CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

Brochure élaborée par la CGT des administrations centrales et adaptée par la CGT TEFP 93

Le guide des droits



Deuxième édition revue
et augmentée – Mai 2026



Édito

Les agent·es non titulaires représentent 29 % des effectifs des ministères sociaux. C'est la catégorie du monde du travail la moins bien protégée, puisqu'elle ne relève ni du Code du travail, ni du Statut général des fonctionnaires. De ce fait, les contractuel·les constituent une catégorie bien souvent précarisée (trop peu de CDD en CDI, salaire inégal à même emploi et compétence, manque de transparence, non-respect ou détournement des droits…).

Les gouvernements successifs ne souhaitent pas étendre aux agent·es contractuel·les certaines avancées du Code du travail ou du Code général de la Fonction publique. Au contraire, ils cherchent à opposer les contractuel·les et les fonctionnaires pour fragiliser le statut général et aller progressivement vers un alignement des droits vers le bas.

La CGT des ministères sociaux agit pour un renforcement des droits des contractuel·les de droit public et l'ouverture de possibilités plus importantes d'accéder à la titularisation. Elle considère que le renforcement des droits collectifs des contractuel·les et le renforcement du statut vont de concert, et qu'il faut ouvrir des passerelles aux agent·es qui le souhaitent pour l'accès au statut de fonctionnaire.

Écho des prises de positions de la CGT, ce guide permet de mieux comprendre les enjeux liés au droit des contractuel·les au sein des ministères sociaux. Vous y trouverez des informations sur la définition de ce statut, un éclairage sur les rémunérations associées et les possibilités de carrière, l'accès au CDI ou encore les instances dans lesquelles les droits des contractuel·les sont défendus.

Ce guide a vocation à circuler, n'hésitez pas à le communiquer à vos collègues, la CGT est à votre écoute pour en discuter.

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux



Sommaire

1 | Les chiffres clés 7

2 | Cadre d'emploi et statut 12

3 | Salaire 17

A) Pour les agent·es recruté·es avant 2021 (cadre de gestion 2007) 20

B) Pour les agent·es recruté·es depuis 2021 (RDR) 22

C) Pour les métiers du numérique 25

4 | Recrutement et négociation du contrat 28

A) Fondement juridique : besoin permanent ou non 28

B) Qu'est-ce qui doit apparaître dans le contrat écrit ? 28

C) Points de vigilance dans le contrat 29

D) Ne pas accepter la première proposition sans discussion 29

5 | Période d'essai 31

A) Dans quel cas une période d'essai est possible ? 31

B) Quelle est la durée maximale de la période d'essai ? 32

C) L'employeur peut-il mettre fin au contrat pendant la période d'essai comme bon lui semble ? 32

D) En cas de licenciement pendant la période d'essai, est-ce qu'il y a une indemnisation ? 33

6 | Renouvellement du contrat 34

A) Suis-je renouvelé automatiquement en fin de contrat ? 34

B) Quels sont les délais de prévenance ? 34

C) Les décisions de non-renouvellement n'ont pas à être motivées 35

D) Entretien préalable au non-renouvellement 35

E) Les refus de renouvellement de contrat 35

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

7 | Revalorisation salariale 37
A) Quand est-on revalorisé ? 37
B) Dans la pratique, comment ça se passe ? 38
C) De combien puis-je être revalorisé ? 41
D) Puis-je être revalorisé avant l'échéance des trois ans ? 41
8 | Le passage du CDD au CDI 43
9 | Fin de contrat et droit au chômage 46
A) Droit au chômage 46
B) Prime de précarité 47
C) Licenciement 47
D) Démission 49
E) Reclassement 49
F) Rupture conventionnelle 50
10 | L'évolution à long terme 51
A) Des inégalités de rémunération à l'embauche 51
B) Des inégalités de déroulement de carrière à long terme 53
11 | Mobilité 57
A) Ai-je le droit de participer au mouvement 57
B) Puis-je effectuer une mobilité au fil de l'eau ? 57
C) Doit-on rédiger un avenant à mon CDI en cas de changement de poste ? 57
D) La portabilité du CDI 57
E) Le congé de mobilité professionnelle 59
12 | Avenant ou nouveau contrat ? 60
A) Dans quel cas doit-on me proposer un nouveau contrat ? 60
B) En cas de changement de poste 60
C) En cas de changement de fonctions 61
D) En cas de nouvelles missions 61

13 | L'entretien professionnel 62
A) Pourquoi est-il important ? 62
B) Une procédure identique à celle des fonctionnaires 63
C) Modalités pratiques 63
D) Recours 63
14 | L'arrêt maladie 64
A) Ai-je un jour de carence ? 64
B) Comment suis-je rémunéré pendant mon arrêt maladie ? 64
C) Qui me rémunère pendant mon arrêt maladie ? 65
D) Le congé grave maladie 66
E) La prévoyance 68
F) Accident du travail et maladie professionnelle 68
15 | Vos élu·es 70
A) La commission consultative paritaire (CCP), instance nationale représentative des agent·es contractuel·les 70
B) Le comité social d'administration (CSA) et formation spécialisée 71
C) La formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail (FS ou F3SCT, ex CHSCT) 71
D) Les commissions locales de concertation (CLC) 72
16 | Les règles de gestion à connaître 73
A) Droits 74
B) Les textes nationaux de référence 74
C) Les textes spécifiques aux ministères sociaux 75
ANNEXE 1 | La check-list avant de signer un contrat ou un avenant 76
A) Le contrat 76
B) La rémunération 76
C) Le poste 76
D) Droits 76

ANNEXE 2 | Glossaire..... 77

ANNEXE 3 | Cadre de gestion de 2007 des CDD et CDI « loi 1984 » et échelonnement indiciaire..... 78

ANNEXE 4 | Décision de classement des chargé·es d'études et encadrant·es en statistiques, économie ou démographie, ou actuariat 80

ANNEXE 5 | Référentiel de recrutement (cadre d'embauche de janvier 2021)..... 82

ANNEXE 6 | Les métiers du numérique..... 86

ANNEXE 7 | Modèle de courrier – Demande de réévaluation / revalorisation salariale 88

En synthèse..... 89

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

1| Les chiffres clés

5 189 **agent·es sont non titulaires au sein des ministères sociaux en 2024,** la moitié des contractuel·les sont en poste dans les agences régionales de santé (ARS).

37 % des effectifs sont contractuels en administration centrale, **soit** 1 371 personnes.

Répartition des contractuel·les par périmètre d'emploi

		Effectifs	Proportion (en %)	Répartition (%)
Affaires sociales et Santé	Administration centrale	952	37	19
	Services déconcentrés	348	14	4
	ARS	2 704	38	54
Travail-emploi	Administration centrale	419	37	9
	Services déconcentrés	766	12	14
Ensemble des contractuel·les		**5 189**	**27**	**100**

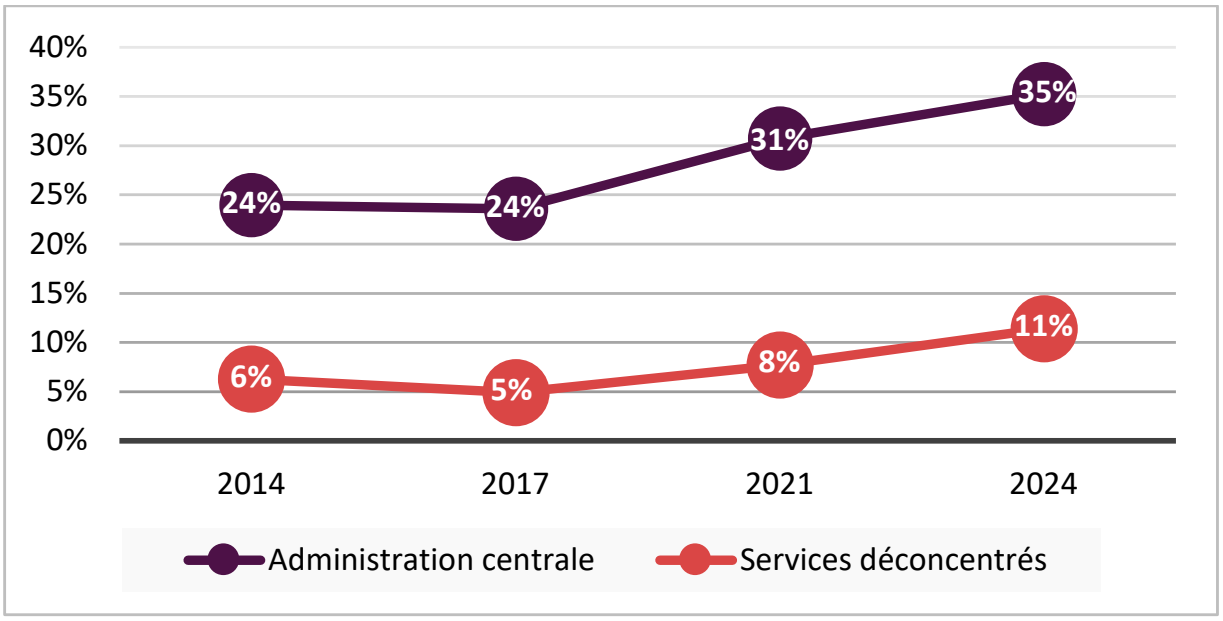
Source : RSU des ministères Sociaux, 2024.

1 recrutement sur 2 sur un emploi permanent se fait désormais hors statut titulaire.

644 contractuel.les ont été recrutés en plus entre 2014 et 2024, quand les effectifs de fonctionnaires ont baissé de 3 648 agent·es.

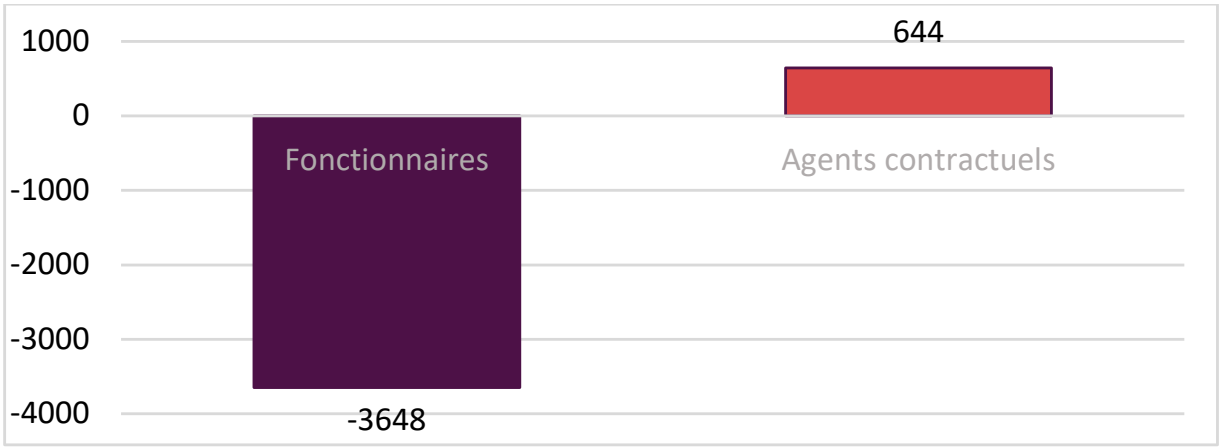
CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

Évolution de la part de contractuel·les dans les ministères sociaux entre 2014 et 2024.



Source : bilan social des ministères Sociaux 2014, 2017 et RSU 2021, 2024 – calculs CGT.

Variation des effectifs dans les ministères sociaux entre 2014 et 2024

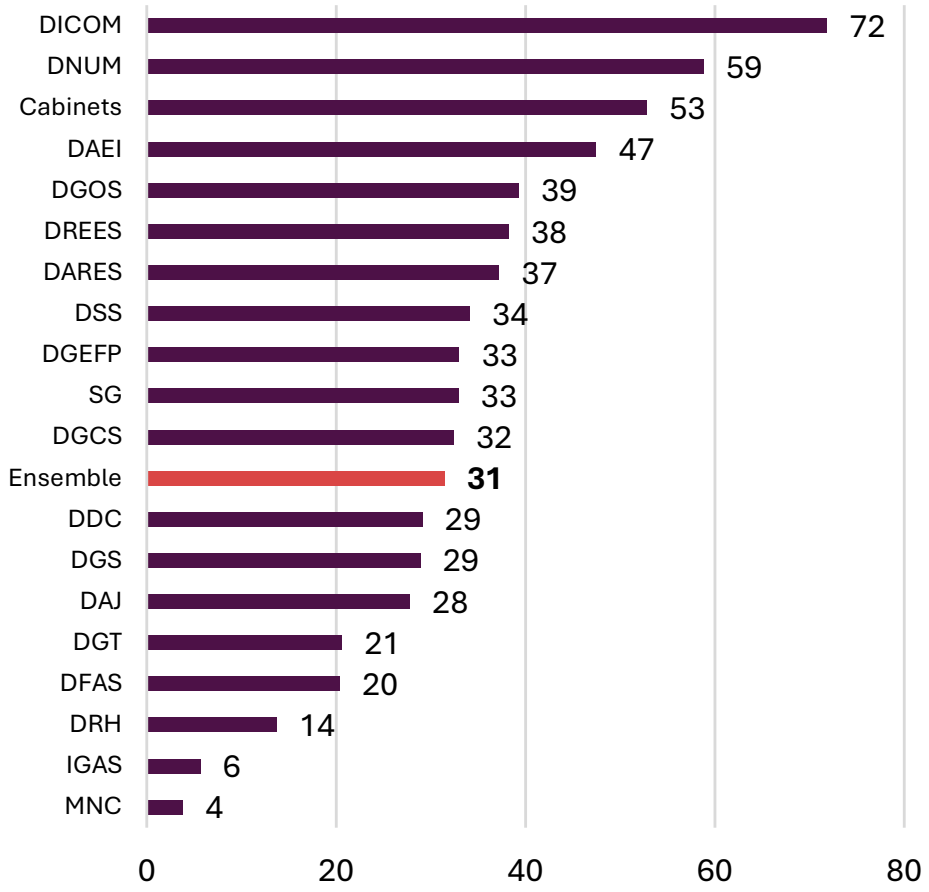


Source : bilan social des ministères Sociaux 2014 et RSU 2024 – calculs CGT.

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

72 % des agent·es de la DICOM sont contractuels contre 6 % à l'IGAS.

Part des contractuel·les par direction d'administration centrale* (en %)



** Pourtant obligatoire (L231.1 DGFP), la base de données sociales n'est plus accessible depuis 2021.*
Lecture : 72 % des agent·es de la DICOM sont contractuel·les.
Source : base de données sociales des ministères Sociaux, 2021. Calculs CGT.

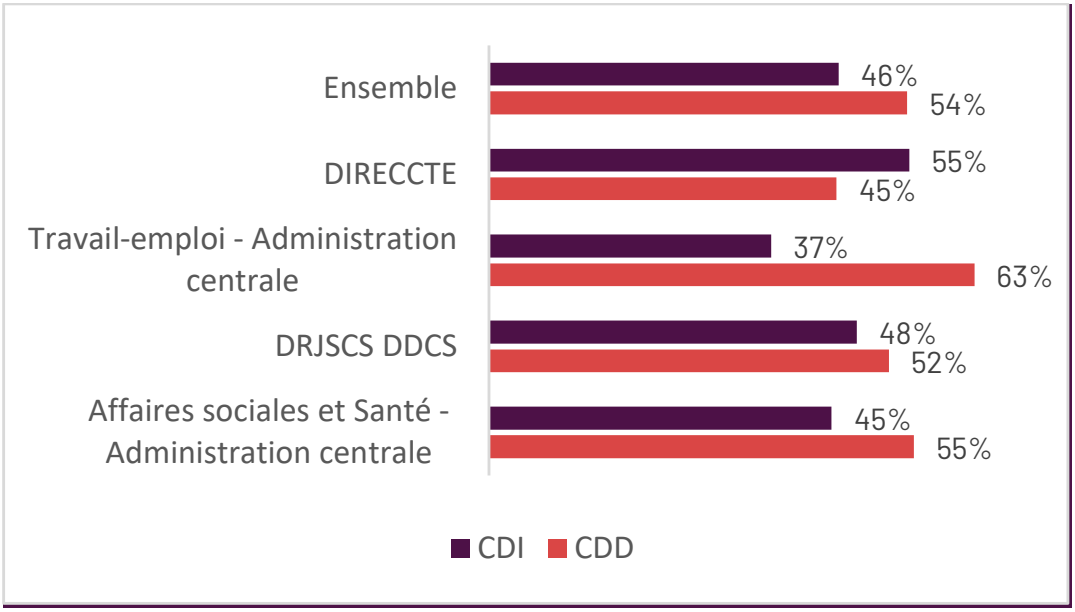
1 **contractuel·le sur** 2 **est en CDI**, mais seulement 37 % au sein du **secteur Travail** de l'administration centrale.

198 **personnes ont été CDIsées en 2024** (53 en 2021), dont 138 uniquement en **administration centrale**.

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

25 personnes ont été **recrutés directement en CDI** contre 250 en **CDD sur emploi permanent** et 105 sur emploi **non permanent**.

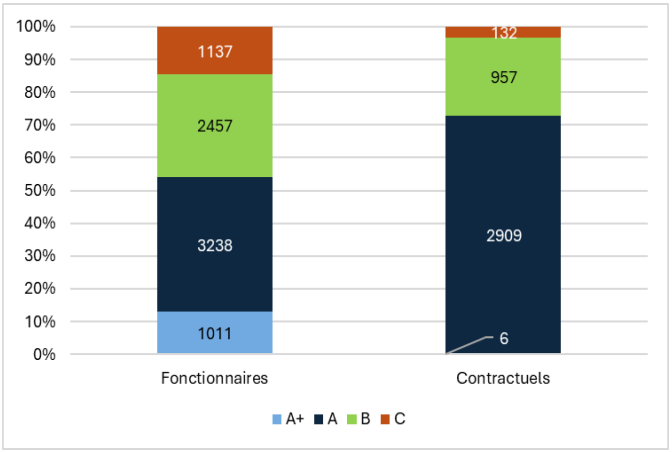
Répartition des contractuel·les par type de contrat*



** Pourtant obligatoire (L231.1 DGFP), cet indicateur n'est plus accessible depuis 2021.*
Source : RSU des ministères Sociaux, 2021.

73 % des contractuel·les occupent **un poste de catégorie A**, contre 41 % des fonctionnaires.

Répartition dans les catégories d'emploi selon le statut

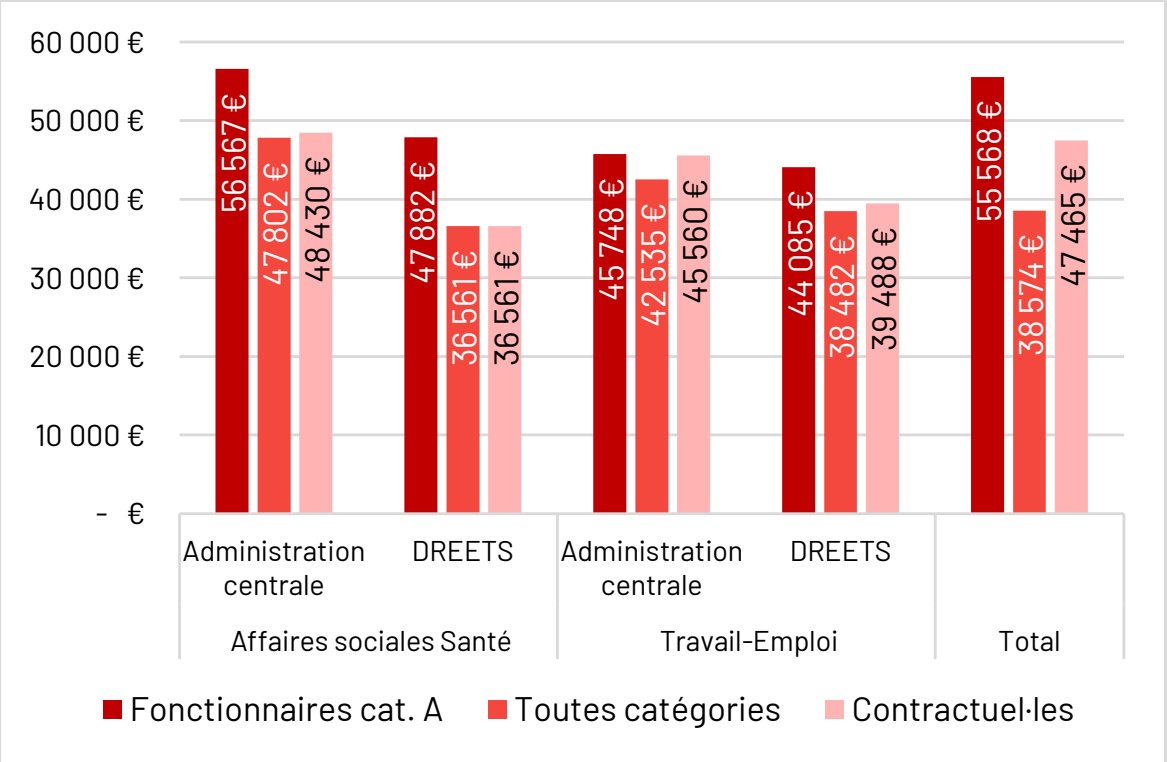


Source : RSU des ministères Sociaux, 2024.

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

15 % c'est l'écart de salaire moyen entre les fonctionnaires de catégorie A et les contractuel·les en 2021.

Rémunération moyenne annuelle selon le statut et le périmètre d'emploi*



** Pourtant obligatoire (L231.1 DGFP), cet indicateur n'est plus accessible depuis 2021.*
Source : RSU des ministères Sociaux, 2021.

À ce jour, les statistiques produites dans le cadre du rapport social unique (RSU) ne fournissent **aucun indicateur par direction**. Certaines directions produisent cependant leur propre bilan social, présenté en commission locale de concertation (CLC), à l'instar de la DGT et de la DGOS.

2 | Cadre d'emploi et statut

En principe, **les emplois au sein de la Fonction publique sont pourvus par des fonctionnaires.**

Au fil des années, plusieurs statuts dérogatoires ont été introduits :

- Les contractuel·les 1978
- Les contractuel·les 1984
- Les vacataires
- Les stagiaires ou apprenti·es
- Les CDD de mission
- Les CDD ou CDI de droit privé.

Les contractuel·les dits « 1978 »

Il ne reste plus aujourd'hui qu'une quarantaine de « contractuel·es 1978 ». Ils bénéficient d'un **« quasi statut »**, étaient **recruté·es directement en CDI** sur une grille indiciaire proche de celle des fonctionnaires, leur fonction et diplôme déterminaient la catégorie (A, B, C) et l'ancienneté l'échelon. Enfin, ils disposaient de **droits proche de ceux des fonctionnaires**. Une commission administrative paritaire (CAP) était consultable sur les questions relatives à la situation et la carrière individuelle des agent·es, leur assurant un **déroulement linéaire de carrière et des garanties d'emploi**. Ils bénéficiaient également de la promotion interne « au choix », c'est-à-dire le passage à une catégorie supérieure sur proposition de la hiérarchie.

Les contractuel·les dits « décret 84 »

La majorité des contractuel·les recruté·es dans les ministères Sociaux sont **« contractuel·les décret 84 »**, en raison de la date d'un décret ouvrant plus largement le recrutement dans la Fonction publique.
Leur cadre d'emploi est régi par le décret d'application du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agent·es contractuel·les de l'État. Jusqu'en 2021, ils dépendaient de la loi du 11 janvier 1984, abrogée et intégrée désormais au Code général de la Fonction publique.

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

Les contractuel·les de la filière numérique en CDI sont pour la plupart considérés comme des contractuel·les de 84. Ils sont rémunérés sur la grille salariale DAGPB/DAGEMO de 2007. Les CDD et CDI recrutés depuis 2021 le sont de gré à gré, sans que leur soit appliquée le nouveau référentiel des rémunérations des agent·es de la filière administrative prévu par la circulaire n° 6434/SG du 3 janvier 2024 dite circulaire BORNE. Cette circulaire n'est pas appliquée systématiquement dans les ministères sociaux.

Cadre d'emploi

►► Pour les emplois temporaires

La personne recrutée l'était pour une durée **d'un an ou moins**, et pour l'un des trois motifs suivants :

- Le **remplacement momentanément d'un·e agent·e**, contractuel·le ou fonctionnaire, par exemple à l'occasion d'un congé maternité [ARTICLE L332-6 DU CODE DE LA FONCTION PUBLIQUE] ;
- Faire face à une **vacance temporaire d'un·e fonctionnaire** pendant moins d'un an [ARTICLE L332-7 DU CODE DE LA FONCTION PUBLIQUE] ;
- Un **accroissement temporaire de la charge de travail**, par exemple l'embauche d'un·e gestionnaire pour le passage à un nouveau logiciel de traitement [ARTICLE 4 DU DECRET DU 17 JANVIER 1986].

►► Pour les emplois permanents

Le contrat d'embauche a une **durée d'un an ou plus**. Il est signé pour l'un des motifs suivants [ARTICLE L332-2 DU CODE DE LA FONCTION PUBLIQUE] :

- Il n'existe **pas de corps de fonctionnaires** pour assurer les fonctions, par exemple sociologues, informaticien·nes, chargé·es de communication, ... ;
- L'emploi nécessite des **compétences techniques spécifiques**, par exemple un·e chargé·e de communication web-média ;
- **Aucun·e fonctionnaire n'a pu être recruté** avec l'expertise et/ou l'expérience adaptées pour les missions ;

- Le poste **ne nécessite pas une formation statutaire spécifique**. Le corps de l'inspection du travail, par exemple, nécessite une formation en école spécialisée.

Concrètement, lors de la procédure de recrutement, la direction employeur **doit examiner d'abord les candidatures éventuelles de fonctionnaire**, puis en cas de carence appliquer le principe d'égalité de traitement entre personnes ne relevant de la Fonction Publique.

Recrutement et carrière

Tout au long du processus de recrutement, les principes de **non-discrimination** et de **transparence** doivent être respectés dans la sélection du ou de la candidat·e.

Depuis 2019, toutes les offres portant sur des emplois permanents doivent être publiées sur un espace numérique commun afin **d'assurer l'égal accès à l'emploi public :**
le site internet **choisirleservicepublic.gouv.fr**.

Dans la Fonction publique, le **contrat de travail** doit respecter un certain formalisme, il doit être écrit et préciser notamment :

- **L'article de loi** pour lequel l'agent·e est recruté·e et le motif précis du recrutement ;
- **La date de début,** la durée du contrat et la durée de la période d'essai ;
- **Le poste et la catégorie hiérarchique** ;
- **Les conditions de rémunération ou d'emploi** (par exemple le temps de travail ou le lieu d'exercice).

► **Attention :** la directive européenne 2023/970 adoptée le 13 mai 2023, devrait être transcrite dans le droit français très prochainement et notamment dans le Code général de la Fonction publique. Elle impose notamment un affichage obligatoire des fourchettes de salaires dans tous les offres d'emploi, l'interdiction de demander l'historique salarial d'un·e candidat·e, l'accès aux critères de rémunération, etc.
Depuis la Loi de transformation publique de 2019, le recrutement de contractuel·les sur des emplois permanents de l'État est facilité pour la plupart des postes (en particulier en catégorie B et C). Les agent·es sont

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

recruté·es en **CDD pour une durée maximale de 3 ans** renouvelable une fois, ou en **contrat de projet**. La durée d'un contrat de projet varie de 1 an à 6 ans, mais la personne ne peut être CDIsée.

Une indemnité de précarité d'un montant égal à 10 % de la rémunération brute globale est versée, mais uniquement pour les contrats d'un an ou moins (hors saisonnier·es, apprenti·es, contrat de projet).

Transposant une directive européenne, la Loi du 26 juillet 2005 introduit le CDI pour les contractuel·les de la Fonction publique **au bout de 6 ans de CDD** (rappelons au passage que la durée des CDD dans le privé ne peut dépasser 2 ans).

► **Attention :** depuis la décision n°2025 -1152 QPC du 30 juillet 2025, les CDD conclus «pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente d'un recrutement d'un fonctionnaire, sont comptés dans le calcul des «six ans» pour obtenir un CDD.

Les propositions de passage en CDI lors du premier CDD ou lors du renouvellement d'un CDD sont l'exception. De plus**, la non titularisation est la règle.** Toutefois, depuis 2019, il est désormais possible pour l'employeur de recruter directement en CDI ou de basculer en CDI à chaque renouvellement de contrat. Dans ce cas, un nouveau contrat est signé.

Depuis 2019, la mobilité des agent·es contractuel·les en CDI a été facilitée grâce à la **portabilité du CDI**. Désormais, les personnes en CDI peuvent le conserver en cas de changement d'administration, au sein des trois versants de la Fonction publique. La portabilité du CDI est toutefois une possibilité et non une obligation pour les administrations.

Dans les ministères sociaux, la majorité des directions ne respectent pas le droit et pratiquent le 3 ans + 2 ans et **font tout pour ne pas atteindre 6 ans de contrat** mais certaines sont très inventives. Renouvellement en CDD de 3 ans moins 2 jours pour éviter le CDI, changement d'intitulé de la fiche de poste pour faire croire à la suppression du poste occupé, sans compter les pressions exercées sur les agent·es pour s'assurer d'un départ « volontaire » sans droit ensuite au chômage. **C'est un énorme gâchis** en matière de ressources humaines, puisque le turn-over ne permet pas de conserver les

compétences. Pas de cadre cohérent de recrutement piloté par la DRH qui laisse faire les directions ; inégalité de traitement des agent·es contractuel·les qui, pour certain·es, voient leur responsable se bouger pour les conserver et d'autres victimes de l'apathie de leur direction.

Pour l'ensemble de ces contractuel·les, la CGT rappelle à la DRH les deux principes suivants [CIRCULAIRE LEBRANCHU, 2013] :

- « le caractère permanent du besoin qui justifie la conclusion d'un contrat sur le fondement de cet article doit conduire à proposer des contrats de trois ans » ;

- « toute décision de non-renouvellement d'un contrat fondé sur la volonté de priver l'agent de la possibilité de bénéficier d'un CDI serait entachée de détournement de pouvoir ».

Conclusion : **si aucun fonctionnaire ne postule, si le poste n'est pas supprimé et que l'agent·e formule la demande, le passage en CDI est automatique pour tout renouvellement intervenant au-delà du délai de six ans.**

Pour sortir les contractuel·les de la précarité, la CGT défend :

► des **recrutements en CDI** des agent·es relevant de métiers spécifiques ;

► des **conditions de titularisation** acceptables pour tou·tes les contractuel·les qui remplissent les conditions d'ancienneté ;

► l'arrêt du recours aux contrats précaires pour couvrir des **besoins permanents.**

3 | Salaire

La rémunération d'un·e contractuel·le est exprimée en points d'indices ou en montant en euros.

Est-il possible de négocier son salaire ?

► **Oui, c'est possible et ce d'autant plus que l'administration peine à recruter.**

Conseils pour ne pas démarrer en bas de grille :

- Valorisez votre expérience dans le privé comme dans le public : demander à être **reclassé·e** à une rémunération équivalente à un fonctionnaire correspondant au nombre d'années d'expérience
- Idéalement renseignez-vous pour connaître les montants des primes que touchent vos homologues fonctionnaires et traduisez-les en points d'indice : le total brut est à diviser par la valeur du point d'indice (4,92€ en janvier 2026, gelé depuis juillet 2023)
- Si vous pouvez documenter un niveau de salaire antérieur que vous souhaitez maintenir, c'est une bonne base de négociation.

Par exemple, un·e attaché·e catégorie A débutant perçoit un traitement indiciaire (l'indice de sa grille 390 multiplié par 4,92) et des primes (à partir de 13 800 euros annuels à diviser par 12), soit 2 500 euros nets par mois sans ancienneté.

Comment calculer mon traitement ?

Éléments de la rémunération fixe

Le contrat est exprimé en point d'indice majoré (IM ou INM). C'est un avantage car cela permet de bénéficier automatiquement des revalorisations du point d'indice (même si elles sont bien trop peu fréquentes).

Indice majoré x point d'indice = salaire brut

Valeur du point d'indice : 4,92 € (à la date du 1er janvier 2026, gelé depuis juillet 2023)

Exemples :
- ▶ INM 366 : 366 x 4,92 = 1 802 € brut
- ▶ INM 550 : 550 x 4,92 = 2 708 € brut

La rémunération est fixée par décret et se compose :

- d'un traitement brut indiciaire
- indemnités de résidence variable selon lieux d'affectation
- d'un éventuel complément indemnitaire
- du supplément familial de traitement le cas échéant
- d'une prise en charge partielle du titre de transport et/ou forfait mobilité durable
- d'une prise en charge partielle de la complémentaire santé

Le traitement brut est calculé au prorata de la quotité de temps de travail.

La part variable ou complément indemnitaire (bonus de fin d'année)

Les contractuel·les peuvent bénéficier d'une part variable de rémunération ou complément indemnitaire (dit aussi « bonus de fin d'année ») si cette part variable est prévue dans leur contrat. C'est plus ou moins l'équivalent du CIA perçu par les **fonctionnaires** (complément indemnitaire annuel).

Le contrat spécifie le montant maximum complément indemnitaire et l'exprime en pourcentage de la rémunération brute annuelle. Généralement le montant maximum est de 5 %, ce qui est bien inférieur à ce que perçoivent les fonctionnaires.

▶ **Attention :** le contrat précise la possibilité de toucher une part variable qui n'a rien d'automatique. Le montant perçu par l'agent·e est déterminé au regard des résultats professionnels de l'agent·e et de sa manière de servir telle qu'elle est mesurée dans l'entretien professionnel (comme pour les fonctionnaires). Dans les faits, votre hiérarchie vous attribue un pourcentage entre 0 % et 5 % ; si ce pourcentage évolue à la

baisse d'une année sur l'autre sans lien avec votre entretien professionnel, contactez la CGT !

Temps partiel

Contrairement à une idée répandue, la rémunération des agent·es contractuel·les à temps partiel dans la Fonction publique d'État n'est pas toujours strictement proratisée. En effet, pour les agent·es exerçant à 80 %, la rémunération correspond à 6/7e de celle d'un temps plein, soit environ 85,7 %, et pour une quotité de 90 %, à 32/35e, soit environ 91,4 %. Cette règle s'applique au traitement indiciaire et à l'ensemble des primes et indemnités. Lorsque le temps partiel est organisé dans un cadre annualisé, la rémunération est en outre lissée sur l'année : l'agent·e perçoit chaque mois un douzième de sa rémunération annuelle.

Si le dispositif des quotités à 80 % et 90 % limite partiellement la perte immédiate de salaire, le temps partiel demeure un facteur structurel de fragilisation des revenus et des droits, en particulier pour les femmes, largement surreprésentées parmi les personnes à temps partiel. La CGT revendique une transparence complète lors des demandes de temps partiel, ainsi que des mesures de compensation salariale et indemnitaire.

► **Attention :** pour les agent·es contractuel·les affilié·es au régime général et à l'IRCANTEC, le temps partiel a un impact sur le montant futur de la pension, même s'il permet souvent de valider quatre trimestres par an.

Quand vais-je recevoir mon premier salaire ?

L'administration a ses particularités : la paye est préparée 6 semaines en avance. Ce délai correspond au temps de traitement par la DDFIP qui verse les salaires. Autrement dit si tous les éléments nécessaires à votre prise en charge n'ont pas été transmis avant le 15 du mois précédent votre entrée en fonction, le premier mois vous ne toucherez pas votre salaire car l'administration n'est pas capable de traiter les nouveaux arrivants en temps et heure. Vous toucherez un acompte de votre traitement qui sera ensuite régularisé sur le mois suivant.

Si vous êtes dans ce cas de figure, vérifiez bien avec les services RH que la mise en paye de votre acompte a bien été prévue !

A) Pour les agent·es recruté·es avant 2021 (cadre de gestion 2007)

La rémunération se décompose entre :

- **une rémunération indiciaire** définie par le cadre de gestion,
- qui peut être complétée selon le cas par une **surindiciation**,
- et des primes appelées « **compléments de rémunération** ».

Les deux premiers items souffrent, comme pour les fonctionnaires, du gel du point d'indice.

Depuis 2007, un cadre de gestion organise le déroulement de carrière des contractuel·les. La rémunération est composée d'un **salaire indiciaire** et d'une **partie de primes** (IFTS pour les CDI et un complément pour les CDD). Elle est déterminée à partir d'une grille de rémunération qui évolue en fonction de l'ancienneté comme pour les fonctionnaires. Au total, on compte 5 niveaux d'emploi (1 pour les catégories B et C et 4 pour les A).

Pour certains métiers et à certains niveaux, le traitement indiciaire de la grille est complété d'une « surindiciation », dont le montant varie selon le diplôme. Suite à la mobilisation des statisticien·nes, économistes et démographes de la Drees et de la Dares, cette surindiciation a été revalorisée pour certains métiers *(voir annexe 2)*.

Exemple 1 : un chargé de mission juridique en CDI recruté en 2015 avec 5 ans d'ancienneté est placée à la troisième position du niveau 3. À ce salaire indiciaire est ajouté une prime IFTS et un supplément (variable selon le diplôme).

Exemple 2 : une chargée d'études statistiques en CDD recrutée en 2019 sans ancienneté est placée à la première position du niveau 3. À ce salaire indiciaire est ajouté un complément (un pourcentage du complément moyen du niveau) et un supplément (variable selon le diplôme).

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

Analyse syndicale

- **Le passage d'un niveau à l'autre** est difficile et opaque, vecteur d'inégalités avec les fonctionnaires.
- L'arrivée en **fin de grille** pose de réels problèmes : la carrière est complètement bloquée et la rémunération reste la même pendant des années, voir jusqu'à la retraite.
- **Le réexamen obligatoire** tous les 3 ans est refusé aux contractuel·les qui ne changent pas de fonction. L'ancienneté et l'expérience ayant progressé, il faut la réévaluer.
- Le **positionnement dans la grille** varie entre les directions (les postes de chargé·e de mission sont proposées uniquement au niveau 3 dans certaines directions, contre des niveaux 2 dans d'autres).
- Les écarts étant les plus marqués entre administration centrale et services déconcentrés, où les niveaux 1 et 1bis sont quasi inexistants.
- Le contrat est négocié individuellement, métier par métier, direction par direction, sur des critères opaques et contestables.
- Le salaire stagne dès le recrutement. Pour que l'évolution salariale des contractuel·les recruté·es dans ce nouveau cadre suive les mêmes tendances que le précédent (basé sur grilles salariales) la réévaluation à 3 ans pour un sortant d'école devrait être de 6 % (voir exemple page 15).
- Ce double système de gestion augmente les inégalités de traitement entre les agent·es à travail, compétences et ancienneté équivalents, et contribue à l'opacité du système. Par ailleurs, les agent·es concerné·es ne sont pas informé·es des critères d'embauche, de rémunération, et d'évolution.
- Les choses se compliquent avec la mise en place d'un référentiel pour les agent·es de la filière numérique.

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

Depuis le décret de 1986 modifié par le décret du 3 novembre 2014, la rémunération des agent·es contractuel·les de l'État, qu'ils/elles soient en CDI ou en CDD, **« fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels [...] ou de l'évolution des fonctions »**.

Dans les ministères Sociaux, la mise en place d'une grille indiciaire (Annexe 1) organisée par niveaux et par échelons semble garantir **une évolution automatique selon une durée d'ancienneté dans chaque échelon**.

Mais la définition des niveaux ne correspond plus aux métiers d'aujourd'hui, le niveau 1 et 1bis étant réservé au management au détriment des métiers d'expertise universitaire ou technique.

De plus, **les règles indemnitaires sont opaques** et personne ne sait comment sont calculées les primes des autres agent·es contractuel·les « décret 86 ».

La CGT a avancé une solution dégradée pour les agent·es contractuel·les atteignant le dernier échelon de son niveau : soit un passage au niveau supérieur, soit une modification du contrat par avenant pour que l'agent·e puisse bénéficier ensuite des revalorisations du régime post 2021.

B) Pour les agent·es recruté·es depuis 2021 (RDR)

Les ministères sociaux ont introduit un second système en parallèle du premier pour les nouveaux recrutements ou pour les renouvellements en CDD ou en CDI [INSTRUCTION RELATIVE A LA REMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS DES MINISTERES SOCIAUX DU 7 JUILLET 2021]. Les agent·es contractuel·les sont donc aujourd'hui **géré·es selon deux régimes différents**, selon leur date de première embauche aux ministères Sociaux.

Ce nouveau cadre impose un **niveau de rémunérations variant** selon les métiers et la **fin des revalorisations automatiques** des grilles précédentes.

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

Ce référentiel propose une répartition des postes des ministères Sociaux, associés à **des niveaux de rémunération (et non des points d'indice)** planchers (rémunération minimale) et plafonds (maximale), variables en fonction de l'ancienneté (Annexe 3).

La rémunération se décompose entre :
►► **une rémunération indiciaire** en IM correspondant à 85 % de la rémunération (sauf pour les catégories B et C automatiquement de 100 %),
►► **une part fixe non indicée indiciaire** correspondant à 15 % de la rémunération,
►► et une prime annuelle de « valorisation des résultats », dont le montant est variable, appelé le **complément indemnitaire annuel** (CIA) (les contrats d'une durée de moins d'1 an sont exclus).

Si elle est individualisée, négociée au cas par cas, la fixation de la rémunération doit répondre à un certain nombre de règles :
►► **Elle dépend des fonctions occupées :** fixée principalement en fonction de la rémunération perçue par les fonctionnaires sur ce type de poste, et d'autres critères comme de la responsabilité et la technicité.

■■ Le conseil d'État enjoint la mairie de Garges-les-Gonesse à proposer une rémunération à Monsieur X qui tienne compte de la rémunération du titulaire qu'il remplace, ainsi qu'à titre accessoire, d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle.
CONSEIL D'ETAT, 3/5 SSR, 28 JUILLET 1995, N°168605.

■■ La mairie de Marseille est enjointe à indemniser Monsieur D pour la rémunération non perçue et à fixer le montant de sa rémunération au regard de celle perçue par les titulaires occupant le même type de fonction, et selon ses diplômes et expériences.
COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE MARSEILLE, 8EME CHAMBRE, 9 AVRIL 2013, N°11MA00840.

►► La rémunération d'un·e contractuel·le **peut être supérieure à celle d'un·e titulaire** en cas de motif légitime (attractivité, absence de corps de fonctionnaire) :

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

■■ La demande de Mme G a été rejetée par le tribunal administratif, validant implicitement le principe d'une rémunération supérieure d'environ 25 % proposée aux agent·es contractuel·les pour pallier les difficultés de recrutement de masseurs-kinésithérapeute au CHU de Tours.
COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE BORDEAUX, 6EME CHAMBRE, 2 FEVRIER 2010, N°09BX00962.

►► Pour les agent·es en CDD comme en CDI, **la réévaluation de la rémunération doit intervenir au moins tous les 3 ans**, et être réalisée « au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions. ». Elle n'implique, de ce fait, « pas systématiquement une augmentation de la rémunération perçue par l'intéressée ».
CIRCULAIRE DU 20 OCTOBRE 2016 (RDFF1626289C).

► **Attention :** contrairement au cadre précédent, rien ne garantit concrètement une augmentation triennale de la rémunération. Toutefois, le Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié en 2014, s'applique toujours et les agent·es ont droit à une **rééxamen de leur rémunération au moins tous les 3 ans**.

Victoire de la CGT : l'accès aux documents

Un an après son entrée en vigueur, l'administration refusait toujours de communiquer le tableau des salaires au recrutement de 2021. Les candidat·es, qui ont le droit d'avoir accès à ces documents avant de postuler, en étaient privés.

La CGT a donc fait un recours auprès de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA).

Après un avis positif, l'administration a enfin adressé les documents, que la CGT a transféré à tout·es les agent·es (Annexe 3).

C) Pour les métiers du numérique

La circulaire interministérielle du 3 janvier 2024 [N°6434/SG] est venue **préciser le référentiel des métiers du numérique**. Un précédent référentiel avait été mis en place au sein des ministères Sociaux en 2021. Ce nouveau cadre s'applique cette fois pour les métiers du numérique dans l'ensemble des ministères de l'État.

Le référentiel comprend la liste précise des 55 métiers du numérique communs à tous les versants de la Fonction publique et les niveaux de rémunération (montant plancher et montant plafond) par tranche d'ancienneté.

La circulaire définit également un **mode de gestion à mettre en place** au sein des ministères. Il indique ainsi que :

- Les agent·es déjà en poste doivent être immédiatement intégré·es au nouveau dispositif. « Sans attendre, je vous demande de mobiliser les moyens nécessaires pour mettre en adéquation les rémunérations des agents en poste avec le référentiel joint » ;
- Les ministères doivent veiller « à l'équilibre de rémunération » avec les fonctionnaires déjà en poste.

Concernant les rémunérations

- « La nouvelle grille s'impose aux ministères pour la filière numérique de l'État, et il ne peut lui être opposé d'autres référentiels ou doctrines ministériels ». En effet, les pratiques doivent être « homogénéisées » ;

La rémunération est composée :
- D'une **part indicée**,
- D'une **part fixe**,
- D'une **part variable** dans une fourchette de 0 à 20 % en fonction des « résultats professionnels de l'agent et à sa manière de servir ».

- Au sein de chaque fourchette doit être tenue compte : du niveau de l'agent·e, de l'expertise et des compétences détenues, du niveau de responsabilité et de la complexité du poste, de la durée et de la

qualité de son expérience professionnelle, du niveau de diplôme ou des qualifications précédentes et de la rémunération précédemment perçue ;

- Pour une rémunération supérieure au plafond de la fourchette, *« le visa du contrôleur budgétaire est obligatoire »* ;
- « La rémunération des agents contractuels fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans », conformément à l'article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. Cette réévaluation peut donc se faire plus fréquemment : « Il appartient à l'employeur d'apprécier, pour chaque agent contractuel concerné, si une revalorisation annuelle ou biennale apparaît plus pertinente ».

Concernant le recrutement

- La circulaire précise que **le recrutement en CDI doit devenir la norme :** « Le recours au CDI pour les primo affectation doit être renforcé [...]. Il doit être envisagé dès lors que l'on adresse un besoin pérenne de l'administration » ;

De même, la **mobilité professionnelle** doit devenir une réalité : *« La portabilité des contrats à durée indéterminée sera donc privilégiée et facilitée autant que possible pour encourager les mobilités ».*
Enfin, le référentiel sert de cadre pour fixer la rémunération *« en toute circonstance »*, c'est-à-dire lors du recrutement mais aussi pour la revalorisation en cours de contrat ou lors du renouvellement.

Pourquoi ces inégalités existent-elles ?

Les inégalités entre contractuel·les tiennent d'abord au mode de gestion des agent·es non titulaires. Contrairement aux fonctionnaires, ils ne bénéficient pas d'une grille nationale avec des règles d'avancement automatiques. La rémunération est fixée désormais au cas par cas, dans un cadre souple laissant une large marge d'appréciation aux directions et à la DRH.

Par exemple pour la revalorisation, le mécanisme d'enveloppe budgétaire peut conduire à des arbitrages internes entre agent·es d'une même direction. Lorsque l'enveloppe est contrainte, certaines propositions peuvent être réduites afin de respecter le plafond global. La revalorisation devient alors un exercice de répartition interne, ce qui peut accentuer les écarts selon les priorités managériales.

Cette gestion individualisée entraîne des écarts à l'embauche selon l'année ou le contexte budgétaire, des différences entre métiers (notamment avec les métiers du numérique), des inégalités qui se cumulent dans le temps, puisque les augmentations sont calculées sur la base du salaire initial.

Ces écarts ne sont donc pas exceptionnels : ils sont liés à l'absence de garanties collectives et à la logique même de la contractualisation.

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

- un cadre de gestion unique avec une refonte des grilles de rémunération, permettant une rémunération adéquate, proche de celle des fonctionnaires, pour prendre en compte les fonctions, l'expérience et le niveau de formation des agent·es.
- des augmentations de salaire transparentes et régulières notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions comme cela est prévu par l'ARTICLE 1-3 DU DECRET N° 2014-1318 DU 3 NOVEMBRE 2014, modifiant le DECRET N° 86-83 DU 17 JANVIER 1986, relatif aux dispositions générales applicables aux agent·es non-titulaires de l'État pris pour l'application de L'ART. 7 DE LA LOI 84-16 DU 11 JANVIER 2014.
- la révision du plafond des primes et l'alignement sur ceux des fonctionnaires.

4 | Recrutement et négociation du contrat

Le recrutement est un moment décisif : la rémunération et le positionnement acceptés à l'entrée conditionnent souvent plusieurs années de parcours.

A) Fondement juridique : besoin permanent ou non

Un·e agent·e contractuel·le est recruté·e sur la base d'un article du Code général de la Fonction publique et le choix de cet article est important car il conditionne la possibilité d'être CDIsé (articles L 332-1 à 3). Il n'est en effet pas possible de conclure un CDI et donc un engagement à durée indéterminée pour un poste temporaire. Donc si vous envisagez un CDI, visez des postes couvrant des besoins permanents.

B) Qu'est-ce qui doit apparaître dans le contrat écrit ?

Le contrat doit obligatoirement comporter les informations suivantes :

► **Fondement juridique** (article du Code général de la Fonction publique) en application duquel vous êtes recruté·e ;
► **Identité des parties** dont votre adresse et celle de votre administration employeur ;
► **Date** de début et **durée** du contrat ;
► **Poste** occupé et **catégorie hiérarchique** (A, B ou C) dont il relève ;
► **Lieu(x) d'exercice** des fonctions ou, si vous n'avez pas de lieu fixe ou principal, indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ;
► **Montant de votre rémunération** (généralement exprimée en points d'indice) en précisant ses éléments constitutifs (primes éventuelles notamment part variable), périodicité, conditions de versement ;
► Vos **certificats de travail** délivrés par de précédentes administrations d'État doivent être annexés à votre contrat (cf. article 4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Le contrat doit obligatoirement comporter les informations suivantes :

► Une éventuelle **période d'essai**, sa durée et ses conditions de renouvellement ;

►Vos **droits et obligations** (obéissance hiérarchique, sanctions disciplinaires etc.) ;
►Vos **conditions d'emploi** (**temps de travail**, **sujétions particulières**…) et s'il y a lieu, droits et obligations spécifiques à l'emploi occupé ;
►Les modalités de renouvellement du contrat ;
►Les modalités de **rupture du contrat** ;
►L'affiliation au régime de sécurité sociale et retraite complémentaire…

C) Points de vigilance dans le contrat

Le diable se niche dans les détails. C'est au moment du contrat que beaucoup se joue. La CGT vous recommande donc une vigilance particulière sur les points suivants :

►Fondement juridique du contrat ;
►Montant de la rémunération indiciaire ;
►Possibilité d'une **part variable** ;
►Montant maximum de la **part variable** ;
►Durée de la période d'essai.

D) Ne pas accepter la première proposition sans discussion

La rémunération proposée n'est pas toujours intangible. Il est légitime de demander :

- Sur quel **niveau du référentiel** vous êtes positionné·e ;
- Sur quels **critères** le montant a été fixé ;
- Si une marge de négociation existe.

Ne pas poser la question, c'est souvent figer votre base salariale pour plusieurs années.

Pour argumenter, vous pouvez vous baser sur vos compétences techniques spécifiques, votre expérience professionnelle antérieure (publique ou privée), les responsabilités exercées, l'exposition particulière du poste ou encore la rareté du profil.

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

Plus votre argumentaire est concret, plus il est défendable par la hiérarchie.

Avant d'accepter une proposition : comparez avec des recrutements récents sur des postes équivalents et renseignez-vous sur les pratiques dans la direction et contactez la CGT pour connaître les niveaux réellement pratiqués. Cela permettra d'éviter les sous-positionnements, et de sécuriser son entrée dans l'administration.

Recrutement direct en CDI, est-ce possible ?

Oui, c'est possible ! L'administration est assez frileuse avec ces recrutements directs en CDI mais ils sont prévus par la réglementation. Depuis la loi du 6 août 2019, tout poste peut être pourvu par un recrutement de personnels contractuels et les contractuel·les peuvent être recruté directement en CDI si l'emploi occupé est permanent.

L'article L 332-4 du Code général de la Fonction publique le dit très explicitement : les contrats conclus pour un besoin permanent (au titre des articles L. 332-1, L. 332-2 et L. 332-3 du CGFP) peuvent l'être pour une durée indéterminée et ce sans condition de durée de services antérieurs.

Les acquis d'une expérience réussie dans une autre administration sont à faire valoir pour un recrutement direct en CDI : c'est un argument de poids ! A noter : le référentiel des métiers du numérique va plus loin et encourage le recours au CDI pour la filière :

« Le recours au CDI pour les primo affectations doit être renforcé pour maintenir l'attractivité de la filière numérique et répondre à l'enjeu de fidélisation des agent·es et de souveraineté numérique. Il doit être envisagé dès lors que l'on adresse un besoin pérenne de l'administration. » (Extrait circulaire PM du 3 janvier 2024)

.

5 | Période d'essai

Dans le principe, la période d'essai permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent·e dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. La plupart des contrats comportent une période d'essai, mais elle est généralement facultative. Dans certains cas, il n'y a pas de période d'essai possible.

A) Dans quel cas une période d'essai est possible ?

La période d'essai est possible pour le premier contrat mais non obligatoire. Elle doit expressément être précisée ainsi que sa durée et les conditions de son renouvellement dans le contrat.

Type de contrat	Période d'essai	Conditions précises
Premier contrat	Possible	Qu'il s'agisse d'un CDD ou d'un CDI, une période d'essai est possible mais non obligatoire.
Renouvellement CDD	Non mais...	Si l'agent·e exerce les mêmes fonctions et auprès de la même autorité administrative, aucune période d'essai ne peut être prévue.
Passage en CDI	Non mais...	Si l'agent·e exerce les mêmes fonctions et auprès de la même autorité administrative, aucune période d'essai ne peut être prévue.
Nouveau contrat	Possible	Seule une modification d'une clause substantielle peut entraîner un nouveau contrat*

* fondement juridique, catégorie hiérarchique, changement de lieu d'exercice, modification importante des responsabilités ou attributions de l'agent·e, changement significatif de la quotité de travail, modification conséquente de la rémunération supérieure à 20 %...

B) Quelle est la durée maximale de la période d'essai ?

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de :

Durée du contrat	Durée de la période d'essai
Inférieur à 6 mois	3 semaines
Inférieur à 1 an	1 mois
Inférieur à 2 ans	2 mois
Supérieur ou égal à 2 ans	3 mois
CDI	4 mois

Référence : Article 9 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

► **Attention :** la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

C) L'employeur peut-il mettre fin au contrat pendant la période d'essai comme bon lui semble ?

Aucune durée de préavis n'est requise pour mettre fin au contrat pendant la période d'essai ou au terme de la période d'essai (pour l'employeur comme pour l'agent·e). En revanche, même pendant la période d'essai ou au terme de celle-ci, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat sans respecter un certain **formalisme**.

► Un entretien préalable au licenciement doit avoir lieu ;

▶La décision de licenciement doit être notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre signature.

La décision du licenciement doit obligatoirement être motivée, mais uniquement à la fin de la période d'essai et non si le licenciement intervient au cours de la période d'essai.

Voir article 47 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat

D) En cas de licenciement pendant la période d'essai, est-ce qu'il y a une indemnisation ?

En principe, en cas de rupture de la période d'essai par le salarié, le chômage ne peut être versé à celui-ci et il n'y a pas d'indemnité de licenciement.

Toutefois, il existe des exceptions. **Le salarié peut avoir droit aux allocations de retour à l'emploi (ARE)** si sa démission est reconnue comme une **démission légitime**. C'est par exemple le cas lorsque :

- Le salarié suit son conjoint qui déménage pour un motif professionnel ;
- Le salarié se marie ou se pacse ce qui le conduit à déménager;
- Le salarié déménage en raison de violences conjugales ;
- Le salarié démissionne dans les 65 jours qui suivent son embauche, alors qu'il a été licencié d'un précédent emploi, sans avoir été inscrit à France Travail entre temps.

Voir Décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public

6 | Renouvellement du contrat

A) Suis-je renouvelé automatiquement en fin de contrat ?

Non, il n'y a pas de renouvellement automatique en fin de CDD. Le renouvellement est conditionné aux nécessités du service : le contrat ne pourra être renouvelé que **si l'administration estime que le besoin continue d'exister**.

Les articles R-332-26 à R 332-31 du Code général de la Fonction publique précisent les conditions dans lesquelles les CDD peuvent être renouvelés.

B) Quels sont les délais de prévenance ?

L'administration notifie son intention de renouveler ou non le contrat dans le respect d'un délai de préavis qui varie selon la durée du contrat. Un entretien peut être organisé.

Durée du contrat	Délai de prévenance	Entretien préalable
Inférieure à 6 mois	8 jours	Non obligatoire
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois	Non obligatoire
Supérieure ou égale à 2 ans	2 mois	Non obligatoire
Supérieure ou égale à 3 ans	3 mois	Oui
CDI	3 mois	Oui

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent·e contractuel·le dispose d'un délai de huit jours pour accepter formellement le contrat.

En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé·e est présumé·e renoncer à l'emploi.

C) Les décisions de non-renouvellement n'ont pas à être motivées

Cependant, le non-renouvellement de l'engagement d'un agent·e contractuel·le doit donc reposer sur un **« motif légitime »**, que celui-ci résulte du comportement de l'agent·e (insuffisance professionnelle) ou de l'intérêt du service (réorganisation du service, affectation d'un fonctionnaire, etc.).

D) Entretien préalable au non-renouvellement

Si vous avez au moins 3 ans d'ancienneté, un **entretien préalable au non-renouvellement** est obligatoire. Celui-ci doit être **distinct d'un entretien professionnel**. La convocation doit se faire par écrit avec la possibilité que vous soyez accompagné par un représentant syndical. Cet entretien doit obligatoirement faire l'objet d'un compte-rendu écrit qui doit vous être transmis.

E) Les refus de renouvellement de contrat

Pour ne pas renouveler un contrat, **« l'intérêt du service » doit être démontré** suite à :

- Une réorganisation du service ;
- Le recrutement d'un·e fonctionnaire ;
- La suppression du poste ;
- Une inaptitude physique, insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire.

►► *Le conseil d'État a condamné la commune de Blanquefort à verser une indemnité à Monsieur X. Son contrat n'avait pas été renouvelé pour motif d'une réorganisation du service, qui n'a pas été constatée.*
CONSEIL D'ETAT – 3/5 SSR, 5 NOVEMBRE 1986, N°58870

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

►► *Le conseil d'État rejette la demande de Madame A. : son contrat n'a pas été renouvelé par la commune de Monbazillac dans l'intérêt du service puisqu'une réorganisation des services a été faites en parallèle de la notification de son non renouvellement.*
CONSEIL D'ETAT – 3EME SOUS-SECTION JUGEANT SEULE, 14 DECEMBRE 2009, N°305289.

►► *Dans le cas de la suppression d'un poste occupé par un·e contractuel·le CDI, l'administration doit proposer à l'agent·e un emploi de niveau équivalent ou tout autre emploi si l'agent·e en fait la demande.*
AVIS N°365139 DU 28 SEPTEMBRE 2013 (JORF N°0226)

La **diminution de la durée d'un contrat** lors d'un renouvellement ne peut se justifier que par l'**existence démontrée d'un intérêt de service**.

►► *Le département de la Haute-Corse a été condamné à verser une indemnité à Monsieur B. qui, à l'issue d'un CDD de 3 ans, s'est vu proposer un renouvellement de son contrat pour seulement 1 an, sans justification de l'intérêt du service..*
CONSEIL D'ETAT, 6/1 SSR, 10 JUILLET 2015, N°374157.

►► *Le département de la Haute-Corse a été condamné à verser une indemnité à Monsieur B. qui, à l'issue d'un CDD de 3 ans, s'est vu proposer un renouvellement de son contrat pour seulement 1 an, sans justification de l'intérêt du service..*
CONSEIL D'ETAT, 6/1 SSR, 10 JUILLET 2015, N°374157.

Le **refus de renouvellement d'un·e agent·e en poste depuis 3 ans ou plus** doit être **précédé d'un entretien**.

►► *La communauté d'agglomération de Pau-Pyrénées a été condamnée à verser une indemnité à Monsieur A pour ne pas avoir organisé d'entretien individuel pour le non renouvellement de son contrat (d'une durée initiale de 3 ans déjà renouvelé une fois, dont le renouvellement aurait impliqué la CDI-sation).*
CONSEIL D'ETAT – 3/8 SSR, 26 AVRIL 2013, N°355509.

7 | Revalorisation salariale

A) Quand est-on revalorisé ?

Les agent·es contractuel·les peuvent faire l'objet d'une réévaluation de leur rémunération au moins tous les trois ans. Mais attention : réévaluation ne signifie pas automatiquement augmentation. L'article 1-3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précise que la rémunération des agent·es contractuel·les fait l'objet « *d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels (...) ou de l'évolution des fonctions* ».

Entre les lignes, cela veut dire :

- **Une revalorisation non obligatoire**. C'est le réexamen de la rémunération de l'agent·e contractuel·le qui est doit obligatoirement avoir lieu tous les trois ans. La revalorisation n'est pas garantie : la réévaluation suppose seulement que la situation salariale de l'agent·e soit examinée.
- **Une revalorisation non automatique**. Il n'existe pas de barème qui s'applique automatiquement. La revalorisation fait l'objet d'une négociation individuelle pour chaque agent·e. Mais l'administration a beaucoup plus de cartes en main que vous pour négocier, n'hésitez pas à vous rapprocher de la CGT pour être conseillé dans cette discussion.
- **Une revalorisation liée à l'évaluation de l'agent·e**. La revalorisation de la rémunération est fonction de l'évaluation de l'agent·e dans son entretien professionnel (appréciation générale, évolution des missions, montée en compétences, élargissement des responsabilités). Autrement dit, soyez particulièrement attentif à la rédaction de l'entretien professionnel qui précède la négociation de votre rémunération. Il est essentiel d'y faire inscrire explicitement la question salariale.

Depuis l'instruction du 10 juin 2024, les revalorisations triennales sont encadrées par une enveloppe annuelle fixée par programme budgétaire et validée par la Direction du budget. Cela signifie que **les augmentations individuelles doivent collectivement respecter un**

montant global prédéfini. La revalorisation ne dépend donc pas uniquement de la manière de servir, mais aussi des arbitrages budgétaires du ministère.

Même si l'administration a écrit la réglementation de sorte à se prémunir contre tout caractère automatique des progressions de salaires, dans les faits, la revalorisation triennale reste quand même le cas général. **L'administration doit d'ailleurs justifier les cas où elle refuse l'augmentation triennale par des motifs professionnels qui sont retracés dans l'entretien professionnel de l'agent·e**.

B) Dans la pratique, comment ça se passe ?

Après un échange avec l'agent·e, **la hiérarchie de proximité formule une proposition** de revalorisation. Cette proposition est ensuite examinée par le **BRAGH**, puis par la **DRH**, avec parfois des arbitrages budgétaires plus larges.

Les délais sont souvent longs : la négociation peut amener à plusieurs allers-retours, il est donc nécessaire d'anticiper plusieurs mois à l'avance le lancement des discussions. Officiellement, l'augmentation de la rémunération doit être justifiée par des responsabilités plus importantes ou un accroissement de la qualification de l'agent·e lié aux acquis de son expérience professionnelle lesquels sont appréciés dans le cadre de l'entretien d'évaluation.

Le nouveau montant de la rémunération fait l'objet d'un **avenant** au contrat de travail.

Préparer et négocier sa revalorisation salariale

La revalorisation n'est **ni un cadeau, ni une faveur** : c'est une discussion salariale qui se prépare.

S'appuyer sur le droit

- Décret n°86-83 (réévaluation au moins tous les 3 ans),
- Compte rendu d'entretien professionnel,
- Éventuelles notes de gestion ministérielles ou référentiels de recrutement.

Se comparer pour objectiver sa demande

- Échanger avec des collègues occupant des **fonctions et niveaux d'expérience comparables**,
- Se référer, quand c'est possible, à des **contrats, avenants ou propositions financières** existantes,
- Regarder les **niveaux proposés lors des recrutements récents** sur des postes similaires.

Ces comparaisons sont essentielles : les arbitrages de la DRH varient dans le temps, ce qui crée de fait des inégalités entre agent·es. Connaître les précédents permet de mieux négocier.

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

Se renseigner auprès du BRAGH

- Sur les pratiques en cours,
- Sur les marges budgétaires,
- Sur le calendrier et les étapes du processus.

Ne jamais rester seul·e

Contactez la CGT : nous connaissons les pratiques locales, les précédents, les rapports de force réels et pouvons vous aider à calibrer et argumenter votre demande.

Nos conseils :

►Soyez attentif à la rédaction du compte-rendu d'entretien professionnel qui doit être un atout en appui de votre dossier ;
►**Renseignez-vous auprès de collègues** ayant des fonctions similaires sur le montant de la revalorisation qu'ils ont obtenu ;
►**Discutez clairement avec votre supérieur hiérarchique** et rappelez-lui que vous avez besoin de son soutien et de son engagement auprès de la chaîne hiérarchique pour appuyer votre demande de revalorisation ;
► **Vérifiez sur quoi porte réellement la revalorisation** : attention aux annonces en pourcentage intégrant des éléments mécaniques (indemnité de résidence, etc.) ;
►**Argumentez votre proposition** de montant de revalorisation sur vos résultats professionnels et documentez au maximum votre argumentaire : missions réalisées, expérience acquise, expertise renforcée pendant les trois ans, visibilité et sensibilité des missions exercées, éventuelle difficulté à recruter dans votre secteur, proposition de poste dans une autre administration.

C) De combien puis-je être revalorisé ?

Il n'existe **aucune règle automatique**. La négociation de la revalorisation du contrat est individuelle. Il n'y a donc aucune règle qui s'applique automatiquement, contrairement aux passages d'échelon des fonctionnaires. La force de conviction de votre hiérarchie auprès de la DRH sera donc cruciale.

Toutefois, l'instruction 2024 formalise désormais des pas indicatifs :

- **Entre 2,5 % et 5 % de revalorisation :** longtemps, 3 % a été la norme et 5 % l'exception. C'est moins le cas en 2025 où les revalorisations de 5 % sont possibles si elles sont bien argumentées par votre hiérarchie.
- **Au-delà des 5 % :** possible, mais nécessite des justifications fortes et une dérogation aux pratiques de gestion (arbitrage DRH et CBCM).
- **Au-delà des 10 %** : c'est rare évidemment, une note spécifique doit être produite. Il s'agit alors d'un nouveau contrat de travail correspondant à une modification substantielle de fonctions et de la rémunération.

Vous pouvez aussi regarder les **référentiels** actuels qui servent au recrutement. L'administration s'y refuse pour le moment mais ils pourraient servir aussi à la revalorisation : les colonnes « débutant » « intermédiaire », « expert » devraient se traduire par des durées avec des planchers et des plafonds comme dans la note de gestion des contractuels du ministère de l'Économie.

D) Puis-je être revalorisé avant l'échéance des trois ans ?

Oui, mais ce n'est pas la norme. La réglementation le prévoit puisqu'elle précise que la réévaluation a lieu « au moins » tous les 3 ans. Rien n'empêche donc de demander une revalorisation salariale avant l'échéance des 3 ans. Dans la pratique, si vous souhaitez être réévalué au bout d'un ou deux ans, il faut monter un **solide argumentaire** pour

Les revalorisations avant trois ans sont généralement plutôt liées à des situations particulières : régularisations d'erreur, correction d'inégalités, à la suite de nouveaux recrutements, forte hausse de la charge de travail, caractère sensible ou très exposé des dossiers que vous suivez. Elles sont de facto souvent liée à un changement de poste ou de fonction, mais le texte précise bien « au moins tous les 3 ans », donc ouvre la possibilité de le faire avant.

Rappels

- **La revalorisation n'est pas automatique**, mais doit être justifiée ;
- Mais **le réexamen est obligatoire** (tous les trois ans minimum) ;
- **Le refus peut être contesté** (recours gracieux de deux mois, saisine de la CCP, saisie du tribunal administratif en cas de contentieux) ;
- **Réflexe CGT :** ne jamais rester seul·e. Un recours se construit collectivement.

8 | Le passage du CDD au CDI

La durée doit être la même que celle du premier contrat, sauf si les missions ont un terme (exemple : pour un projet durant 5 ans, un premier contrat de 3 ans sera renouvelé pour 2 ans). À l'occasion du renouvellement, la fiche de poste est republiée et l'agent·e contractuel·le doit recandidater.

Les uniques règles pour ne pas renouveler un contrat ou ne pas CDI-ser:

- Insuffisance professionnelle ;
- Recrutement d'un·e fonctionnaire ;
- Suppression de poste ou réorganisation du service.

►► Pour tout autre cas, **le renouvellement ou le passage en CDI au bout de 6 ans est de droit** si l'agent·e contractuel·le en fait la demande.

►► La réglementation a fixé plusieurs conditions précises cumulatives pour le **calcul des six années** :

- Les six années doivent avoir été effectuées dans le **même département ministériel** (ou la même autorité publique ou le même établissement public) ;
- Elles doivent relever de la **même catégorie hiérarchique** ;
- Dans la prise en compte des six années, les **services accomplis à temps incomplet et à temps partiel** sont assimilés à des services accomplis à **temps complet**.

►► Les **délais de prévenance** avant le terme du contrat CDD, de la décision de renouvellement ou de non-renouvellement sont les suivants :

- **8 jours** pour une durée inférieure à 6 mois ;
- **1 mois** pour l'agent·e recruté·e pour une durée supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- **2 mois** pour l'agent·e recruté·e pour une durée supérieure ou égale à 2 ans.

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

Pour l'agent·e dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée, le délai de prévenance est de **3 mois avant le terme du CDD**.

►► **La notification de la décision de renouvellement ou de non-renouvellement** doit être précédée d'un **entretien** lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à 3 ans.

►► **L'agent·e contractuel·le dispose d'un délai de 8 jours** pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé·e est présumé·e renoncer à l'emploi.

►► **Dans ces conditions, il est nécessaire de publier la vacance de poste avant le début du délai de préavis**, pour pouvoir informer l'agent·e contractuel·le, au début de ce délai, du renouvellement ou du non renouvellement de son engagement après examen des éventuelles candidatures de fonctionnaires.



CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

La précarité et ses conséquences

Pour les plus jeunes, les perspectives se résument à un CDD à durée variable (1 à 3 ans) qui, trop souvent, n'est pas renouvelé au-delà de 6 ans.

- **C'est un gâchis immense de compétences**, qui diminue l'efficacité et la qualité du service public ;
- C'est **une mauvaise image pour la fonction publique**, dans laquelle beaucoup auraient voulu s'investir, mais qui perd en attractivité ;
- L'administration forme des gens pour ensuite les **pousser à la démission**.

Avoir un CDI permet de construire sa carrière, faire une mobilité qualifiante et sortir les personnes de la précarité. **Comment s'épanouir au travail si on ne peut pas se projeter dans l'avenir ?**

D'un côté, l'**injonction à la mobilité pour les contractuel·les les** oblige systématiquement à enchainer des contrats à durée déterminée sans pouvoir rester sur un poste. À l'inverse, les fonctionnaires bénéficient certes de la stabilité de l'emploi mais rencontrent aussi de **grandes difficultés à avoir une mobilité professionnelle et/ou géographique selon leurs aspirations et projets**.

9 | Fin de contrat et droit au chômage

A) Droit au chômage

Il existe plusieurs **motifs de démission légitimes**, les principaux étant :

- **Suivre sa ou son conjoint·e qui change d'emploi**, suite à un mariage ou un Pacs entrainant un changement de résidence ;
- Créer ou reprendre une entreprise ;
- avoir été victime de violences conjugales ou d'un délit ;
- dans le cas d'une démission qui intervient avant 66 jours de travail.

En règle générale, l'allocation chômage est bien perçue même en cas de non-renouvellement : l'administration ne précise pas si le non-renouvellement est à l'initiative ou non de l'agent·e donc il est simplement question d'une fin de CDD qui ouvre bien des droits au chômage. **Si vous refusez le renouvellement de votre contrat**, vous êtes considéré·e comme involontairement privé d'emploi et avez droit aux allocations chômage (cour de Cassation, 17-11-975 du 16/01/2019).

Les ministères sociaux utilisent parfois le régime spécifique de l'assurance chômage, pour mettre les agent·es contractuel·les devant le dilemme suivant : le renouvellement du contrat avec une revalorisation inférieure à 3 %, en cas de refus, l'agent·e ne sera pas reconnu comme involontairement privé d'emploi et ne percevra pas le chômage.

Le Bureau des personnels contractuels fournit aux agent·es :

- Son certificat de travail attestant de l'ancienneté ;
- Une **attestation France Travail** pour faire valoir les droits au chômage.

B) Prime de précarité

Lorsque la durée de votre contrat, renouvellement compris, n'a pas dépassé un an, vous pouvez bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnité de fin de contrat appelée communément indemnité de précarité, si :

- La durée de votre contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à un an ;
- Votre **rémunération brute globale moyenne** au cours de la durée totale de votre contrat doit être **inférieure ou égale à 3 646,07 € par mois** (proratisé en cas de temps partiel) ;
- Votre contrat prend fin pour un autre motif qu'une démission ou un licenciement.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à **10 % de votre rémunération brute globale** perçue pendant la durée de votre contrat, renouvellement inclus.

C) Licenciement

Le licenciement peut intervenir dans les cas suivants :

Motif	Indemnités de licenciement	Références juridiques du décret du 17 janvier 1986
Inaptitude physique	Oui	Article 17
Motif disciplinaire	Non	4e de l'article 43-2
Insuffisance professionnelle	Oui	Article 45-2
Suppression du besoin ou de l'emploi pour lequel l'agent·e contractuel·e est recruté·e	Oui	1er de l'article 43-2
Transformation du besoin ou de l'emploi, lorsque l'adaptation de l'agent·e au nouveau besoin n'est pas possible	Oui	2e de l'article 43-2

Recrutement d'un fonctionnaire sur le poste occupé par un agent·e contractuel·le	Oui	3e de l'article 43-2
Refus de l'agent·e contractuel·le d'accepter une modification de son contrat dans les conditions prévues à l'article 45-4	Oui	4e de l'article 43-2
Impossibilité de réemployer l'agent·e à l'issue d'un congé sans rémunération	Oui	5e de l'article 43-2

Le licenciement donne d'abord lieu à un **entretien préalable**. Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent·e les motifs du licenciement.

► **Attention :** aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agente se trouve en état de **grossesse**, en **congé de maternité / naissance / adoption / paternité / accueil d'enfants**, et ce pendant 10 semaines après la fin de ces congés. Mais cette protection n'est pas valable pour un motif disciplinaire.

La convocation doit mentionner :

- L'objet de l'entretien ;
- **La date, l'heure et le lieu de l'entretien** : un délai minimum de cinq jours ouvrables doit être respecté entre la réception de la lettre de convocation et l'entretien afin de permettre à l'agent·e de préparer cet entretien ;
- Le fait que **l'agent·e peut se faire accompagner** par la ou les personnes de son choix.

N'hésitez pas à vous faire accompagner par la CGT lors de cet entretien !

D) Démission

L'agent·e doit informer son administration de son intention de démissionner par **lettre recommandée** (avec avis de réception) et doit respecter les mêmes **délais de prévenance** qu'en cas de licenciement (voir ci-dessus).

E) Reclassement

Le reclassement consiste, pour l'administration, à examiner la possibilité de **proposer un autre poste à un agent·e contractuel·le lorsque son poste disparaît**, que ses fonctions évoluent substantiellement ou, dans certains cas, en cas d'inaptitude médicale.

L'administration a une obligation de reclassement des agent·es contractuel·les qu'elle envisage de licencier pour les motifs suivants :

- Inaptitude physique ;
- Recrutement d'un·e agent·e titulaire ;
- Pour un licenciement consécutif à la suppression/transformation du besoin initial ;
- Refus de modification substantielle du contrat.

La procédure officielle est alors : un entretien préalable, la consultation de la CCP, la notification de décision de licenciement avec la proposition de reclassement.

►► Le reclassement n'est pas un droit automatique à un poste équivalent

Contrairement aux fonctionnaires titulaires, les contractuel·les ne bénéficient pas d'une garantie statutaire de maintien dans un emploi. L'administration doit rechercher des solutions compatibles avec : les compétences de l'agent·e, son niveau de qualification et les besoins du service.

Mais elle n'est pas tenue de maintenir la même rémunération, proposer un poste au même niveau de responsabilité, créer un poste pour reclasser l'agent·e.

En pratique, le reclassement dépend des postes vacants au moment concerné, de la volonté de la hiérarchie, du contexte budgétaire et, surtout, du rapport de force existant.

Il est donc essentiel, en cas de suppression de poste ou de restructuration :

- de demander formellement quelles recherches de reclassement ont été effectuées ;
- de se positionner activement sur les postes vacants ;
- de se rapprocher au plus vite de la CGT pour être accompagné·e.

F) Rupture conventionnelle

Depuis 2019, **les contractuel·les en CDI peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle** (ARTICLE 72 DE LA LOI 2019-828). L'administration et l'agent·e doivent convenir d'un **commun accord** de la fin de la relation de travail.

L'agent·e ou l'administration doit adresser par **courrier** son intention de conclure une rupture conventionnelle. Après réception du courrier, un **entretien** est organisé entre 10 jours et un mois. L'agent·e peut se faire assister d'un·e réprésentant·e syndical·e. L'entretien doit notamment définir les **motifs**, le **calendrier**, le montant de l'**indemnité spécifique** et les **conséquences**. Si l'agent·e et l'administration se mettent d'accord, une convention de rupture est alors signée. La rupture conventionnelle dans la fonction publique ouvre **droit au chômage (ARE)**.

► **Attention :** après signature, chaque partie dispose d'un **droit de rétractation** pendant 15 jours.

10 | L'évolution à long terme

A) Des inégalités de rémunération à l'embauche

Depuis la mise en place du référentiel 2021, les recrutements s'appuient sur des **niveaux** (« débutant », « intermédiaire », « expert ») associés à des **fourchettes de rémunération**. En théorie, ces niveaux doivent correspondre à l'**expérience réelle** et aux **compétences** requises.

En pratique, plusieurs sources d'inégalités sont apparues :

- **La « sur-indication » au diplôme** : certains recrutements intègrent une majoration liée au diplôme (notamment métiers des statistiques et écoles d'ingénieur), tandis que d'autres agent·es, recrutés sur des fonctions comparables, n'en ont pas bénéficié (voir annexe 2). Cette pratique, non harmonisée, a créé des écarts durables entre agent·es ayant pourtant un niveau de responsabilité équivalent.
- **L'effet « métiers du numérique »** : les métiers du numérique (data, cybersécurité, développement, architecture SI, etc.) ont fait l'objet de politiques spécifiques de revalorisation pour faire face aux tensions de recrutement (voir annexe 4). Conséquence : des niveaux d'entrée souvent plus élevés que dans d'autres types de métiers à responsabilité comparable.

Ces différenciations devaient se justifier par les difficultés de recrutement et l'absence de corps de fonctionnaire, mais elles produisent :

- **des écarts importants** entre directions et métiers ;
- **un sentiment d'injustice** lorsque des fonctions à forte technicité hors numérique restent moins valorisées ;
- **des inégalités cumulatives dans le temps** (les revalorisations étant calculées en pourcentage du salaire initial).

Il est donc essentiel, lors d'un recrutement, de :

- vérifier le **niveau exact de positionnement** dans le référentiel 2021 ;
- demander si une **majoration liée au diplôme** est appliquée ;

- comparer avec les recrutements récents sur des postes analogues ;
- **se rapprocher de la CGT** pour objectiver les écarts constatés.

La foire aux rémunérations : 7 cas types

- Dominique est chargée de mission contractuelle à la DGOS depuis 1998. Elle avait 12 ans d'expérience et un DESS et a été positionnée sur la grille de 1984 au niveau 3.7. Depuis 2014, son salaire est bloqué. **En 2026, elle touche 3 400 euros nets avec 38 ans d'expérience**.

- Michel est chargé d'études fonctionnaire à la DSS. Titulaire d'un M2 de l'université. Il est arrivé en 2020 avec 5 ans d'expérience dans une autre administration. Il est positionné sur la grille du corps des attaché·es d'administration. **En 2026, il est à l'échelon 6 ; il touche 3 200 euros avec 11 ans d'expérience**.

- Christine est chargée d'études contractuelle à la Drees. Elle est arrivée en 2019, avec 4 ans d'expérience et un diplôme de doctorat. Elle ne bénéficie pas du supplément de rémunération lié à son diplôme car elle avait « trop » d'expérience. **En 2026, elle est positionnée en 3.6 et touche 3 100 euros avec 9 ans d'expérience**.

- Juliette est arrivée en 2019 à la Dares, avec 2 ans d'expérience. Chargée d'études, elle a un diplôme bac+5 de l'Ensae. Elle bénéficie du nouveau cadre de rémunération, et a été positionnée en 2.2 avec un supplément au diplôme de 334 points d'indice. **En 2026, elle touche 4 400 euros avec 9 ans d'expérience**.

- Anne est attachée statisticienne de l'INSEE. Après une classe préparatoire, elle intègre le parcours fonctionnaire de l'Ensai et poursuit en master. Elle intègre la Drees en 2023 en tant que chargée d'études. **En 2024, elle touche 2 800 euros avec 4 ans d'expérience**.

- Nathalie est chargée d'études contractuelle à la DGT. Diplômée de M2, elle est arrivée au ministère du Travail en 2018. Elle a donc été positionnée au niveau 3. En 2026, elle est sur la position 3.6 de la grille de 1984 ; **elle touche 2 500 euros nets avec 8 ans d'expérience**.

- Selma est arrivée à la Dares comme chargée d'études contractuelle en février 2026, avec un an d'expérience. Elle a été diplômée de M2 de l'université en 2024. Elle a été positionnée sur le nouveau référentiel des métiers du numérique. **En 2026, elle touche 3 100 euros nets avec 1 an d'expérience**.

B) Des inégalités de déroulement de carrière à long terme

Les personnes restant dans l'**ancien cadre de gestion** (recrutées avant 2021) bénéficient d'**augmentations automatiques** en suivant une grille (jusqu'à leur blocage, en général après 28 ans de carrière ; voir Annexe 1).

Depuis le 1er janvier 2021, les contractuel·les recruté·s ne bénéficient plus de règles de revalorisation automatique. Pour les personnes sur le nouveau référentiel de rémunération 2021 ou sur les métiers du numérique la loi précise uniquement qu'un **réexamen** doit avoir lieu **au moins tous les 3 ans**. Le ministère n'a pas mis en place de dispositif plus précis ou favorable.

L'instruction 2024 précise que le référentiel de recrutement 2021 (RDR) ne doit pas être utilisé pour la revalorisation triennale. Il n'existe donc **pas de mécanisme automatique de progression d'un niveau à l'autre (« débutant », « intermédiaire », « expert »)**.

La revalorisation repose uniquement sur l'appréciation managériale et l'enveloppe budgétaire disponible.

Leur progression salariale repose principalement sur :

- Les revalorisations triennales ;

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

- Les changements de fonctions ;
- Les mobilités internes ou externes ;
- Et la capacité de la **hiérarchie** à défendre une évolution auprès de la DRH.

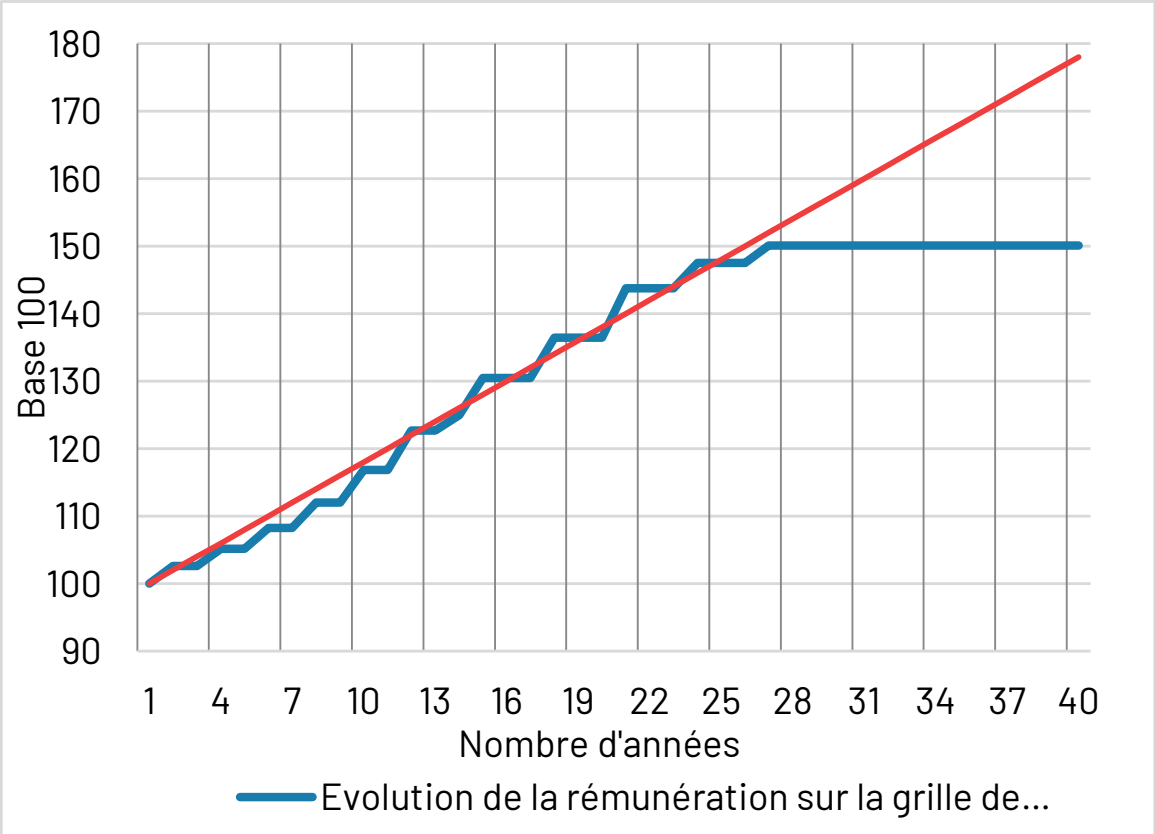
►► **Attention au risque de plafonnement**

- Avec le temps, plusieurs phénomènes peuvent apparaître :
- **Un ralentissement des augmentations** : les revalorisations en pourcentage produisent des écarts cumulatifs si la base salariale initiale était faible ;
- **Un plafonnement implicite** : certaines directions considèrent qu'un·e agent·e a « atteint le plafond » de son poste, même en l'absence de règle formelle ;
- **Des écarts intergénérationnels** : des agent·es recruté·es à des périodes différentes peuvent se retrouver durablement avec des rémunérations très éloignées pour des fonctions similaires.
- En l'absence de grille opposable, ces situations relèvent largement des pratiques locales et des arbitrages budgétaires.
- L'accès au CDI améliore la stabilité de l'emploi, mais :
- Il ne crée pas de droit automatique à **progression salariale** ;
- Il ne garantit pas un **déroulement de carrière** ;
- Il ne supprime pas la nécessité de négocier régulièrement sa rémunération.
- Le CDI sécurise le lien contractuel, mais il ne transforme pas la logique de gestion.
- Pour les personnes recrutées sur le nouveau cadre de gestion, il est possible de construire l'évolution linéaire que devrait suivre leur rémunération en fonction de la hausse de la rémunération par ancienneté dont bénéficient automatiquement les personnes recrutées sur l'ancien cadre de gestion.
- Pour éviter l'enfermement salarial, il est important de :
- Anticiper sa trajectoire professionnelle ;

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

- Demander explicitement des **évolutions de fonctions** ;
- Documenter l'élargissement de ses responsabilités ;
- Et **se rapprocher de la CGT** pour analyser les marges existantes.
- L'absence de cadre national de progression rend l'action collective d'autant plus nécessaire pour limiter les inégalités et sécuriser les parcours.

Évolution de la rémunération d'une personne contractuelle recrutée dans le cadre de gestion 2007 (base 100 = sans ancienneté)



Lecture : en 28 ans de carrière, la rémunération d'un·e contractuel·le recruté·e sur la grille définie dans le cadre de gestion de 2007 aura augmenté de 50 %.

- Si la grille définie par le cadre de 2007 indique le salaire de chaque position, les personnes contractuelles recrutées depuis 2021 sont censées obtenir une **réévaluation au moins tous les 3 ans**, par exemple à l'occasion de l'entretien professionnel.

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

- À la CGT, nous avons donc calculé le pourcentage de hausse de salaire à obtenir au minimum tous les 3 ans pour ne pas être pénalisé par rapport à la grille des contractuel·les « loi 1984 ».

Hausse de salaire équivalente au cadre de gestion de 2007

Réévaluation tous les 3 ans	Minima à négocier
3	+ 6,0 %
6	+ 5,7 %
9	+ 5,4 %
12	+ 5,1 %
15	+ 4,8 %
18	+ 4,6 %
21	+ 4,4 %
24	+ 4,2 %
27	+ 4,1 %
30	+ 3,9 %
33	+ 3,8 %
36	+ 3,6 %

Lecture : après 3 ans de carrière au sein des ministères Sociaux, les personnes contractuelles recrutées sur le nouveau cadre devrait obtenir une hausse de 6 % de leur salaire pour suivre l'évolution automatique de leurs collègues recruté·es avant 2021 sur le cadre de gestion 2007.

11 | Mobilité

A) Ai-je le droit de participer au mouvement

Non, les personnels contractuels ne participent pas aux campagnes de mobilité en tant que telles qui sont réservées aux personnels fonctionnaires et sont organisées par corps.

B) Puis-je effectuer une mobilité au fil de l'eau ?

Tout dépend si vous êtes en CDD ou CDI. Le CDD est un contrat attaché à un poste précis tandis que le CDI permet à l'agent·e de changer de poste.

En CDD : vous devrez démissionner de votre contrat actuel être recruté sur l'autre poste.

- **En CDI :** vous pouvez candidater sur tout poste.
- **Si le poste est au sein de l'administration centrale** : on vous proposera un avenant au contrat avec vos nouvelles fonctions et cela peut être l'occasion de renégocier votre rémunération.
- **Si le poste est dans une autre administration** : vous pouvez prétendre à la mobilité du CDI (la portabilité) ou à un congé de mobilité professionnelle.

C) Doit-on rédiger un avenant à mon CDI en cas de changement de poste ?

Le contrat stipule votre lieu d'affectation et vos fonctions. En cas de changement de poste, il faut qu'un avenant au contrat soit proposé à l'agent·e.

Si des modalités substantielles du contrat sont amenées à être modifiées, un **nouveau contrat** peut même vous être proposé, ce qui n'est pas forcément avantageux.

D) La portabilité du CDI

Les agent·es contractuel·les en CDI peuvent bénéficier depuis la loi de 2019 de la portabilité de leur CDI.

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

Autrement dit quand ils trouvent un poste dans une **autre administration**, dans le champ de l'État ou dans les **autres versants de la Fonction publique**, dans un **établissement public** ou dans un **service déconcentré**, ils peuvent faire valoir leur CDI antérieur pour être **recruté·es immédiatement en CDI** dans leur nouvelle administration.
Fondamentalement, la portabilité doit permettre à l'agent·e de poursuivre sa carrière en CDI quel que soit son employeur public. Mais le dispositif n'a pas été rédigé à l'avantage des agent·es...

► **Attention :** la portabilité du CDI a un **caractère non obligatoire**. C'est une possibilité que l'agent·e peut faire valoir et non une obligation pour le nouvel employeur qui peut refuser le recrutement en CDI...

- **Portabilité de la nature du contrat :** la portabilité ne concerne que la nature du contrat (CDI) et non ses dispositions particulières (notamment rémunération). Elle ne garantit donc pas le maintien de la rémunération de l'agent·e qui doit continuer à négocier seul face à l'administration sans qu'aucun maintien ne s'impose au nouvel employeur public.
- **Signature d'un nouveau contrat :** la portabilité du CDI ne signifie pas transfert du contrat. L'agent·e signe un nouveau contrat avec l'employeur qui comporte donc généralement une **nouvelle période d'essai**. Pour l'agent·e, c'est donc quitte ou double : s'il ne convient pas au nouvel employeur public, il peut être mis fin à son contrat sans indemnité (période d'essai oblige !) et sans droit au retour dans sa précédente administration.

La période d'essai n'est pas obligatoire et peut être réduite ou même supprimée. C'est un des enjeux forts dans la négociation avec le futur employeur.

La portabilité du contrat veut dire aussi la **portabilité du CET** et des **jours de congés réglementaires** acquis dans le cadre du contrat précédent. Sont exclus de la portabilité des **heures supplémentaires non compensées**.

Ne sont pas concernés les autres personnels contractuels (contrat à durée déterminée, contrat occasionnel, contrat d'apprentissage).

E) Le congé de mobilité professionnelle

La loi de 2019 a institué un congé de mobilité professionnelle pour les agent·es en CDI, **dispositif assez proche du détachement** pour les fonctionnaires. Les modalités de ce congé sont présentées à l'article 33-2 du décret n° 86-83 modifié.

- **Pour qui ?** Le congé de mobilité professionnelle peut être accordé à l'agent·e en CDI qui est recruté en CDD dans une autre administration. Il est accordé pour une durée de 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans.
- **Comment ça marche ?** Il s'agit d'un congé sans rémunération pendant la durée de votre CDD dans une autre administration. Concrètement votre contrat est suspendu le temps de votre CDD, mais vous avez un droit au retour dans votre administration d'origine. Autrement dit, si ça se passe mal dans votre administration d'accueil, vous pouvez revenir au sein de l'administration centrale. C'est très protecteur en cas de fin de contrat pendant la période d'essai de l'agent·e.
- **Un droit au retour sous quelle condition ?** L'agent·e doit prévenir l'administration au moins deux mois avant sa date de retour par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est alors réemployé sur son poste précédent si c'est possible ou dispose d'une priorité sur un emploi équivalent avec une rémunération équivalente. Les modalités du droit au retour sont les mêmes que celles définies dans le cadre d'un congé de formation professionnelle (voir articles 32 et 33 du décret n° 86-83 modifié).

Dans les faits, quand vous revenez en administration centrale, vous avez toutes les chances d'être placé en **instance d'affectation** en attendant de retrouver un poste. Pour plus d'information et pour être accompagné dans vos démarches : contactez la CGT.

► **Attention :** le congé de mobilité professionnel ne peut théoriquement être accordé que si l'intéressé a repris ses fonctions pendant trois ans au moins dans l'administration.

12 | Avenant ou nouveau contrat ?

Si vous êtes en CDI, vous avez tout intérêt à obtenir plutôt un avenant qu'un nouveau contrat, en cas de changement de poste ou de missions. La nuance est importante parce qu'un nouveau contrat peut entraîner une nouvelle période d'essai.

A) Dans quel cas doit-on me proposer un nouveau contrat ?

La signature d'un nouveau contrat se justifie seulement lorsque des **éléments substantiels du contrat** sont modifiés.

Le cadre de gestion définit ces cas :

- modification du fondement législatif du contrat (permanent/temporaire) ;
- modification de la catégorie hiérarchique ;
- modification importante de la **rémunération** (> 20%) ;
- diminution importante des responsabilités ou des attributions d'un·e agent·e y compris à rémunération égale ;
- changement significatif de la quotité de **temps de travail**.

► **Attention :** le cadre de gestion national liste également dans les éléments substantiels « un **changement du lieu de travail** sauf si cette modification est prévue dans le contrat ou si elle est inhérente à la fonction ». Si vous changez de **site d'affectation au sein du ministère**, le nouveau site étant inhérent à la fonction, pas besoin d'un nouveau contrat.

B) En cas de changement de poste

Vous effectuez une mobilité au sein de l'administration centrale et vous changez de poste ? Si vous êtes en CDI, un avenant au contrat est suffisant. C'est l'occasion de renégocier votre rémunération ! Pour mieux négocier, reportez-vous à la partie revalorisation salariale.

C) En cas de changement de fonctions

On vous a proposé d'évoluer vers de nouvelles fonctions hiérarchiques au sein de l'administration centrale : **vous devenez adjoint chef de bureau ou chef de bureau** ? Là encore, si vous êtes en CDI, un **avenant au contrat** est suffisant. C'est évidemment l'occasion de **renégocier votre rémunération**. Pour mieux négocier, reportez-vous à la partie revalorisation salariale.

Intérim : soyez vigilant·e !

On vous a peut-être demandé d'effectuer l'intérim d'un·e agent·e absent·e avant la signature de l'avenant.

Soyez vigilant et **exigez la signature au plus vite**, sinon vous risquez de ne pas être rémunéré pour cet intérim !

L'administration a pour principe de considérer qu'il n'y a pas de **rétroactivité au contrat** et que l'agent·e ne doit pas rentrer en fonction sans être couvert par son nouveau contrat. Il est cependant possible de faire reconnaître un service fait, notamment quand il est documenté par des écrits de l'administration. Mais les démarches pour obtenir ce complément de rémunération sont compliquées.

Faites-vous accompagner par la CGT.

D) En cas de nouvelles missions

- Le service public repose sur un **principe de mutabilité**. Il doit s'adapter à l'évolution des besoins, ce qui implique une certaine souplesse dans l'organisation des services. Théoriquement de nouvelles missions ne donnent pas lieu à un avenant au contrat ni à une revalorisation salariale.

- Néanmoins, si vos missions ont complètement évolué et ont substantiellement modifié votre fiche de poste initiale, **vous pouvez tenter de négocier un nouvel avenant et une revalorisation salariale**. Là aussi soyez vigilants : la hiérarchie a tendance à vous proposer d'exercer immédiatement vos nouvelles missions et la

négociation du contrat va prendre du temps. Vous risquez de ne pas pouvoir bénéficier de la revalorisation sur la période courant jusqu'à la signature du contrat.

13 | L'entretien professionnel

L'entretien professionnel n'est pas une simple formalité administrative. C'est **un moment clé pour défendre vos intérêts et préparer la suite de votre parcours**.

Comme les fonctionnaires, les personnels contractuels bénéficient d'un entretien professionnel annuel et d'un entretien de formation. L'entretien est **obligatoire pour les personnels contractuels recrutés pour une durée supérieure à un an** (donc CDD comme CDI).

A) Pourquoi est-il important ?

Les éléments inscrits dans le **compte rendu d'entretien professionnel (CREP)** constituent des pièces déterminantes pour toute demande ultérieure (**revalorisation**, **renouvellement**, **mobilité**, **prime** de fin d'année, **procédures disciplinaires**, etc.).

Il est donc essentiel de veiller à la rédaction précise des missions réellement exercées, des compétences acquises et des responsabilités assumées.

Au-delà de l'évaluation de la manière de servir, cet entretien permet :

- d'émettre des observations et propositions sur votre programme de travail (priorités, charge, organisation) ;
- de signaler une surcharge, un déséquilibre ou des difficultés matérielles ;
- de faire valoir une évolution de vos missions ou de vos responsabilités ;
- d'exprimer clairement vos attentes en matière de **conditions d'emploi** : passage en CDI, revalorisation salariale, évolution de fonctions, mobilité.

B) Une procédure identique à celle des fonctionnaires

La procédure d'appréciation de la valeur professionnelle et les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont identiques à celles des fonctionnaires. Sont consignés dans le compte-rendu :

- Les **résultats professionnels** (atteinte des objectifs) ;
- Les **objectifs** pour l'année à venir ;
- La manière de servir ;
- Les acquis de l'expérience professionnelle ;
- Les capacités d'encadrement de l'agent·e ;
- Les besoins de formation ;
- Ses **perspectives d'évolution professionnelle** et notamment ses projets de préparation de concours d'accès à la Fonction publique.

C) Modalités pratiques

L'entretien est réalisé par le **supérieur hiérarchique direct** de l'agent·e. L'agent·e est convoqué·e pour l'entretien au moins **8 jours à l'avance** et **ne peut pas être accompagné·e** lors de l'entretien professionnel qui est un échange bilatéral. L'entretien est transmis au supérieur hiérarchique qui peut aussi apposer ses observations.

Le compte-rendu d'entretien est consigné en administration centrale dans le **logiciel ESTEVE**. Après saisie du projet de compte-rendu, le supérieur hiérarchique direct le transmet à l'agent·e qui peut proposer des modifications. Après échanges, le supérieur hiérarchique direct signe, le supérieur hiérarchique aussi puis l'entretien est transmis à l'agent·e pour signature et observations éventuelles. C'est à partir de cette date que courent les **délais de recours** (voir la circulaire de 2012 relative à l'entretien professionnel).

D) Recours

L'agent·e peut d'abord **saisir l'autorité hiérarchique** pour un **recours gracieux** dans les 15 jours. À compter de la réponse de l'autorité hiérarchique (ou au bout de deux mois en cas d'absence de réponse), l'agent·e peut saisir la **commission consultative paritaire (CCP)** pour un recours dans un délai d'un mois.

L'agent·e peut saisir le tribunal administratif dès transmission de l'entretien, après le recours gracieux ou hiérarchique ou à l'issue du recours en CCP.

Pour tout recours, contactez nos élus en CCP et **faites-vous accompagner par la CGT**.

L'entretien professionnel doit être préparé en amont.

La CGT met à disposition un guide spécifique pour vous accompagner dans cette démarche. N'hésitez pas à vous en saisir et à solliciter un appui.

14 | L'arrêt maladie

À partir de quatre mois d'ancienneté, les agent·es contractuel·les bénéficient d'une prise en charge de leur leurs congés pour raison de santé, qu'il s'agisse de **congé maladie ordinaire (CMO)** ou de **congé grave maladie (CGM)**.

A) Ai-je un jour de carence ?

Eh oui, malheureusement. Depuis 2018, l'ensemble des agent·es publics, fonctionnaires comme contractuel·les, ont un jour de carence dans la prise en charge de leur arrêt maladie (voir circulaire du 15 février 2018).

À noter : pour les agent·es en affection longue durée (**ALD**), le jour de carence ne s'applique qu'une seule fois sur une période de trois ans.

B) Comment suis-je rémunéré pendant mon arrêt maladie ?

L'agent·e contractuel·le en congé de maladie ordinaire (CMO) perçoit :

- Au cours des trois premiers mois, 90 % de son traitement ;
- Au cours des **neuf mois suivants**, la **moitié** de celui-ci.

Les arrêts indemnisés en CMO peuvent être discontinus : la période de référence pour évaluer la durée des arrêts maladie est de **douze mois**, calculés en **année glissante** (l'examen s'effectue à date et les droits sont rechargés automatiquement au bout d'un an).

Si vous percevez l'**indemnité de résidence** et le **supplément familial de traitement (SFT)**, ils continuent à vous être versés intégralement pendant toute la durée de votre congé.

Pour rappel, jusqu'en 2025, pendant les trois premiers mois du CMO la rémunération était maintenue à 100 %. **Il faut exiger le retour à une rémunération à plein traitement pendant les CMO**.

C) Qui me rémunère pendant mon arrêt maladie ?

La situation de l'agent·e contractuel·le en arrêt maladie est particulièrement complexe. Il est rémunéré à la fois par la **caisse d'assurance sociale** et par son **employeur public**. Cette situation donne lieu à un **trop perçu** dont l'administration va demander le remboursement.

- **Une double rémunération :** le versement des IJSS par la sécurité sociale est beaucoup moins avantageux que le maintien du salaire par l'employeur. C'est la raison pour laquelle dans la Fonction publique, les agent·es continuent à être rémunérés par l'employeur. Mais les contractuels touchent quand même les IJSS de la sécurité sociale. Ils sont donc rémunérés deux fois pendant la période de leur arrêt ;
- **Un mécanisme de remboursement** : le congé maladie ne doit pas conduire à une surrémunération de l'agent·e. Il est donc prévu dans la réglementation que l'employeur public déduit du salaire versé à l'agent le montant des IJSS qu'il a perçus. En pratique, l'administration attend confirmation du montant des IJSS perçues par l'agent·e pour lancer le remboursement, notamment en émettant un titre de perception de remboursement du trop-perçu.

► **Attention :** si pour des arrêts de quelques jours, le mécanisme reste relativement anodin, **pour des congés maternités ou des arrêts longs, les sommes à rembourser peuvent être extrêmement importantes**. La

CGT conseille aux collègues de garder ce trop-perçu qui finira par leur être réclamé. Le **délai de prescription** pour les trop-perçus est de **deux ans** (à compter du mois suivant le premier mois du trop-perçu). Passé ce délai, l'administration ne peut plus réclamer la rémunération indue (voir circulaire du 11 avril 2013).

Absence de subrogation jusqu'en 2027 pour les contractuels

Pour les fonctionnaires, l'employeur public se subroge à l'agent·e et perçoit directement les indemnités journalières. Il n'y a donc pas cette double rémunération ni ce mécanisme de trop-perçu.
L'accord Prévoyance Fonction publique a permis d'obtenir l'extension de la subrogation pour les agent·es contractuel·les (article 3.2).

Le décret du 27 février 2025 décale l'entrée en vigueur de la subrogation pour les contractuel·les au **1er janvier 2027**, alors qu'elle était initialement prévue mi 2025...

D) Le congé grave maladie

Pour les agent·es devant être arrêté plus de trois mois, il est possible d'être placé en congé grave maladie (CGM), qui est sensiblement équivalent au CLM pour les titulaires.

Le CGM est à destination des agent·es dans l'impossibilité d'exercer leur activité, dont l'état de maladie nécessite des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. Il est **accordé sur avis du conseil médical** (voir article 13 du décret n°86-83).

Le CGM est accessible à partir de 4 mois de service (CDD ou CDI) pour une durée maximum de trois ans :

- **Première année :** traitement intégral ;
- **Années 2 et 3 :** 60 % du traitement.

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

Le CGM est accordé par période de 3 à 6 mois. L'agent·e qui a épuisé ses droits doit reprendre son activité pendant au moins un an avant de pouvoir en bénéficier à nouveau.

- ►► Que se passe-t-il avant les quatre mois d'ancienneté ou après épuisement des droits à congé maladie ?
- Avant les quatre mois d'ancienneté, les contractuel·les relèvent uniquement du **régime général de la sécurité sociale** qui n'indemnise pas les trois premiers jours d'arrêt de travail et ils perçoivent uniquement les **indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS)**, sous réserve qu'ils remplissent les conditions pour y prétendre.
- Passé ce délai, vous touchez les **indemnités journalières de la CPAM**. Les **mutuelles** peuvent également proposer des compléments de salaire.
- ►► Comment sont calculées les IJSS ?
- Les indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) sont versées en fonction du revenu d'activité antérieur. Mais depuis le 1er avril 2025, la sécurité sociale applique un **plafond extrêmement bas de 1,4 fois la valeur du SMIC mensuel** sur les revenus à prendre en compte (voir le décret n° 2025-160 du 20 février 2025).
- Plus précisément : le revenu d'activité antérieur servant de base au calcul de l'IJSS correspond à 1/91,25 du montant des trois dernières paies des mois civils antérieurs à la date de l'interruption de travail (article R.323-4 du Code de la sécurité sociale). L'indemnité journalière est égale à la moitié du revenu d'activité antérieur déterminé (article R.323-5 du Code de la sécurité sociale).

	Mode de calcul	Montant
Salaire de référence maximum	(11,88 € x 35 h x 52 semaines / 12) x 1,4	2 522,52€
Montant maximum d'IJSS	(2 522,52 € X 3) / 91,25 x 50%	41,47€

- Montant SMIC horaire inchangé depuis novembre 2024 : 11,88 €

E) La prévoyance

En cas d'arrêt maladie prolongé, le maintien de rémunération n'est pas garanti pour les contractuel·les. La prévoyance est souvent la seule protection contre une chute brutale de revenus.

En effet, la Sécurité sociale verse des **indemnités journalières (IJSS) plafonnées**. L'administration peut maintenir tout ou partie du traitement sous conditions et pour une durée limitée. La prévoyance permet alors de compléter les IJSS pour maintenir une partie du salaire.

Il existe un contrat de prévoyance collectif dans le ministère mais l'adhésion est facultative.

Sans prévoyance, un arrêt long peut entraîner une perte de revenus importante, en particulier pour les bas salaires. Dans tous les cas, conserver tous les justificatifs d'arrêt et de versement IJSS.

F) Accident du travail et maladie professionnelle

Un accident ou une pathologie liée au travail ne relève pas d'un simple arrêt maladie. La reconnaissance en accident de service ou maladie professionnelle ouvre des droits spécifiques (pas de jour de carence, meilleure prise en charge des soins, reconnaissance de la responsabilité de l'employeur…).

Est considéré comme **accident du travail** :

- Un accident survenu sur le **lieu** et le **temps de travail :**
- Un **accident de trajet** (domicile–travail) ;
- Un **accident en télétravail** (aux horaires déclarés).

Est considéré comme maladie professionnelle :

- Une **pathologie** peut être reconnue si elle est liée aux **conditions de travail** (TMS, risques psychosociaux, exposition, etc.) ;
- La reconnaissance peut être longue et nécessite un dossier solide.

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

Démarches essentielles

- **Déclarer l'accident immédiatement** (ou sous 15 jours) à l'employeur, un formulaire est disponible sur PACO ;
- **Faire constater médicalement** le lien avec le travail (certificat accident ou maladie pro, Cerfa 11138*0) ;
- Si l'accident entraîne un **arrêt de travail**, vous devez transmettre cet arrêt sous 48 heures à votre BRAGH ;
- Demander explicitement la **reconnaissance en accident de travail / maladie pro** (ce n'est jamais automatique) ;
- Conserver tous les éléments (**témoignages** directs ou indirects, **plan de trajet**, **mails**, **certificats** de prise en charge).

Réflexe CGT : en cas d'accident ou de pathologie liée au travail, **ne jamais rester seul·e**. Saisir les élu·es CGT et la formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail.

15 | Vos élu·es

A) La commission consultative paritaire (CCP), instance nationale représentative des agent·es contractuel·les

La CCP, c'est le lieu où l'administration doit vous informer sur vos droits. Elle se réunit plusieurs fois par an, et vos élu·es contractuel·les y défendent les droits des contractuel·les.

Chaque organisation syndicale propose des candidat·es lors des **élections professionnelles** de la Fonction publique qui ont lieux **tous les quatre ans** (la dernière a eu lieu en 2022).

Vos élu·es en CCP sont consulté·es sur les questions de :

- Licenciements,
- Sanctions disciplinaires,
- Télétravail,
- Congés pour raisons familiales et personnelles,
- Congés de mobilité ou de formation,
- Temps partiels,
- Recours contre les comptes rendus d'entretiens professionnels,
- **Refus opposés aux demandes d'autorisation d'absence** pour suivre une préparation à un concours ou une action de formation,
- **Liste d'aptitude** des contractuel·les décret de 1978.

Les représentant·es élu·es sur la liste CGT sont des collègues contractuel·les compétent·es, formé·es pour la défense de vos intérêts.

Les élu·es qui siègent à la CCP se mobilisent avec vous pour une gestion plus transparente et juste en matière de rémunération, pour des renouvellements de contrats en CDI sur des postes permanents, pour la titularisation des agent·es contractuel·les, pour le droit à une mobilité professionnelle choisie, dans un véritable parcours professionnel.

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

Sans garanties collectives solides, les contractuel·les restent soumis·es à une gestion au cas par cas. Malgré les discours sur la résorption de la précarité, ils et elles demeurent trop souvent une variable d'ajustement budgétaire, premiers exposé·es aux gels de postes et aux arbitrages défavorables. Sortir de cette logique suppose de renforcer les droits et le contrôle collectif.

B) Le comité social d'administration (CSA) et formation spécialisée

Les agent·es contractuel·les sont aussi représentés comme les fonctionnaires au sein du **comité social d'administration (CSA)** et de sa **formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail** (FS ou F3SCT, ex CHSCT). Ce sont les instances qui abordent les questions collectives relatives à l'organisation du travail et conditions de travail.

Le CSA intervient sur de nombreux sujets notamment :

- le fonctionnement et l'organisation des services ;
- l'accessibilité des services et la qualité des services rendus ;
- l'égalité professionnelle ;
- la protection de la **santé**, l'**hygiène** et la **sécurité** des agent·es ;
- les orientations stratégiques sur les politiques de **ressources humaines** ;
- les **lignes directrices de gestion (LDG)** en matière de mutation, de mobilité, de promotion interne et d'avancement de grade des agent·es,

C) La formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail (FS ou F3SCT, ex CHSCT)

Les formations spécialisées sont des instances consultatives qui abordent les questions de **prévention des risques professionnels**, de **préservation de la santé au travail** et d'amélioration des **conditions de travail**.

La F3SCT a pour missions générales de :

- donner son avis sur l'évaluation annuelle des risques professionnels, le bilan des accidents du travail et le programme de prévention ;
- créer ou participer à des **groupes de travail** thématiques ;
- réaliser des **enquêtes** en cas d'accident ou de maladie professionnelle ;
- être consulté sur les projets importants pouvant modifier les risques ou les conditions de travail ;
- peut solliciter l'avis d'**experts** internes ou externes ;
- participe aux **inspections transversales** en matière de santé et de sécurité au travail.

D) Les commissions locales de concertation (CLC)

La commission locale de concertation (CLC) est une **instance de dialogue et de concertation de proximité**, placée auprès du directeur ou de la directrice ou du délégué.e. Elle vise à faciliter le dialogue social dans la **mise en œuvre de l'organisation des directions**, délégations et services de l'administration centrale, en prenant en compte les **besoins** et les **attentes exprimés par les personnels** qui y exercent.

Les CLC sont un mode de représentation locale spécifiques aux directions des ministères chargés des affaires sociales et de la santé (décision du 28 février 2013 relative aux CLC). Mais il est de l'intérêt de chaque direction, délégation ou service de l'administration centrale des ministères sociaux de faire évoluer le dialogue social dans son cadre, ainsi la DGEFP et la DGT ont aussi mis en place des CLC.

Les agent·es contractuel·les doivent bénéficier d'un **niveau de protection juridique** et de **droits** équivalents à ceux des fonctionnaires.

16 | Les règles de gestion à connaître

L'agent·e contractuel·le de l'État est dans une **position réglementaire**.

L'essentiel des règles de recrutement et de gestion des agent·es contractuel·les figure au titre III du livre III de la partie réglementaire du Code général de la fonction publique, notamment pour la gestion dans le décret n°86-83 du 17 janvier 1986, y sont précisées les formes de contrat, les conditions de recrutement, la procédure de fixation de la rémunération, les procédures d'évaluation et de revalorisation, les congés, les règles concernant les congés, le temps partiel, la cessation progressive d'activité, les procédures de cessation de fonction, de licenciement et les instances représentatives.

- La **NOTE CIRCULAIRE DAGEMO/DAGPB N° 2007-01 DU 2 AOÛT 2007** fixe les règles pour la rémunération et l'évolution de carrière des contractuels recrutés avant 2021.
- La **DÉCISION DES MINISTERES SOCIAUX DU 9 NOVEMBRE 2018** détermine la surindiciation au diplôme pour les métiers des statistiques recrutés entre 2018 et 2021.
- L'**INSTRUCTION RELATIVE A LA RÉMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS DES MINISTERES SOCIAUX DU 7 JUILLET 2021** détermine les règles de recrutement pour les agent·es recruté·es depuis le 1er janvier 2021.
- Le **VADEMECUM DE GESTION DES PERSONNELS CONTRACTUELS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTE, ET DE LA SOLIDARITE N°2024/23 DU 14 AOÛT 2024** récapitule les règles en vigueur.
- L'**INSTRUCTION N° DRH/BPECO/2024/129 DU 10 JUIN 2024** indique les règles en matière de revalorisation salariale
- La **CIRCULAIRE INTERMINISTÉRIELLE DES MÈTIERS DE LA FILIÈRE DU NUMÉRIQUE N° 6434/SG DU 3 JANVIER 2024** précise le référentiel de rémunération pour les 55 métiers du numérique.

Les agent·es contractuel·les de l'État sont des **agent·es de droit public**, dont les recours sont portés devant le **juge administratif**.

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

A) Droits

Les agent·es contractuel·les ont les mêmes droits que les fonctionnaires titulaires dont notamment :

- **Liberté d'opinion** politique, syndicale, philosophique ou religieuse,
- Liberté d'expression,
- Droit de grève,
- Droit syndical,
- Droit à la **formation professionnelle** tout au long de la vie,
- Droit à rémunération,
- Droit à **congé**,
- Droit à la protection fonctionnelle,
- Droit à la protection des auteurs de **signalements**,
- Droit à l'information sur les règles et conditions essentielles relatives à l'e**xercice des fonctions** ;
- Droits et obligations des agent·es publics en **période électorale** ou titulaires d'un **mandat électif**.

B) Les textes nationaux de référence

- CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE : L.322-22
- CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE : ARTICLES L331-1 A L332-7
- CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE : ARTICLES L332-21 A L332-22
- CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE : ARTICLES L332-24 A L332-26
- CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE : ARTICLE L711-1 A L711-2
- CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE : ARTICLES L 713-1 A L713-2
- CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE : ARTICLES L829-1 A L829-2
- CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE : ARTICLES R331-1 A R334-5
- CODE DU TRAVAIL ARTICLE L. 5424-1
- ORDONNANCE 2021-1574 DU 24 NOVEMBRE 2021
- LOI N° 2019-828 ARTICLE 72
- LOI N° 84-16 DU 11 JANVIER 1984
- LOI N° 2012-347 DU 12 MARS 2012

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

- LOI N° 2005-843 DU 26 JUILLET 2005
- LOI N° 84-16 DU 11 JANVIER 1984, ABROGEE ET INTEGREE DESORMAIS AU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE.
- DÉCRET N° 2022-662 DU 25 AVRIL 2022
- DÉCRET N° 2020-741 DU 16 JUIN 2020
- DÉCRET N° 2014-1318 DU 3 NOVEMBRE 2014
- DÉCRET N° 86-83 DU 17 JANVIER 1986 RELATIF AUX DISPOSITIONS GENERALES APPLICABLES AUX AGENT·ES CONTRACTUEL·LES DE L'ÉTAT, MODIFIÉ PAR LE DÉCRET N°2022-662 DU 25 AVRIL 2022
- CIRCULAIRE INTERMINISTÉRIELLE DU 3 JANVIER 2024 (N°6434/SG)
- CIRCULAIRE INTERMINISTÉRIELLE DU 20 OCTOBRE 2016 (RDFF1626289C)
- CIRCULAIRE INTERMINISTÉRIELLE DU 22 JUILLET 2013 (RDFF1314245C)
- CIRCULAIRE POLITIQUE SALARIALE INTERMINISTÉRIELLE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE DU NUMÉRIQUE N° 6434/SG DU 3 JANVIER 2024

C) Les textes spécifiques aux ministères sociaux

- NOTE CIRCULAIRE DAGEMO/DAGPB N° 2007-01 DU 2 AOÛT 2007
- NOTE DE SERVICE DES MINISTÈRES SOCIAUX DU 23 FÉVRIER 2017 « GESTION DES CONTRACTUEL·LES DE DROIT PUBLIC DANS LES MINISTÈRES SOCIAUX »
- DECISION DES MINISTÈRES SOCIAUX DU 9 NOVEMBRE 2018
- INSTRUCTION RELATIVE A LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS DES MINISTERES SOCIAUX DU 7 JUILLET 2021
- VADEMECUM DE GESTION DES PERSONNELS CONTRACTUELS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTE, ET DE LA SOLIDARITÉ PUBLIÉ AU BO SOLIDARITÉ N°2024/23 DU 14 AOÛT 2024
- INSTRUCTION N° DRH/BPECO/2024/129 DU 10 JUIN 2024 RELATIVE AUX MODALITÉS DE RÉÉXAMEN TRIENNAL DES RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS CONTRACTUELS DES SERVICES CENTRAUX DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS

ANNEXE 1 | La check-list avant de signer un contrat ou un avenant

À vérifier impérativement :

A) Le contrat

- Type de contrat (CDD / CDI) clairement indiqué
- Durée du contrat et date de fin exactes
- Motif légal de recours au contrat (article du CGFP)
- Période d'essai : durée + possibilité (ou non) de renouvellement
- Quotité de travail (100 %, 80 %, 50 %, etc.)

B) La rémunération

- Indice majoré + valeur du point à la date de signature
- Rémunération brute mensuelle annoncée = cohérente avec l'indice
- Part indemnitaire (IFSE / CIA ou équivalent) précisée
- Clause de réévaluation triennale mentionnée

C) Le poste

- Fiche de poste annexée au contrat
- Niveau de responsabilité conforme au niveau de rémunération
- Fonctions réellement exercées ≠ intitulé "au rabais"

D) Droits

- Congés annuels et RTT mentionnés
- Télétravail possible ? modalités écrites ?
- Entretien professionnel annuel prévu
- Accès à la formation

►► Un contrat n'est pas négociable après signature

►► Une « promesse orale » n'a aucune valeur juridique

►► Tout refus de modification doit être écrit et motivé

Conseil : ne jamais signer dans l'urgence. En cas de doute, saisir les élu·es CGT avant signature.

ANNEXE 2 | Glossaire

ARE : allocation d'aide au retour à l'emploi
ARS : agence régionale de santé
BDS : base de données sociales
BRHAG : bureau des ressources humaines et des affaires générales
CADA : commission d'accès aux documents administratifs
CAP : commission administrative paritaire
CCP : commissions consultatives paritaires
CEPS : comité économique des produits de santé
CIA : complément indemnitaire annuel
CLC : commission locale de concertation
CNITAAT : cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail
CPF : compte personnel de formation
CREP : compte-rendu d'entretien professionnel
DAC : dispositifs d'appui à la coordination
DAEI : direction des affaires européennes et internationales
DAJ : direction des affaires juridiques
DARES : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DDC : division des cabinets
DFAS : direction des finances, des achats et des services
DGEFP : délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGT : direction générale du travail
DGCS : direction générale de la cohésion sociale
DGOS : direction générale de l'offre de soins
DGS : direction générale de la santé
DICOM : délégation à l'information et à la communication
DIRECCTE : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Remplacées par les DREETS
DNUM : direction du numérique
DREES : direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DREETS : directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DRH : direction des ressources humaines
DRJSCS DDCS : directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale ; intégrées aux DREETS

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

DSS : direction de la sécurité sociale
ENS : école normale supérieure
ENSAE : école nationale de la statistique et de l'administration économique
ENSAI : école nationale de la statistique et de l'analyse de l'information
HFDS : haut fonctionnaire de défense et de sécurité
IFTS : Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires
IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IGAS : inspection générale des affaires sociales
MAPI-DESD : mission de l'accompagnement des parcours individualisés – délégation à l'encadrement supérieur et dirigeant
MNC : mission nationale de contrôle
RDR : référentiel de recrutement 2021
RSU : rapport social unique
SG : secrétariat général

ANNEXE 3 | Cadre de gestion de 2007 des CDD et CDI « loi 1984 » et échelonnement indiciaire

Circulaire DAGEMO/DAGPB n° 2007-01 du 2 août 2007
Valeur mensuelle du point depuis le 01/07/2023 = 4,92 euros

Niveau	Position	Indice majoré (IM)	Durée	
1bis	5.5	1063	∞	Niveau 1 bis : 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 :** Directeurs ou directrices de projet, cadres dirigeant·es…
	5.4	1009	3 ans	
	5.3	968	3 ans	
	5.2	921	3 ans	
	5.1	886	3 ans	

Niveau	Position	IM	Durée	
1	1.6	968	∞	Niveau 1 : cadre supérieur Connaissances théoriques et expérience hautement spécialisées encadrement d'une équipe comprenant des agent·es de niveau 2 et 3 **Exemples :** Chargé·es de missions ou conseillers auprès d'un directeur, responsables de pôle…
	1.5	921	3 ans	
	1.4	886	3 ans	
	1.3	826	3 ans	
	1.2	788	3 ans	
	1.1	739	3 ans	

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

Niveau	Position	IM	Durée	
2	2.12	788	∞	Niveau 2 : cadre expert Connaissances et expérience étendue dans une spécialité / fonctions de conception visant à déterminer un schéma de principe/fonction d'élaboration et de coordination d'un programme cadre en vue de sa réalisation ; encadrement d'agent·es de niveaux 3 et 4. **Exemples :** conseillers techniques auprès d'un directeur ; médecins ; analystes ; responsables de services administratifs et financiers...
	2.11	739	3 ans	
	2.10	701	3 ans	
	2.9	663	3 ans	
	2.8	624	3 ans	
	2.7	587	2 ans	
	2.6	551	2 ans	
	2.5	521	2 ans	
	2.4	493	2 ans	
	2.3	467	2 ans	
	2.2	442	2 ans	
	2.1	416	1 an	

Niveau	Position	IM	Durée	
3	3.13	663	∞	Niveau 3
	3.12	647	3 ans	
	3.11	624	3 ans	
	3.10	579	3 ans	
	3.9	542	3 ans	
	3.8	508	3 ans	
	3.7	494	2 ans	
	3.6	458	2 ans	
	3.5	428	2 ans	
	3.4	405	2 ans	
	3.3	386	2 ans	
	3.2	376	2 ans	
	3.1	371	1 an	

Niveau	Position	IM	Durée	
4	4.14	475	∞	Niveau 4 : personnels 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
	4.13	461	3 ans	
	4.12	447	3 ans	
	4.11	432	3 ans	
	4.10	419	3 ans	
	4.9	403	3 ans	
	4.8	387	2 ans	
	4.7	376	2 ans	
	4.6	373	2 ans	
	4.5	370	2 ans	
	4.4	369	2 ans	
	4.3	368	2 ans	
	4.2	367	2 ans	
	4.1	366	1 an	

ANNEXE 4 | Décision de classement des chargé·es d'études et encadrant·es en statistiques, économie ou démographie, ou actuariat

Décision DRH ministères sociaux du 9 novembre 2018

À la suite de la mobilisation des agent·es de la Dares et de la Drees en 2018, un **supplément de rémunération** a été gagné pour tout·es les contractuel·les à compétences spécifiques en **statistiques**, **économie** et **démographie**, ainsi que les **actuaires**.

La décision du 9 novembre 2018 précise le classement des emplois et le supplément de rémunération qui s'applique au sein de la Dares, Drees, DSS et DGOS. Elle détermine dans un premier temps le classement des emplois dans la grille de rémunération.

Position	Secrétaire	Gestionnaire	Chargé·e d'études	Adjoint·e au chef·fe de bureau	Chef·fe de bureau	Adjoint·e au sous-directeur·trice
14	470	470	//	//	//	//
13	456	456	658	//	//	//
12	442	442	642	783	//	//
11	427	427	619	734	//	//
10	414	414	574	696	//	//
9	398	398	537	658	//	//
8	382	382	503	619	//	//
7	368	368	489	582	//	//
6	354	354	453	546	963	//
5	338	338	423	516	916	1058
4	324	324	400	488	881	1004
3	308	308	381	462	821	963
2	295	295	365	437	783	916
1	283	283	349	411	734	881

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

De plus, elle attribue un supplément de rémunération en fonction du diplôme :

Diplôme	Supplément de rémunération (en points)
Diplôme d'ingénieur de l'ENSAE	334
Ingénieurs ENSAI	294
Diplômes de l'ENS spécialisée en statistiques, économie ou démographie	294
Doctorat spécialisé en statistiques, économie ou démographie	294
M2 en statistiques, économie ou démographie	268

Concrètement, un·e chargé·e d'études diplômé·e de M2 en statistiques, économie ou démographie recruté·e sans expérience entre novembre 2018 et décembre 2020 touchera 3 036 euros bruts par mois ; un·e diplômé·e de doctorat 3 164 euros ; un·e diplômé·e de l'ENSAE 3 665 euros.

Cependant, plusieurs limitations ont été ajoutées :

- Ce supplément lié au diplôme ne s'applique qu'aux personnes dont l'expérience professionnelle est inférieure à 3 ans.
- Il ne s'applique pas en cas de renouvellement du contrat ou pour un changement de fonction.

ANNEXE 5 | Référentiel de recrutement (cadre d'embauche de janvier 2021)

Instruction relative à la rémunération des agents contractuels des ministères sociaux du 7 juillet 2021 (montants nets)

Famille	Poste	Cat.	Rémunération mensuelle			
			Valeur plancher	Plafond débutant	Plafond intermédiaire	Plafond expert
Administration et management	Adjoint·e sous-directeur / Chef·fe de département	A	4 270 €	5 250 €	5 710 €	7 625 €
Administration et management	Expert·e / Chef·fe de projet	A	3 577 €	4 495 €	5 642 €	7 076 €
Études, recherche et développement	Chargé·e d'études, des statistiques, de recherche, prospectives économiques, statisticien·nes (ENSAE)	A	3 107 €	3 251 €	4 088 €	4 715 €
Santé, cohésion sociale	Conseillèr·e expert·e médical·e (diplômes de pharmacie et médecine bac+9)	A	2 898 €	3 646 €	4 581 €	5 750 €
Administration et management	Chef·fe de bureau, mission	A	2 884 €	3 629 €	4 560 €	5 723 €
Ressources humaines	Chargé·e de mission, coaching	A	2 733 €	3 401 €		3 439 €
Études, recherche et développement	Chargé·e d'études (doctorat en sociologie, statistique ou démographie)	A	2 679 €	2 801 €	3 525 €	3 742 €
Études, recherche et développement	Chargé·e d'études, des statistiques, de recherche, prospectives économiques, statisticien·nes (ENSAI ou doctorat)	A	2 679 €	2 801 €	3 525 €	4 068 €
Audit, contrôle	Chargé·e de mission / d'inspection et de contrôle externe	A	2 630 €	3 306 €	4 156 €	5 219 €
Administration et management	Adjoint·e chef·fe de bureau, mission	A	2 612 €	3 282 €	4 127 €	5 182 €
Administration et management	Chef·fe de cabinet	A	2 612 €	3 282 €	4 127 €	5 182 €
Santé, cohésion sociale	Conseillèr·e expert·e médical·e (diplôme de pharmacie et médecine bac +6)	A	2 630 €	3 306 €	4 156 €	5 219 €
Études, recherche et développement	Chargé·e d'études (M2 en sociologie, statistique ou démographie)	A	2 579 €	2 695 €	3 389 €	3 703 €
Études, recherche et développement	Chargé·e d'études, des statistiques, de recherche, prospectives économiques, statisticien·nes (M2)	A	2 579 €	2 695 €	3 389 €	3 912 €

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

Immobilier	Expert·e immobilier / Chargé·e d'opérations immobilières	A	2 579 €		3 231 €	3 897 €
Études, recherche et développement	Chargé·e d'études (doctorat hors statistique ou sociologie)	A	2 411 €	2 532 €	3 179 €	3 375 €
Communication, création	Responsable de la communication interne / externe / événementielle	A	2 344 €	2 936 €	3 694 €	4 830 €
NSIC hors métier en tension	Chargé·e de mission SI	A	2 344 €	2 936 €	3 694 €	4 641 €
NSIC hors métier en tension	Ingénieur·e cloud computing / Chef·fe de projet cloud	A	2 344 €	2 936 €	3 694 €	4 641 €
Études, recherche et développement	Chargé·e d'études (M2 hors statistique ou sociologie)	A	2 218 €	2 329 €	2 917 €	3 188 €
Moyens de fonctionnement et logistique	Chef·fe de protocole, de l'intendance, responsable services techniques, maintenance, audiovisuel	A	2 070 €	2 588 €	3 251 €	4 088 €
NSIC hors métier en tension	Développeur·euse web / Référenceur·e web	A	2 009 €	2 512 €	3 153 €	3 964 €
NSIC hors métier en tension	Assistant·e fonctionnel·le / Assistant·e utilisateur	A	2 009 €	2 512 €	3 153 €	3 964 €
Achat	Conseillèr·e ingénierie d'achat / Expert·e marchés publics	A	1 976 €	2 458 €	3 098 €	3 897 €
Administration et management	Conseillèr·e expert·e	A	1 976 €	2 458 €	3 098 €	3 897 €
Finance, gestion, comptabilité	Chargé·e tutelle financière organismes publics et opérateurs / Expert·e en ingénierie financière	A	1 976 €	2 470 €	3 098 €	3 897 €
Juridique	Conseillèr·e expert·e	A	1 976 €	2 458 €	3 098 €	3 897 €
Santé, cohésion sociale	Conseillèr·e expert·e en santé public / Cadre évaluateur des produits de santé	A	1 976 €	2 470 €	3 098 €	3 897 €
Achat	Chargé·e de la commande publique / de maché public / mission juriste / Responsable achat / Acheteur·euse	A	1 875 €	2 344 €	2 936 €	3 694 €
Administration et management	Chargé·e de mission / Chargé·e de projet / Archiviste-documentaliste (bac+3 +5)	A	1 875 €	2 344 €	2 936 €	3 694 €
Audit, contrôle	Auditeur·r / Chargé·e de la méthodologie et de l'appui au contrôle	A	1 875 €	2 344 €	2 936 €	3 694 €
Communication, création	Chargé·e de mission / promotion et diffusion commerciale	A	1 875 €	2 344 €	2 936 €	3 694 €
Finance, gestion, comptabilité	Chargé·e de mission d'analyse budgétaire / Chargé·e contrôle interne budgétaire	A	1 875 €	2 344 €	2 936 €	3 694 €

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

	et comptable / prestations financière					
Immobilier	Chargé·e de projet / Chargé·e de mission	A	1 875 €	2 344 €	2 936 €	3 694 €
Juridique	Chargé·e d'études juridiques / mission / Rédacteur·rice	A	1 875 €	2 344 €	2 936 €	3 694 €
Qualité, sécurité, environnement	Chef·fe de section sécurité incendie / Responsable sécurité, hygiène, sécurité environnement (HSE)	A	1 875 €	2 344 €	2 936 €	3 694 €
Ressources humaines	Chargé·e de mission RH / développement RH / Dialogue social / Conseillèr·e mobilité carrière / Responsable formation / Assistant·e de prévention	A	1 875 €	2 344 €	2 936 €	3 694 €
Santé, cohésion sociale	Chargé·e de mission / Chef·fe de projet / Responsable de l'évaluation économique des médicaments / Chargé·e de la tarification des établissements	A	1 875 €	2 344 €	2 936 €	3 694 €
Communication, création	Chargé·e de communication interne, externe, événementielle, mission	A	1 808 €	2 260 €	2 828 €	3 705 €
Communication, création	Concepteur-rédacteu·rice / Chargé·e de publication / Secrétaire de rédaction	A	1 808 €	2 260 €	2 828 €	3 705 €
Communication, création	Chargé·e de communication on-line / Chargé·e de projet communication / Digital / Numérique / Chef de projet multimédia	A	1 674 €	2 177 €	2 945 €	4 008 €
Communication, création	Community manager	A	1 674 €	2 177 €	2 945 €	4 008 €
Communication, création	Web designer / Infographiste (multimedia) / Chargé·e de projet création graphique / Graphiste	A	1 674 €	2 177 €	2 945 €	4 008 €
Communication, création	Chef·fe de projet web / Webmaster	A	1 674 €	2 177 €	2 945 €	4 008 €
Communication, création	Responsable éditorial·e web / multisupport / Chef·fe de projet édition	A	1 607 €	2 090 €	2 823 €	3 844 €
Communication, création	Chargé·e des analyses et de la veille média / Média planner / Web planner / Chargé·e d'études média	A	1 607 €	2 090 €	2 823 €	3 844 €
Achat	Gestionnaire	B	1 582 €	1 819 €	2 092 €	2 406 €
Administration et management	Gestionnaire / Assistant·e en gestion administrative / Archiviste-documentaliste (bac+2)	B	1 582 €	1 819 €	2 092 €	2 406 €
Assistance	Assistant·e de direction / de gestion administrative	B	1 582 €	1 819 €	2 092 €	2 406 €

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

Audit, contrôle	Vérificateur·rice	B	1 582 €	1 819 €	2 092 €	2 406 €
Études, recherche et développement	Assistant·e de gestion administrative	B	1 582 €	1 819 €	2 092 €	2 406 €
Finance, gestion, comptabilité	Assistant·e de gestion administrative / Gestionnaire instructeur·rice	B	1 582 €	1 819 €	2 092 €	2 406 €
Juridique	Assistant·e juridique / Gestionnaire	B	1 582 €	1 819 €	2 092 €	2 406 €
Moyens de fonctionnement et logistique	Opérateur·rice logistique / Chargé·e de logistique / Technicien·ne de maintenance / Technicien·ne audiovisuel·le	B / C	1 582 €	1 819 €	2 092 €	2 406 €
NSIC hors métier en tension	Technicien·ne de proximité / Technicien·ne d'exploitation	B	1 582 €	1 977 €	2 472 €	3 101 €
Qualité, sécurité, environnement	Inspecteur·rice de sûreté	B	1 582 €	1 819 €	2 092 €	2 406 €
Ressources humaines	Gestionnaire RH / Assistant·e RH, administration, prévention	B	1 582 €	1 819 €	2 092 €	2 406 €
Assistance	Secrétaire, assistant·e	C	1 325 €	1 423 €	1 565 €	1 800 €
Moyens de fonctionnement et logistique	Agent·e des services techniques et logistiques	B / C	1 325 €	1 423 €	1 636 €	1 882 €
Qualité, sécurité, environnement	Agent·e de service	C	1 325 €	1 423 €	1 558 €	1 800 €

ANNEXE 6 | Les métiers du numérique

Circulaire politique salariale interministérielle des métiers de la filière du numérique n° 6434/SG du 3 janvier 2024

Le référentiel cadre la politique salariale de 55 métiers de la filière numérique. Les rémunérations brutes sont précisées dans le tableau ci-dessous :

Poste	Exp. < 5 ans		Exp. < 10 ans		Exp. > 10 ans		Exp. > 20 ans	
	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.
Technicien·ne d'exploitation et maintenance 1er niveau	33 200	42 900	39 100	50 600	44 200	57 200	44 200	66 000
Technicien·ne réseaux, télécoms et/ou multimédia et maintenance	39 100	50 600	46 800	60 500	50 200	64 900	50 200	69 300
Chargé·e de référencement	32 300	41 800	37 400	48 400	41 700	53 900	41 700	69 300
Analyste en traitement d'incidents informatiques	39 100	50 600	44 200	57 200	49 300	63 800	49 300	70 400
Superviseur·euse d'exploitation	34 000	44 000	39 100	50 600	45 900	59 400	45 900	70 400
Assistant·e fonctionnel·le	39 100	50 600	43 400	56 100	45 900	59 400	45 900	71 500
Technicien·ne poste de travail et maintenance	34 000	44 000	39 100	50 600	45 100	58 300	45 100	74 800
Administrateur·rice de base de données	45 100	58 300	50 200	64 900	54 400	70 400	54 400	75 900
Technicien·ne support utilisateurs	32 300	41 800	36 000	47 300	46 800	60 500	46 800	75 900
Analyste en détection d'intrusions	40 000	51 700	45 900	59 400	50 200	64 900	50 200	78 100
Paramétreur·euse logiciel	40 000	51 700	46 800	60 500	51 900	67 100	51 900	80 300
Administrateur·rice d'outils, de systèmes, de réseaux et/ou de télécom	41 700	53 900	52 700	68 200	57 800	74 800	57 800	82 500
Data Steward	44 200	57 200	46 800	60 500	50 200	64 900	50 200	82 500
Intégrateur·rice d'exploitation	34 900	45 100	45 100	58 300	51 900	67 100	51 900	82 500
Intégrateur·rice	45 100	58 300	56 100	72 600	61 200	79 200	61 200	83 600
Ingénieur·e Solutions Cloud	45 100	58 300	53 600	69 300	58 700	75 900	58 700	84 700
Tech lead	//	//	55 300	71 500	67 200	86 900	67 200	89 100
Ingénieur·e DevOps	46 800	60 500	52 700	68 200	61 200	79 200	61 200	89 100
Chef·fe de projet maîtrise d'ouvrage SI	41 700	53 900	50 200	64 900	55 300	71 500	55 200	89 100
Testeur·se	35 700	46 200	53 600	69 300	57 000	73 700	57 000	92 400
Chargé·e de relation sur l'offre de service SI	48 500	62 700	56 100	72 600	61 200	79 200	61 200	94 600
Responsable d'applications	50 200	64 900	56 100	72 600	61 200	79 200	61 200	94 600
Développeur·se	44 200	57 200	52 700	68 200	62 900	81 400	62 900	94 600
Responsable du SI « métier »	51 900	67 100	62 900	81 400	68 900	89 100	68 900	95 700
Data analyst	45 100	58 300	54 400	70 400	61 200	79 200	61 200	95 700
Data designer	42 500	55 000	51 000	66 000	60 400	78 100	60 400	95 700
Gestionnaire des systèmes applicatifs	46 800	60 500	51 000	66 000	62900	81 400	62 900	95 700
Pilote en traitement d'incidents informatiques	51 000	66 000	57 800	74 800	68 900	89 100	68 900	96 800
Conseillèr·e de projet maîtrise d'ouvrage SI	44 200	57 200	50 200	64 900	62 100	80 300	62 100	96 800
Auditeur·ice en sécurité des SI	54 400	70 400	58 700	75 900	63 800	82 500	63 800	97 900

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

Expert·e outils, systèmes d'exploitation, réseaux et télécoms	52 700	68 200	57 800	74 800	68 000	88 000	68 000	97 900
Chef·fe de projet maîtrise d'œuvre SI	47 600	61 600	57 800	75 800	67 200	86 900	67 200	102 300
Designer	45 900	59 400	55 300	71 500	63 800	82 500	63 800	102 300
Scrum master	47 600	61 600	56 100	72 600	69 700	90 200	69 700	103400
Data engineer	41 700	53 900	51 000	66 000	70 600	91 300	70 600	107 800
Responsable de programme	47 600	61 600	61 200	79 200	68 000	88 000	68 000	108 900
Responsable réseaux et télécoms	52 700	68 200	58 700	75 900	71 400	92 400	71 400	111 100
Architecte technique	58 700	75 900	59 500	77 000	73 100	94 600	73 100	112 200
Responsable d'exploitation	//	//	68 000	88 000	80 800	104 500	80 800	113 300
Expert méthode et outils / qualité / sécurité	51 100	66 000	53 600	69 300	70 600	91 300	70 600	113 300
Urbaniste des systèmes d'information	58 700	75 900	69 700	90 200	89 300	115 500	89 300	121 000
Coach Agile	62 900	81 400	78 200	101 200	85 900	111 100	85 900	122 100
Data Scientist	51 000	66 000	66 300	85 800	86 700	112 200	86 700	126 500
Chef·fe de produit	51 000	66 000	58 700	75 900	73 100	94 600	73 100	126 500
Intrapreneur·euse de startups d'État	50 200	64 900	54 400	70 400	62 900	81 400	62 900	129 800
Pilote en détection d'intrusion	63 800	82 500	73 100	94 600	84 200	108 900	84 200	130 900
Responsable d'entité	//	//	76 500	99 000	86 700	112 200	86 700	135 300
Délégué·e à la protection des données	//	//	83 300	107 800	90 100	116 600	90 100	148 500
Data manager	//	//	93 500	121 000	110 500	143 000	110 500	154 000
Responsable d'études SI	70 600	91 300	75 700	97 900	93 500	121 000	93 500	154 000
Responsable Green IT	66 300	85 800	83 300	107 800	96 100	124 300	96 100	156 200
Responsable sécurité des systèmes d'information – RSSI	55 300	71 500	75 700	97 900	97 800	126 500	97 800	156 200
Directeur·ice de projets SI	//	//	89 300	115 500	102 000	132 000	102 000	159 500
Chief Digital Officer	//	//	85 000	110 000	94 400	122 100	94 400	173 800
Directeur·ice des systèmes d'information	//	//	92 700	119 900	124 100	160 600	124 100	177 100

ANNEXE 7 | Modèle de courrier – Demande de réévaluation / revalorisation salariale

Objet : Demande de réévaluation de la rémunération – article L.332-3 du CGFP

Madame / Monsieur,

Contractuel·le en fonction depuis le [date], recruté·e sur le poste de [intitulé], je souhaite attirer votre attention sur l'évolution de mes missions et de mon niveau de responsabilité.

Conformément à l'article L.332-3 du Code général de la Fonction publique, la rémunération des agent·es contractuel·les fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au regard de l'évolution des fonctions exercées et de l'expérience acquise.

Or, depuis mon dernier contrat / avenant en date du [date], mes missions ont évolué de la manière suivante :
– [exemples factuels : encadrement, expertise, charge de travail, projets, etc.]

Je sollicite donc l'ouverture d'un échange en vue d'une réévaluation de ma rémunération, en cohérence avec les fonctions réellement exercées.

Je reste à votre disposition pour tout échange complémentaire.

Je vous prie d'agréer…

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux

En synthèse

Pour répondre aux dysfonctionnements croissants et à la colère légitime des contractuel·les de nos ministères, la CGT demande que la DRH ouvre une réelle négociation avec les organisations syndicales et les agent·es permettant d'aborder tous les points du parcours d'un·e contractuel·le : recrutement, rémunération, mobilité géographique, renouvellements, déroulement de carrière.

La CGT revendique :

►► une gestion des agent·es contractuel·les à partir d'un **référentiel de rémunération unique** ;
►► une **reconnaissance salariale** des compétences et de l'expertise des statisticien·nes, sociologues, chargé·es de communication, juristes, gestionnaires des ressources humaines, informaticien·nes…
►► l'**alignement du salaire net** avec celui des **titulaires** ;
►► la **revalorisation automatique tous les 3 ans** des rémunérations ;
►► le **passage en CDI** avant 6 ans pour les contractuel·les recruté·es sur **emploi permanent** et le recrutement directement en CDI ;
►► la **portabilité des contrats** avec des possibilités de **mobilité** ;
►► une **prime de précarité** de 10 % du salaire pour les **CDD** ;
►► un **bilan statistique** au sein du RSU détaillé **par direction** et présenté dans chaque CLC.

Vous avez une question ? Vous êtes en difficulté ? Vous souhaitez nous rejoindre ?

Contacter la CGT :
syndicat-cgt-adm-centrale @sante.gouv.fr

Vos représentants à la CCP des contractuel·les

Membres titulaires : Aurélien Mansart, Sandrine Perrot, Ponemoudy Kichenassamy, Isabelle Fouque

Membres suppléant·es : Marion Duval, Mary-Ann Piper, Nicolas Tonus, Jaspal de Oliveira

Notes

Impression

Ministères sociaux / DFAS / SPAT / Intendances

Atelier d'impression et de Tirage

14 avenue Duquesne – 75350 PARIS 07 SP

Le guide des droits

CONTRACTUEL.LES
des ministères sociaux



la cgt

SMAST-CGT : syndicat des ministères des affaires sociales et du travail
14 avenue Duquesne - Pièce 0433 | 78 rue Olivier de Serres - Pièce RDC 138 | 07 60 29 45 20
SYNDICAT-CGT-ADM-CENTRALE@sante.gouv.fr | https://smast.syndicatcgt.fr/