la cgt ADMINISTRATION CENTRALE

TOUJOURS À VOS CÔTÉS !

ÉDUCATION | JEUNESSE | SPORTS | RECHERCHE | ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Fonction publique UTILITÉ PUBLIQUE

Élections professionnelles CCP des contractuels

vote électronique du 3 au 10 décembre 2026

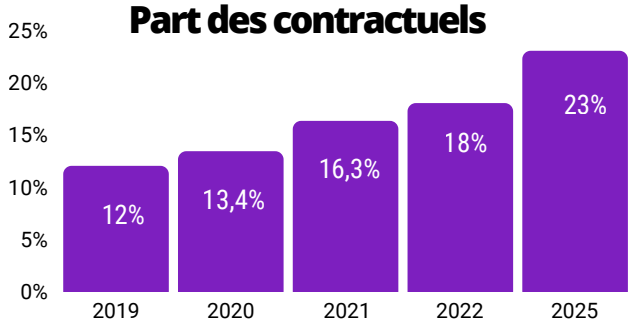
Les contractuel·les représentent + de 23% des personnels de l'administration centrale, et même bien plus en incluant les personnels POHN (contractuels rattaché·es au ministère des sports dits "Préparateur Olympique et de Haut Niveau"). La CCP ou commission consultative paritaire, comme les CAP, a désormais des compétences réduites aux recours individuels, licenciements ou procédures disciplinaires. **Plus que jamais, il faut y désigner des représentant·es capables de représenter fermement les agent·es : toutes les raisons de préférer la CGT !** Mais cette CCP est aussi pour nous l'occasion de présenter un état des lieux des conditions d'emplois des agent·es contractuel·les : où en parlerait-on sinon ? **Et la CGT l'affirme haut et fort, les contractuel·les ne sont pas des agent·es de seconde zone et n'ont pas à s'excuser d'exercer en administration centrale ni d'y revendiquer des droits !**

Les contractuels ont le droit à l'égalité !

La part des contractuel·les va continuer d'augmenter en administration centrale : **en 2024, les agents contractuel·les ont représenté 41% des recrutements !** Pour la CGT, il est hors de question d'opposer fonctionnaires et non titulaires. **Tous les agents sont d'égale dignité et nous sommes aux côté de l'ensemble des personnels !** Les élu-es CGT sont disponibles pour vous aider concrètement dans vos recours, démarches de renouvellement et défense de vos dossiers. Mais **nous sommes là aussi pour vous aider à négocier votre rémunération**, en organisant la comparaison des salaires à métier, responsabilités et ancienneté comparables.

Administration centrale EN-ESR-JS

Part des contractuels



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

Avec une telle progression des agents contractuel·les, il était nécessaire d'avoir des règles collectives d'emploi et d'améliorer la gestion des contrats !

Enfin, un cadre de gestion !

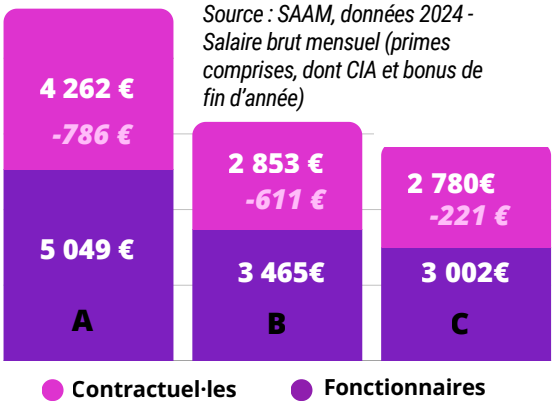
La gestion des fonctionnaires est par nature collective et encadrée par des règles protectrices qui fixent le déroulement de carrière et les rémunérations. **Pour les contractuel·les, au contraire, la gestion est individuelle, ce qui alimente en pratique opacité et inégalités, évidemment en défaveur des agents. La CGT a joué un rôle moteur dans la négociation du cadre de gestion des personnels contractuel·les en administration centrale et l'a signé en avril dernier, après vous avoir consulté.**



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

Notre objectif est d'imposer à terme à l'administration un quasi statut, nous n'y sommes pas encore, mais on avance ! **La négociation n'a pas pu porter sur le niveau des rémunérations mais a fixé des règles protectrices pour les agents** : durée générale des CDD portée à 3 ans, CDIsation automatique au bout de 3 ans et possible sur demande de la hiérarchie au bout d'un an, dialogue anticipé entre les directions et le SAAM en amont des revalorisations salariales et renouvellement de contrat pour accélérer sa signature. **Le cadre de gestion étend également les primes de fin d'année (part variable) aux CDD qui en étaient généralement privés jusque là.** Dans l'ensemble, les avancées sont réelles : **à nous désormais de les faire vivre et de les approfondir !** Il faut aussi continuer à **améliorer la gestion au quotidien des dossiers des contractuels et raccourcir les délais de réponse**. **Nous y veillerons !**

Salaire mensuel moyen



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

Il est temps d'en finir avec les fantasmes : nons les agent·es contractuel·les ne gagnent pas plus que les fonctionnaires, bien au contraire !

Ouvrir vraiment le chantier des rémunérations

La CGT revendique la mise en place de référentiels de rémunération pour les contractuel·les, sur le modèle de la grille DINUM et pour l'ensemble des métiers. **Mais encore faut-il que l'administration applique les grilles existantes !** Jusqu'ici le SAAM plaide l'absence de budget pour refuser d'appliquer la grille DINUM 2024...

Le cadre de gestion fixe un principe de convergence des rémunérations sans fixer de calendrier ni d'enveloppe budgétaire. Un comité de suivi de l'accord avec les organisations syndicales doit être mis en place qui devra notamment suivre l'évolution des écarts de rémunération. **La CGT exige avec vous un plan de rattrapage des écarts de rémunération entre titulaires et contractuel·les avec un calendrier précis.** Les écarts de salaires femmes / hommes doivent être corrigés. Là encore, la mobilisation des personnels est essentielle pour faire pression sur l'administration.

Défendre l'horizon de la titularisation

La CGT défend l'emploi titulaire et donc un service public assuré par des fonctionnaires. **Le statut général garantit 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 du bon vouloir de la hiérarchie**.

La CGT défend donc la titularisation de l'ensemble des contractuel·les 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. C'est la meilleure solution pour sortir de la contractualisation qui explose. **Mais cela signifie revoir radicalement les règles actuelles de reclassement et reprise d'ancienneté !**

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



Les propositions de la CGT

Emploi

- Plan de titularisation sans concours de l'ensemble des contractuels
- Révision des règles de reclassement et reprise d'ancienneté pour éviter toute perte de salaire
- Dans l'attente : CDIsation à la demande de l'agent
- Amélioration de la gestion des contrats (délais, réponses...)

Rémunération des contractuels

- Mise en place de référentiels de rémunérations pour l'ensemble des filières
- Application du référentiel DINUM 2024 pour les métiers du numérique
- Transparence sur l'attribution du CIA et montant équivalent aux titulaires

Salaires dans la fonction publique

- Indexation du point d'indice sur l'inflation
- Plan de rattrapage des pertes antérieures : augmentation rétroactive d'au moins 10% du point d'indice
- Abrogation du jour de carence et CMO couvert à 100%

Retraite

- Retraite à taux plein à 60 ans
- Refus de tout recul de l'âge légal de départ à la retraite
- Maintien du système de retraite par répartition