du groupe dont relève l'emploi, en tenant compte de la rémunération antérieure de l'agent (hors prime ou indemnités liées à des remboursements de frais, des services faits ou assimilés, des heures supplémentaires ou des indemnités de congés annuels ou payés).

V. Evolution de la rémunération à l'occasion de la mobilité interne

Tous les postes vacants font l'objet d'une publication sur le site de Choisir le service Public et/ou sur le site des Manufactures nationales - Sèvres & Mobilier national. Tout nouvel agent est recruté sur la base d'un avis de vacance faisant référence aux qualifications requises et au groupe de rémunération dont relève l'emploi à pourvoir.

Les agents contractuels des Manufactures nationales, Sèvres & Mobilier national peuvent présenter leur candidature à un poste du groupe de fonction auxquels ils appartiennent ou dans un groupe de niveau supérieur.

En cas de mobilité pour un poste du même groupe :

Le changement de fonctions à l'intérieur d'un même groupe correspondant à un niveau d'encadrement ou de responsabilités supérieurs peut se traduire par une évolution de la rémunération, dans la limite d'un intervalle prédéterminé. Dans ce cas, la revalorisation fait l'objet d'un avenant au contrat de travail et l'ancienneté acquise depuis le dernier changement indiciaire se perd à la date d'effet de l'avenant.

En cas de mobilité dans un groupe supérieur :

Le changement de groupe et la revalorisation éventuelle de la rémunération doivent faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Si l'indice détenu par l'agent est inférieur à l'indice plancher de l'espace indiciaire du nouveau groupe, l'agent est reclassé à cet indice. L'ancienneté acquise depuis le dernier changement indiciaire n'est alors pas reprise dans l'avenant.

Si l'indice détenu par l'agent se trouve dans l'espace indiciaire du nouveau groupe, sa rémunération augmente dans la limite d'un pas d'intervalle prédéterminé. L'ancienneté acquise depuis le dernier changement indiciaire n'est alors pas reprise dans l'avenant.

VI. Les modalités de reclassement

Les agents contractuels en poste au sein de l'établissement au 31 décembre 2024 conservent leur groupe de rattachement précédent et, pour l'application de l'évolution à intervalles prédéterminés, l'ancienneté acquise dans le poste.

VII. Evolution de la présente délibération

En cas de modification de la présente délibération à la suite de l'évolution de la grille en vigueur au sein du ministère de la culture, la présente délibération sera appliquée dans sa version modifiée à compter de la date de la modification de la grille ministérielle.

