union fédérale des syndicats de l'État

la cgt

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

FONCTION PUBLIQUE

3 au 10 décembre 2026

MINISTERES SOCIAUX

Commission Consultative Paritaire (CCP)

Agent·es contractuel·es

Nos salaires, nos conditions de travail et nos missions ne peuvent pas attendre !

Votez CGT

Pour la fonction publique et les droits des contractuel·les !

En utilisant largement la possibilité offerte par la loi de transformation de la Fonction publique de 2019 de recruter des contractuel·les, **les ministres successifs et leur administration ont utilisé la précarité comme un cheval de Troie contre le statut et comme une norme pour une grande partie des agent·es publics**. Cette précarité, la CGT ne l'accepte pas, et la question contractuelle est une priorité pour la CGT.

La contractualisation - une relation de gré à gré - dans les ministères sociaux encourage la concurrence entre agent·es !

Le système est organisé autour de l'absence de transparence, sans « fourchettes salariales » sur les fiches de postes et sans accès aux référentiels salariaux. Le dispositif de fixation de la première rémunération opaque est injuste avec des diplômes universitaires et une expérience professionnelle pris en compte de manière aléatoire. Les directions locales et la DRH se renvoient la balle de la responsabilité en donnant peu d'information sur la méthodologie des propositions financières. Les principes énoncés par le Conseil d'État consistant à limiter l'écart salarial entre des agent·es exerçant des missions équivalentes n'est pas appliqué dans les ministères sociaux.

La procédure de revalorisation se moque du monde, seulement tous les trois ans avec une limitation en générale à 3%, avec une lecture minimale voire contraire aux textes juridiques en vigueur.

Les CDI sont distribués au compte-gouttes... peu de passages en CDI, pas de procédure de titularisation généralisée et pas de reprise d'expérience prévue lors de la conception du référentiel de 2021.

Des chantages au droit au chômage. La condition « involontairement privé d'emploi », cochée par l'employeur public déclenche le droit à des allocations chômage. Or, il suffit que l'employeur public propose un renouvellement de contrat sans augmentation de rémunération pour que cette condition ne soit pas remplie. L'agent·e est donc contraint d'accepter ou de se retrouver sans ressources.

Liste présentée par la CGT :

- **Jaspal DE OLIVEIRA GILL** DAC-DSS
- **Isabelle FOUQUE** DREETS PACA
- **Aurélien MANSART** DREETS NA
- **Axelle QUIVIGER** DAC-DREES
- **Nicolas TONUS** DREETS HDF
- **Ponn KICHENASSAMY** DAC-DNUM
- **Justine MARZIN** DRIEETS
- **Valetin BONCOURT** DAC-DSS
- **Abdelkarim REGUIEG** DRIEETS
- **Clémentine DE CHAMPS** DAC-DREES
- **Boris RYCZEK** DAC-DICOM
- **Marion DUVAL** DAC-DARES
- **Sandrine PERROT** DAC-DAJ
- **Tonia SIDOMMO** INJA
- **Céline CHAROZE** DAC-DSS
- **Corinne BIGOT** DAC-DICOM
- **Sami KERRECHE** DAC-DNUM
- **Aurélie ASCARIDE** DRIEETS
- **Elisabeth MATHIS** DEETS Bas-Rhin
- **Lucie LIPARELLI** ARS Occitanie
- **Fannie DAUPHANT** DAC-DREES
- **Selma AMIRA** DAC-DARES
- **Sophia RABHI** DAC-DARES
- **Timothé BULTINGAIRE** DAC-DGEFP



La CCP c'est quoi ?

C'est une instance chargée d'examiner la situation individuelle des agent·es contractuel·les de droit public. La liste CGT, composée de collègues contractuel·les compétent·es, formé·es pour la défense syndicale, se mobilisera avec vous pour défendre vos droits.
La liste CGT, se mobilisera avec vous pour lutter contre la précarité, la durée des CDD, la titularisation, la rémunération et la mobilité, garantie d'un vrai parcours professionnel.
Vos élu·es en CCP seront 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 formation	Liste d'aptitude des contractuels décret de 1978

Le vote utile pour tous les agent·es contractuel·les, c'est la CGT !

Dans les administrations centrales, les ARS et les services déconcentrés (DDETS, DR(i)EETS et DEETS), la CGT est au quotidien auprès des agent·es pour construire une défense collective.
Elle lutte pour faire disparaitre les inégalités de rémunération et les problèmes de paye récurrents qui précarisent et favorisent le dumping social. C'est la CGT qui a obligé l'administration, utilisant un recours juridique, à transmettre aux agent·es le référentiel de rémunérations 2021.
La CGT se bat contre la maltraitance que subissent les contractuel·les précarisé·es et déconsidéré·es. Elle combat les inégalités femmes/hommes importantes chez les agent·es non titulaires et lutte pour l'égalité des droits et contre les discriminations.
Partout la CGT défend individuellement les agent·es lors de toutes les avancées concrètes de la carrière (reclassement, titularisation, augmentation des rémunérations), pour empêcher les licenciements et faire parvenir tous les recours qu'ils peuvent formuler.





Aujourd'hui, voter CGT, c'est voter pour des représentant·es proches de vous, qui interviendront pour :

La fin des recrutements en contrat précaire

- Signature d'un **contrat à durée indéterminée (CDI)** pour les missions répondant à des besoins permanents spécifiques, dès la première embauche ;
- Un plan de **titularisation** pour l'ensemble des contractuel·les, en particulier en CDD ;
- La **fin de l'externalisation** des missions répondant à des besoins permanents.

Des rémunérations équitables, à la hauteur du travail des contractuel·les

- Abandon du référentiel de 2021 & 2024, et **alignement des rémunérations sur celles des ministères économiques** ;
- Une application cohérente du **référentiel des métiers numériques** ;
- Prise en compte de l'expérience **et fin des rémunérations par défaut au niveau « débutant »** lors du recrutement ;
- Le **déblocage des carrières** des agent·es parvenus à la fin de la grille salariale de 2007, en les passant sur le référentiel des ministères économiques ou des métiers du numérique ;
- La garantie que chaque agent·e soit rémunéré·e au-dessus du niveau 3, y compris dans des métiers tels que les maitres d'hôtel, intendant·es, chauffeurs et chauffeuses ;
- Une **prime de précarité de 10 %** pour les agent·es en CDD en cas de non-renouvellement.

Des carrières sécurisées et attractives

- Une revalorisation automatique d'au moins **+5 % tous les trois ans** ;
- Un nouveau contrat de travail, avec une **rémunération renégociée chaque fois que les missions évoluent** ;
- Une **augmentation de la rémunération** à la signature de tout CDI suite à des CDD ;
- Une **véritable application de la portabilité** des contrats et du principe de reclassement après disponibilité ;
- La sélection de la catégorie « involontairement privé d'emploi » même lorsqu'un agent·e en CDD n'accepte pas les conditions de salaires qui lui sont proposées.

Une administration transparente s'appuyant sur un cadre de gestion protecteur

- **Définir un cadre de gestion avec** : un nouveau référentiel, mécanismes de rémunération, les procédures de passage en CDI, les délais encadrant les renouvellements de contrat ;
- Appliquer ce **nouveau référentiel** aux CDD et CDI ;
- Communiquer de façon incitative et ouvrir des **facilités de service pour passer des concours de la fonction publique**.

Plus d'infos en ligne :

Union Fédérale des Syndicats de l'Etat - CGT
https://www.cgtetat.fr/