union fédérale des syndicats de l'État

la cgt

Guide pratique

Carrières et rémunérations

Je suis…

Contractuel.l.e des ministères chargés des affaires sociales

EMPLOI CONTRACTUEL : PRECARITE, INEGALITE ET INJUSTICE !

Les contractuels ont toujours été présents dans les ministères sociaux sur des missions particulières, à savoir les emplois techniques et certains postes très spécifiques au sein des services comme par exemple les qualifications informatiques très pointues qui n'existaient pas dans les corps de fonctionnaires.

En dehors de ces cas de figure précis, la loi faisait de l'emploi « statutaire », c'est-à-dire couvert par les corps existants de la fonction publique le droit « commun » et de l'emploi contractuel le droit « dérogatoire ».

Mais la loi dite de **« transformation de la fonction publique » du 6 août 2019** a tourné le dos à ces principes et a ouvert largement les possibilités de recrutement des contractuels à l'ensemble des corps et missions des ministères sociaux.

L'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ouvre ainsi de **manière indifférenciée aux fonctionnaires et aux contractuels les emplois des établissements publics de l'État**, sous réserve des dispositions du code de la recherche pour les agents publics qui y sont soumis.

Par ailleurs, l'article 18 de la loi élargit la possibilité de recruter des agents contractuels dans la fonction publique de l'Etat sur **la majorité des emplois permanents.**

Si les possibilités de recrutement des contractuels ont augmenté, cela ne s'est pas accompagné d'une amélioration de leurs droits par rapport à ceux des fonctionnaires. Les contractuels, qu'ils aient été recrutés en CDD ou en CDI, sont toujours dans une situation plus précaire que celle des titulaires.

Sans être exhaustives, voici les principales différences qui peuvent être mises en avant :

- Différence salariale à travail identique,
- Pas de possibilité de mobilité pour les contractuels, mais au contraire un licenciement possible en cas de suppression de poste,
- Peu d'évolution de carrière possible, hors « cadre de gestion » ministériel,
- Des droits et garanties largement en retrait par rapport aux fonctionnaires.

Pour la CGT, cette ouverture à la contractualisation résulte d'une volonté de précariser la fonction publique et de s'offrir des emplois à moindre coût, dont il est possible de se débarrasser, par exemple une fois la mission achevée. C'est le cas du « contrat de projet» institué par la loi du 6 aout 2019.

Il y a aussi une véritable volonté de mise en concurrence entre contractuels et fonctionnaires.

Or, les fonctionnaires ont des droits et des devoirs attachés à leur statut, assurant à travers la garantie de l'emploi une neutralité et une indépendance dans l'exercice des missions : cela est fondamental !

A contrario, la poursuite ou le renouvellement d'un contrat dépend bien plus étroitement de l'arbitraire du chef de service, du directeur, de choix politiques fluctuants au gré des réformes.

L'agent contractuel est donc fragilisé dans l'exercice des missions dont il a la charge ! De plus, certaines lui sont interdites statutairement, comme les missions d'inspection par exemple.

METTRE FIN A L'OPACITE DES REMUNERATIONS
A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL !

La rémunération d'un contractuel se décompose aujourd'hui en **trois « niveaux »**, selon le « cadre de gestion » des ministères sociaux du 2 aout 2007 :

- ✓ La rémunération indiciaire définie par le « cadre de gestion »,
- ✓ Le cas échéant une sur-indiciation appelée « supplément de rémunération »,
- ✓ Des primes également appelée « IFTS » ou encore « complément de rémunération ».

La rémunération indiciaire est calculée en fonction de la valeur du point en vigueur dans la fonction publique. **(4,85 € brut Au 1er juillet 2022).** Les augmentations dont bénéficient les titulaires doivent donc être répercutées sur les contractuels.

« CADRE DE GESTION »: UNE HARMONISATION DE FAÇADE

C'est en 2007 qu'a été mis en place, au sein des ministères sociaux, un « cadre de gestion » pour les contractuels.

Ce cadre de gestion est un ensemble de règles, (Modalités de recrutement, renouvellement des contrats, évolutions de carrière, etc…) qui rappelle les principes de l'emploi de non titulaires dits « article 4 », c'est à dire ceux recrutés sur des **fonctions permanentes**.

En revanche, il ne concerne pas les « article 6 », c'est-à-dire les contractuels recrutés pour des **besoins temporaires ou saisonniers**. Beaucoup de recrutement y échappent donc !

Ce cadre de gestion n'ayant pas évolué depuis 2007 malgré les nombreux textes qui ont été publiés depuis, il est donc en grande partie obsolète.

Toutefois, les employeurs publics des ministères sociaux continuent pour certains de s'y référer mais en se limitant toutefois à la grille de rémunération ***(Le détail des grilles est présenté pages 5 et 6).***

On compte aujourd'hui cinq **« niveaux d'emploi » dans le cadre de gestion :**

- ✓ Le niveau 4 correspond aux catégories B et C de la fonction publique (personnels d'application),
- ✓ Les niveaux 1bis, 1, 2 et 3 à la catégorie A de la fonction publique (encadrement).

Le passage d'un niveau à l'autre est difficile et opaque puisque seul un changement de qualification ou de catégorie hiérarchique peut justifier un changement de grille.

Pour ne rien arranger, ces deux critères sont interprétés de manière subjective et opportuniste au gré des « employeurs ».

LES « COMPLEMENTS » ET LES « SUPPLEMENTS » DE REMUNERATION : LE REGNE DE L'ARBITRAIRE…

L'ensemble des contractuels, hormis ceux qui ne sont pas entrés dans le cadre de gestion, voient leur traitement indiciaire complété par des primes versées mensuellement appelées également « complément de rémunération ».

Si celles des fonctionnaires ont subi maintes évolutions, souvent pour le pire (le complexe « RIFSEEP »), celles des contractuels sont encore régies par le barème des primes en vigueur jusqu'en 2015 pour les titulaires…

Ces règles définissent en premier lieu un montant moyen très bas par comparaison à celui octroyé à un titulaire de même niveau de qualification et des plafonds de primes très restreints qui n'ont pas été augmentés avec le passage au RIFSEEP, contrairement à ceux mis en place concernant les primes des titulaires **(voir page 7)**

Seule évolution notable ces dernières années, le montant des primes exceptionnelles appelé **« complément indemnitaire » (**équivalent du CIA des titulaires) est désormais aligné avec celui des autres agents de la même catégorie…Dans la mesure où l'agent en bénéficie, car son versement n'est pas garanti !

Ce n'est donc pas grâce aux primes que les contractuels pourront prétendre à un salaire comparable à celui d'un fonctionnaire, ou encore moins à un salaire du privé sur certains profils spécifiques. Ainsi, pour certaines qualifications, le traitement indiciaire de la grille est complété d'une « sur-indiciation », visant à attirer des contractuels.

Ce **« supplément de rémunération »** peut représenter parfois la moitié de la rémunération ! Et elle n'est pas réellement encadrée : tout le monde n'y a pas droit et pas au même niveau.

Ici règne l'arbitraire le plus total en fonction des politiques de rémunération souvent opaques des « employeurs » ou des négociations de gré à gré menées entre le contractuel et la structure qui l'embauche !

Glossaire pratique pour mieux s'y retrouver…

« Rémunération indiciaire » : montant du salaire correspondant au coefficient de l'agent dans la grille du cadre de gestion multipliée par la valeur du point de la Fonction Publique (soit 4,85 € brut au 1er juillet 2022).

« Supplément de rémunération » : possible majoration de la rémunération indiciaire au vu des salaires pratiqués pour des fonctions identiques dans le secteur concurrentiel. Ce supplément de rémunération ou « sur-indiciation » est lui aussi corrélé à la valeur du point de la Fonction Publique.

« Complément de rémunération » : prime mensuelle qui se rajoute au salaire « indiciaire ».

« Complément indemnitaire » : prime exceptionnelle annuelle versée une fois par an selon la « manière de servir » (elle n'est donc pas garantie). Equivalent du « complément indemnitaire annuel » -CIA- des titulaires.

Pour remettre de la transparence et de l'égalité de traitement dans les rémunérations, **la CGT défend :**

- ✓ **La refonte des grilles** et une rémunération adéquate pour prendre en compte le niveau de formation et l'expérience professionnelle des agents, mettant ainsi fin aux suppléments de salaire à la tête du client,
- ✓ **Des augmentations de salaire transparentes et claires** lors d'un changement de poste ou d'une prise de fonction d'encadrement, et à minima tous les trois ans sans changement de poste,
- ✓ **La révision des primes** et leur alignement sur ceux des fonctionnaires titulaires,
- ✓ **La titularisation dans un corps de fonctionnaires de même niveau de qualification** pour les contractuels qui le souhaitent.

Cadre de gestion du 2 aout 2007 : grilles de rémunération

Niveau 1bis	Position	Indice brut	Indice majoré	Durée	Salaire net	Fonctions
	5.5	B3	1067		4107.37 €	**Très haut niveau d'expertise:** **Fonctions exigeant la plus large autonomie de jugement et d'initiative, exercice de responsabilités particulières liées au niveau de l'expérience, de la connaissance et de la position dans la hiérarchie.** *Exemples: directeur de projet, cadre dirigeant*
	5.4	B2	1013	3 ans	3899.50 €	
	5.3	A3	972	3 ans	3741.67 €	
	5.2	A2	925	3 ans	3560.75 €	
	5.1	A1	890	3 ans	3426.02 €	

Niveau 1	Position	Indice brut	Indice majoré	Durée	Salaire net	Fonctions
	1.6	A3	972		3741.67 €	**Cadre supérieur :** **Connaissances théoriques et expériences hautement spécialisées, encadrement d'une équipe comprenant des agents de niveaux 2 et 3.** *Exemples: chargé de mission, conseiller auprès d'un directeur, responsable de pôle.*
	1.5	A2	925	3 ans	3560.75 €	
	1.4	A1	890	3 ans	3426.02 €	
	1.3	1015	821	3 ans	3160.40 €	
	1.2	966	783	3 ans	3014.12 €	
	1.1	901	734	3 ans	2825.50 €	

Niveau 2	Position	Indice brut	Indice majoré	Durée	Salaire net	*Fonctions*
	2.12	966	783		3014.12 €	**Cadre expert:** **Connaissances et expérience étendue dans une spécialité, fonctions de conception visant à déterminer un schéma de principe, fonctions d'élaboration et de coordination d'un programme cadre en vue de sa réalisation, encadrement d'agents de niveaux 3 et 4.** *Exemples: conseiller technique auprès d'un directeur, médecin, analyste, responsable de services administratif ou financier.*
	2.11	901	734	3 ans	2825.50 €	
	2.10	852	696	3 ans	2679.22 €	
	2.9	801	658	3 ans	2532.94 €	
	2.8	750	619	3 ans	2382.81 €	
	2.7	701	582	2 ans	2240.38 €	
	2.6	655	546	2 ans	2101.80 €	
	2.5	615	516	2 ans	1986.32 €	
	2.4	578	488	2 ans	1878.53 €	
	2.3	543	462	2 ans	1778.45 €	
	2.2	508	437	2 ans	1682.21 €	
	2.1	471	411	1 an	1582.13 €	

Niveau 3	Position	Indice brut	Indice majoré	Durée	Salaire net	Fonctions
	3.13	801	658		2532.94 €	**Cadre :** **Mise en œuvre et développement d'un programme de travail / animation réseau et projet, dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique, détection des difficultés inhérentes à cette mise en œuvre; vocation à encadrer des petites équipes de personnel d'exécution;** *Exemples : chargés d'études; gestionnaires (de mesures ou au sein de la fonction support); animateurs territoriaux; documentalistes; statisticiens; économistes; contrôleurs de gestion; chefs de projet d'édition.* *La position 3.1 est actuellement située au niveau du minimum de traitement de la fonction publique*
	3.12	780	642	3 ans	2471.35 €	
	3.11	750	619	3 ans	2382.81 €	
	3.10	691	574	3 ans	2209.59 €	
	3.9	642	537	3 ans	2067.16 €	
	3.8	597	503	3 ans	1936.28 €	
	3.7	579	489	2 ans	1882.38 €	
	3.6	529	453	2 ans	1743.80 €	
	3.5	490	423	2 ans	1628.32 €	
	3.4	457	400	2 ans	1539.78 €	
	3.3	431	381	2 ans	1466.64 €	
	3.2	404	365	2 ans	1405.05 €	
	3.1	382	352	1 an	1355,01 €	

Niveau 4	Position	Indice brut	Indice majoré	Durée	Salaire Net	Fonctions
	4.14	554	470		1809.24 €	**Personnel d'application :** **Exécution de travaux constitués dans leur ensemble de modes opératoires définis, codifiés et ordonnés.** *Exemples: aide-documentalistes, techniciens, assistants comptables.* *Ce niveau est actuellement occupé par des personnels de catégorie B ou C* *Les positions 4.1 à 4.5 sont actuellement situées au niveau du minimum de traitement de la fonction publique*
	4.13	534	456	3 ans	1755.35 €	
	4.12	514	442	3 ans	1701.46 €	
	4.11	495	427	3 ans	1643.72 €	
	4.10	476	414	3 ans	1593.68 €	
	4.9	454	398	3 ans	1532.08 €	
	4.8	432	382	2 ans	1470.49 €	
	4.7	410	368	2 ans	1416.60 €	
	4.6	387	354	2 ans	1362.71 €	
	4.5	382	352	2 ans	1355,01 €	
	4.4	382	352	2 ans	1355,01 €	
	4.3	382	352	2 ans	1355,01 €	
	4.2	382	352	2 ans	1355,01 €	
	4.1	382	352	1 an	1355,01 €	

Cadre de gestion du 2 aout 2007: régime indemnitaire ou « primes »

Seuls les contractuels **rémunérés selon un indice** défini par le « cadre de gestion » ont droit à un régime indemnitaire appelé aussi selon la rédaction des contrats et des feuilles de paye « complément de rémunération » ou « primes IFTS ».

Les contractuels rémunérés selon un montant forfaitaire sont exclus du versement des primes.

Le régime « RIFSEEP » des fonctionnaires n'est en effet pas applicable aux agents contractuels qui disposent donc d'un régime spécifique avec des montants beaucoup moins élevés.

De plus, ces primes sont définies par un barème qui n'a pas été revalorisé depuis 2014 !

Ce barème définit en premier lieu un montant moyen très bas (jusqu'à 1/5éme de celui octroyé à un fonctionnaire titulaire de même niveau de qualification) et des plafonds de primes très restreints, qui n'ont pas été augmentés avec le passage au RIFSEEP contrairement à ceux des primes des titulaires.

Exemple : un attaché d'administration de l'Etat appartenant au 1er grade perçoit en 2022 à minima 12.000 euros annuels de primes pour le groupe 3 de fonctions dans lequel sont classés la majorité des personnels appartenant à ce corps.

De son côté un contractuel de niveau 3 (classé « cadre » voir page 6), occupant des fonctions équivalentes, touchera un montant moyen annuel de primes de 2540 euros.

Le tableau ci-après vous indique le barème annuel applicable aux contractuels des ministères sociaux.

Niveaux (voir pages 5 et 6)	**Montant moyen annuel**	**Montant plafond annuel**
Niveau 1 bis et 1	3 455	4 146
Niveau 2	3 045	3 654
Niveau 3	2 540	3 048
Niveau 4	2 330	2 796

LES REVENDICATIONS DE LA CGT POUR LES CONTRACTUELS

La CGT a pour ambition de faire reculer la précarité structurelle par une triple démarche

• Restriction des possibilités d'emploi d'agents non fonctionnaires ;
• Titularisation des contractuels répondant à un besoin permanent ;
•Amélioration des droits et garanties collectives des contractuels.

POUR AMÉLIORER LES DROITS ET GARANTIES COLLECTIVES DES CONTRACTUELS

Pour la CGT, ces agents doivent bénéficier d'un **niveau de protection juridique et de droits équivalents à ceux des titulaires**, mais adaptés à leur situation de non-titulaires :

- Amélioration des conditions de travail et obtention de droits identiques aux titulaires en matière d'action sociale et de régime de congés,
- Tous les contractuels doivent percevoir un salaire fondé sur un « indice » afin de bénéficier des augmentations générales, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement,
- Revalorisation obligatoire de la rémunération tous les trois ans, au lieu d'une simple « réévaluation »,
- Mettre fin aux non-renouvellements injustifiés de contrats à durée déterminée qui ne visent qu'à empêcher les contractuels de bénéficier d'un CDI ou d'une titularisation,
- Prime de précarité de 10 % pour tous les CDD en fin de contrat,
- Gestion des CDI facilitant leur titularisation: rémunération établie en référence à celle des fonctionnaires et gestion du déroulement de carrière proches de ceux des titulaires,
- Généralisation de la subrogation au régime de Sécurité sociale,
- Alignement des droits des contractuels sur ceux des titulaires pour les congés maladie et l'invalidité.

POUR SORTIR DE LA PRECARITE ET MIEUX EXERCER LES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC: ACCEDER A L'EMPLOI STATUTAIRE

Pour les contractuels, notamment les plus jeunes, la vraie solution est de devenir fonctionnaire, pour mieux garantir un emploi permanent, son parcours professionnel, et pour s'ouvrir des possibilités de mobilité plus larges, au-delà de l'administration qui a signé le contrat.

Etre titulaire, c'est aussi bénéficier des droits attachés au statut de la fonction publique, qui permet d'exercer ses missions avec indépendance et neutralité et de ne pas voir son champ d'intervention restreint, comme sur les missions d'inspection par exemple…

Ce sont donc plus de concours internes de recrutement qui doivent être ouverts.

Un plan de titularisation exceptionnel a aujourd'hui au moins autant de pertinence qu'il y a 10 ans, quand le plan de titularisation dit « Sauvadet » a été signé.

La CGT revendique l'ouverture de négociations pour un nouveau plan de titularisation des contractuels qui le souhaitent, sans perte de salaire. Il est à noter que cet enjeu est central pour gagner l'égalité salariale, 67,9% des contractuels étant des femmes.