

ACCORD COLLECTIF CONTRACTUELS UNE PREMIÈRE ÉTAPE!

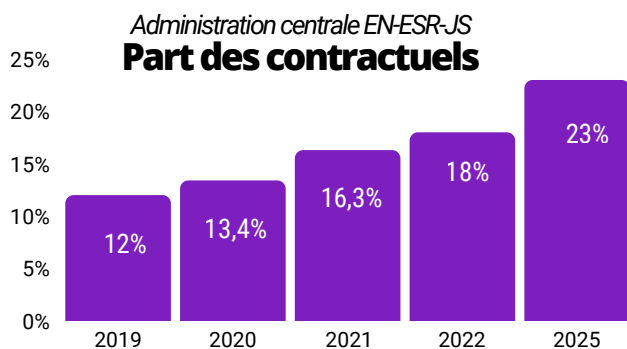
Les organisations syndicales et l'administration viennent de signer un accord collectif relatif au cadre de gestion des contractuels. **La CGT l'a signé car elle revendique depuis longtemps un cadre de gestion et que cet accord va durablement améliorer la gestion des personnels non titulaires.** Mais cet accord n'est pas révolutionnaire : ce n'est ni un plan de titularisation, ni un accord salarial comme nous l'aurions voulu. Il fixe de nouvelles règles RH et va déprécier les carrières. **Il fixe surtout le principe de rapprochement des rémunérations entre contractuels et fonctionnaires**, qui va nous permettre d'avancer vers une égalité salariale. Au fond, il est un point d'appui pour continuer à nous mobiliser car il reste de nombreuses revendications à porter !

Un cadre de gestion pour les contractuels : une nécessité !

Conséquence directe de la loi de transformation de la fonction publique, la part des contractuels au sein de notre administration centrale a explosé : ils représentaient 12% des agents en 2019 contre 23% en 2025. Et avec 41% des recrutements en 2024, la progression ne va pas s'arrêter. **La CGT est viscéralement attachée au statut de la fonction publique et revendique la titularisation de l'ensemble des contractuels...** mais en attendant, elle défend pied à pied les droits des contractuels.

Dépasser la gestion individuelle des contractuels

Par nature, la gestion des fonctionnaires est collective, encadrée par des règles qui fixent les déroulements de carrière et l'évolution de la rémunération. A l'inverse la gestion des contractuels est très largement individualisée : chaque contrat se négocie au cas par cas, avec des marges très inégales selon les directions, les métiers et les agents. En pratique, cette absence de règles alimente l'opacité et l'inégalité. **L'objectif de la CGT est d'évoluer progressivement vers un quasi statut qui impose des règles de gestion à l'administration.** Mais l'administration s'est révélée peu outillée pour gérer autant de contrats individuels avec des procédures trop lourdes. Elle a finalement elle aussi tout à gagner à mettre en place des règles collectives qui simplifient la gestion.



Sources : RSU et données SAAM
Les années 2023 et 2024 sont manquantes



C'est aussi la mobilisation des contractuels et la mise en place de plusieurs collectifs de contractuels qui a permis la négociation de ce cadre de gestion !

Une négociation dans un cadre restreint

En 2025, le ministère a publié un cadre national de gestion des contractuels. Il ne fixe pas de grille salariale nationale mais prévoit explicitement que des référentiels locaux de rémunération peuvent être négociés. Il était possible de s'engouffrer dans cette brèche. **La CGT a donc tout de suite proposé des grilles de salaires** assises sur les rémunérations de corps de référence de fonctionnaires (indice + IFSE) **mais l'administration a refusé de négocier un référentiel salarial avec les organisations syndicales**, y travaillant avec le CBCM.

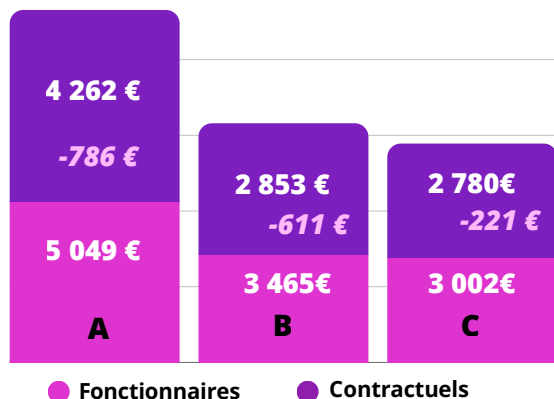
Des principes protecteurs

En revanche, **la négociation a porté sur des règles de gestion plus protectrices pour les agents** : durée des contrats, CDIisation, dialogue anticipé lors des revalorisations salariales. Elle a aussi porté sur les principes de rémunération et a permis d'obtenir **un principe comparaison des rémunérations entre titulaires et contractuels**. Elle a aussi permis d'obtenir davantage de transparence sur les rémunérations et de mettre en évidence un retard salarial importants des contractuels à corriger. Et ce sont déjà de grands pas en avant !

Rémunérations

Transparence : ce qu'on a appris

La négociation a contraint l'administration à mettre sur la table des données salariales détaillées pour les contractuels et les titulaires. **Loin des fantasmes, les contractuels sont largement moins bien rémunérés que les fonctionnaires.** En moyenne, les contractuels catégorie A gagnent 786€ de moins par mois que les fonctionnaires de catégorie A (l'écart est de respectivement -611€ et -221€ en catégorie B et C). L'écart est plus flagrant encore en début de carrière ! **La CGT revendique un plan de rattrapage des salaires pour corriger les écarts.**



Source : SAAM, données 2024 - Salaire brut mensuel (primes comprises, dont CIA et bonus de fin d'année)

On est encore loin du statut général pour les contractuels mais c'est un premier pas !



Je suis en CDD : Qu'est-ce que ça change pour moi ?

Finis les CDD d'un an !

Le premier recrutement se fait désormais sur CDD de 3 ans. Cela met un coup d'arrêt aux enchaînements systématiques de contrats d'un an sur des postes qui correspondent à des besoins durables.

CDIisation quasi automatique au bout de 3 ans

Le graal du CDI au bout de seulement 6 ans de contrat, c'est fini ! La CDIisation est proposée au bout de 3 ans, sous réserve de l'accord de la hiérarchie. Le CDI reste possible dès l'embauche si le contractuel fait valoir une expérience réussie dans une autre administration et sur demande de la hiérarchie. **La hiérarchie peut également demander la CDIisation au bout d'un an.**

Des renouvellements de contrats mieux anticipés

L'accord prévoit un **dialogue de gestion trimestriel** entre le SAAM et les directions pour échanger **sur les contrats qui arrivent à échéance dans les 6 mois.** L'objectif est de mieux anticiper les décisions de renouvellements et de préparer plus en amont les nouveaux contrats ou les fins de contrats.

Vers une rémunération comparable à celle des titulaires

L'accord prévoit que la rémunération des contractuels doit se rapprocher de celle des titulaires. Il introduit **une part indiciaire et une part indemnitaire, assise sur l'IFSE.** [Pour rappel, contrairement aux fonctionnaires, la retraite des contractuels est calculée sur les 25 meilleures années et sur l'ensemble de la rémunération, la part indemnitaire ne change donc rien au calcul de la retraite.]

Deux conséquences directes :

- les contractuels pourront être embarqués dans les hausses générales d'IFSE de leur corps de référence
- **le tarif de cantine va baisser mécaniquement**

Les contractuels en poste auront le choix d'opter ou non pour le nouveau système de rémunération.

Un bonus de fin d'année pour les CDD aussi !

L'accord introduit explicitement une part variable (type CIA) exprimée en euros, avec des plafonds alignés sur ceux des titulaires occupant des fonctions équivalentes. Jusqu'ici **l'écrasante majorité des CDD ne touchaient pas de bonus de fin d'année,** cela va pouvoir devenir la norme !

Je suis en CDI : Qu'est-ce que ça change pour moi ?

Vers une rémunération comparable à celle des titulaires

L'accord prévoit que la rémunération des contractuels doit se rapprocher de celle des titulaires. Il introduit **une part indiciaire et une part indemnitaire, assise sur l'IFSE**. [Pour rappel, contrairement aux fonctionnaires, la retraite des contractuels est calculée sur les 25 meilleures années et sur l'ensemble de la rémunération, la part indemnitaire ne change donc rien au calcul de la retraite.]

Deux conséquences directes :

- les contractuels pourront être **embarqués dans les hausses générales d'IFSE** de leur corps de référence
- **le tarif de cantine va baisser mécaniquement**

Les contractuels en poste auront le choix d'opter ou non pour le nouveau système de rémunération.

Vers un bonus de fin d'année comparables aux titulaires

Les montants de part variable de fin d'année pour les contractuels, exprimés en pourcentage de la rémunération brute annuelle sont **généralement très inférieurs aux montants des CIA des fonctionnaires**. L'accord prévoit **des montants de CIA en euros** avec les mêmes plafonds que les fonctionnaires **ce qui va permettre leur augmentation**.

Une réévaluation mieux encadrée

L'accord ne fixe malheureusement pas de montant type de réévaluation triennale mais prévoit explicitement une **possibilité de réévaluation anticipée en cas de changement de fonction ou de responsabilités**. Surtout le dialogue de gestion entre les directions et le SAAM va permettre de mieux anticiper la négociation de ces revalorisations triennales.

Un droit à la mobilité mieux encadré

Le cadre de gestion grave le principe de la portabilité du CDI pour le recrutement d'agents en CDI issus d'une autre administration. Autre avancée : **la période d'essai d'un agent recruté en portabilité est désormais réduite ou facultative**. Le congé de mobilité (équivalent du détachement) sera systématiquement proposé. La mobilité interne au sein de l'administration centrale s'effectue dans les mêmes conditions que les titulaires.



Titularisation, défense du statut Notre horizon n'a pas changé !

La CGT défend l'emploi titulaire et donc un service public assuré principalement par des fonctionnaires, conformément à l'esprit du statut. Le statut général met en place une indépendance des agents vis-à-vis du pouvoir politique dans l'exercice de leurs missions et vise à **garantir égalité de traitement, universalité, continuité et qualité du service public**. C'est le sens de la fonction publique de carrière : l'avancement ou la rémunération ne dépendent pas de la proximité avec le pouvoir ou la hiérarchie mais d'un grade et d'une grille nationale. L'agent, libéré de toute pression, peut résister à un ordre injuste et refuser un traitement discriminatoire.

La CGT défend l'emploi prioritaire des fonctionnaires conformément à l'esprit du statut encore une fois ! Les emplois civils permanents ont vocation à être pourvus par des recrutements de titulaires. **L'article 1^{er} de l'accord rappelle cette règle** : si un fonctionnaire candidate sur le poste, il est prioritaire et le recrutement d'un contractuel doit être justifié précisément (absence de candidature de titulaires ou compétences particulières). **Eviter la mise marginalisation des fonctionnaires doit être une priorité collective** : la loi de 2019 organise leur mise en extinction progressive, notre vigilance doit être constante et partagée. La CGT y veille !

La CGT refuse d'opposer les personnels entre eux et défend la **titularisation de l'ensemble des contractuels** sans condition de concours ni de nationalité : elle revendique un grand plan de titularisation permettant de transformer les emplois de personnels contractuels en postes de fonctionnaires, avec des reclassements favorables. C'est la meilleure solution pour sortir de la contractualisation qui explose.



Un comité de suivi décisif pour avancer sur les salaires

L'accord institue un comité de gestion de l'accord relatif aux personnels contractuels où siègeront les organisations syndicales signataires. Il aura pour rôle de suivre l'avancement des mesures de l'accord et d'établir un état des lieux de l'évolution des pratiques de gestion des agents contractuels à l'administration centrale. Il doit également **suivre l'évolution des rémunérations, et notamment les écarts entre contractuels et titulaires** exerçant les mêmes fonctions, mais aussi entre les contractuels femmes et hommes.

Il doit aussi travailler sur les motifs de recrutement de contractuels. Pour nous ce comité de suivi peut être décisif : c'est en documentant les retards de salaires qu'on peut **exiger des rattrapages pour obtenir l'égalité de rémunération entre titulaires et contractuels et entre agents femmes et hommes**. La CGT compte s'y investir et en faire un outil de pression sur l'administration pour réviser les pratiques de gestion et obtenir un plan de rattrapage salarial pour les contractuels !

Les salaires restent le nerf de la guerre !



Un accord qui ne règle pas tout

Pour la CGT, cet accord améliore largement la gestion des contractuels en administration centrale et nous avons pu obtenir de vraies avancées en matière de sécurisation des parcours. Mais il ne règle pas tout et loin s'en faut ! **Il ne contient ni plan de titularisation, ni grilles de rémunération opposables, ni plan de rattrapage chiffré des écarts entre contractuels et titulaires**. Il ne fixe pas non plus de calendrier de convergence salariale, ni d'objectifs précis sur les augmentations à obtenir. Autrement dit : il sécurise davantage les parcours, mais il ne fait pas disparaître les inégalités de revenus, ni la précarité statutaire. **Il y a encore beaucoup de chemin à parcourir !** L'administration mène au printemps 2026 une négociation avec le CBCM sur les rémunérations des contractuels, sans la présence des organisations syndicales. Il s'agit de mettre à jour le référentiel qui encadre les contrats non soumis au visa préalable du CBCM et donc les rémunérations proposées aux agents et les revalorisations standards. Là encore, **nous avons besoin que l'administration fasse toute la transparence sur ces discussions et rende public le nouveau référentiel**. La CGT y veillera !

Pourquoi il faut continuer à se mobiliser

La signature de cet accord collectif est une étape utile, mais n'est pas une fin en soi. La CGT s'est pleinement engagée dans cette négociation, en s'appuyant sur un réseau de contractuels mobilisés et en rendant régulièrement compte des discussions à l'ensemble des agents, notamment lors de deux AG / HMI en décembre et février. Nous avons pu arracher des règles plus favorables sur les CDD, les CDI, les périodes d'essai, les fin de contrat, la transparence salariale et la comparabilité avec les titulaires. **Mais sans mobilisation des personnels, sans pression des agents contractuels, sans collectifs qui échangent sur leurs contrats et leurs rémunérations, nous n'avancerons pas**, le comité de suivi ne sera qu'une instance de plus, et les "principes" d'égalité resteront lettre morte. La CGT continuera d'appuyer et d'impulser des mobilisations des agents pour avancer enfin sur la question des salaires et nos revendications !



Nos revendications :

- Plan de titularisation des contractuels sans condition de concours ni de nationalité
- Révision des règles de reclassement des contractuels dans les corps de fonctionnaires pour permettre des déroulés de carrière favorables
- Plan de rattrapage salarial pluriannuel pour combler les écarts de rémunération avec les titulaires
- Mise en place de grilles de rémunération pour les contractuels
- Règles plus protectrices sur les réévaluations triennales et sur les reprises de rémunération en cas de mobilité
- Des créations de postes au SAAM pour permettre une réduction des délais de gestion des personnels contractuels

Fonction publique
UTILITÉ
PUBLIQUE

Salaires, carrière

Conditions de travail

Sens du travail



CGT Educ'action
administration centrale

✉ cgteducation.syndicat-ac@education.gouv.fr

🌐 <http://cgteducac.fr> 📞 5.31.38

Suivez-nous : 06 60 86 41 13
06 16 70 60 37

📱 [@cgteducac](#)