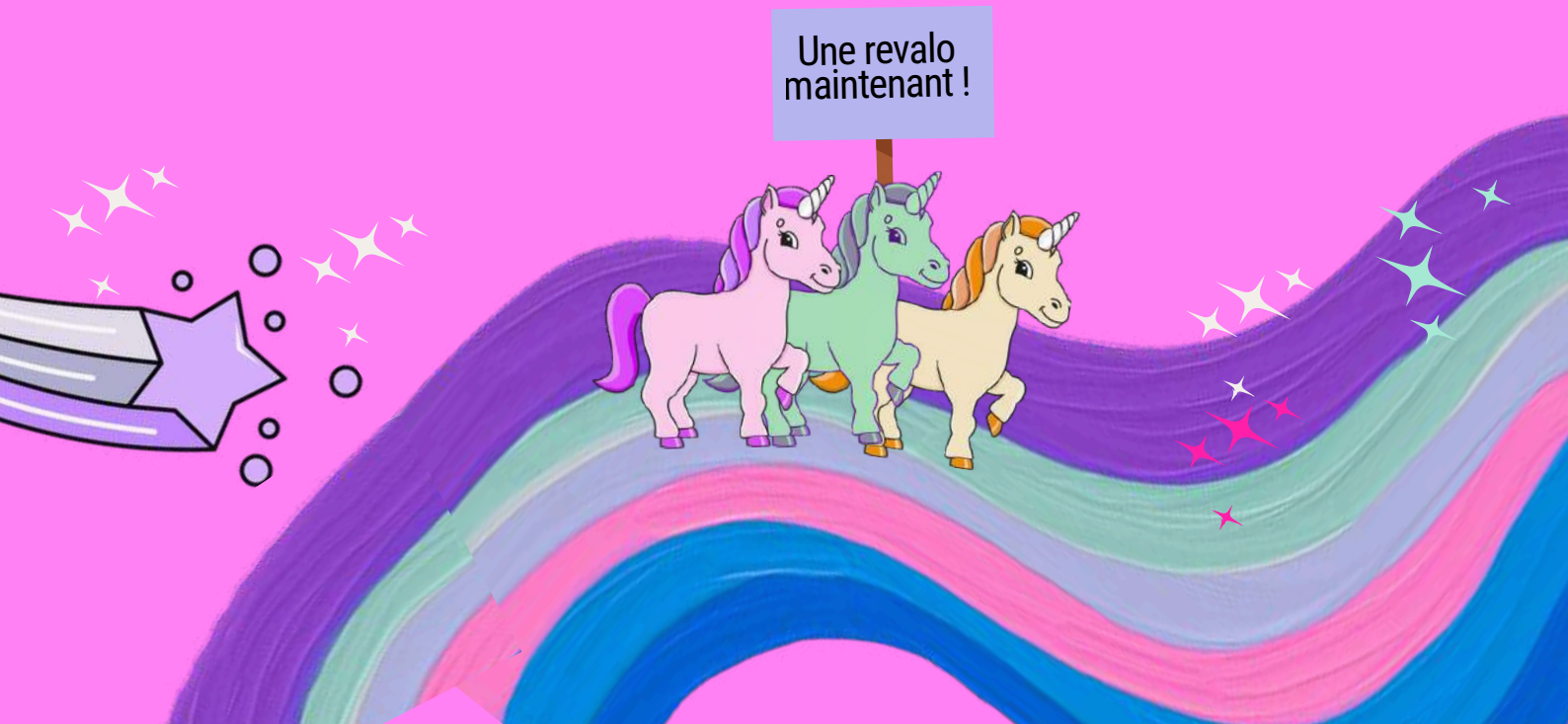
la cgt
ADMINISTRATION CENTRALE
EDUCATION · RECHERCHE
ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
JEUNESSE · SPORT



Guide des personnels contractuels

Administration centrale

octobre 2026



Contractuels

Le guide de la CGT Educ administration centrale

Octobre 2026

Après la DGRH qui a publié en 2025 un cadre de gestion national des personnels contractuels IATPSS (ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé), l'administration a enfin lancé des travaux sur la gestion des contractuels en administration centrale. **Il était temps : les agents contractuels représentent près d'un quart des effectifs et 41% des recrutements**. Difficile de ne pas proposer des règles collectives pour les conditions d'emploi pour autant de personnels. L'accord collectif relatif au cadre de gestion des contractuels de l'administration centrale a été signé le 16 avril 2026.

Evidemment l'accord ne va pas aussi loin que la CGT l'aurait souhaité, il n'aborde notamment pas la question des référentiels de rémunération. La CGT l'a signé quand même car nous revendiquions depuis longtemps des règles communes pour sécuriser les parcours, rendre les pratiques plus transparentes et ne plus laisser chaque agent négocier seul face à l'administration. **Cet accord ne répond pas à toutes nos revendications** : ce n'est ni un plan de titularisation ni l'accord salarial que nous demandions. **Mais il donne de nouveaux points d'appui pour défendre vos conditions d'emploi et avancer vers l'égalité de rémunération**.

La CGT refuse l'opposition entre les agents : elle revendique fièrement son **attachement au statut de la fonction publique** et au recrutement de personnels titulaires mais **elle défend aussi les conditions d'emploi des personnels contractuels** !

Le statut de fonctionnaire est en effet une garantie de neutralité et d'indépendance des agents, permettant à la fois la protection des personnels dans leur engagement en faveur du service public mais aussi la mise en place de mécanismes statutaires de défense collective des personnels, de leurs rémunérations et de leurs carrières. La CGT se bat pour les droits de tous les personnels, titulaires ou contractuels ! **Tous les agents ont droit à l'égale dignité en matière de rémunération et de conditions de travail ! Il est hors de question que la multiplication du recours aux contractuels se traduisent par une fonction publique à deux vitesses**, avec d'un côté des personnels titulaires protégés par leur statut et des agents contractuels précarisés, mal payés et corvéables à merci. Les agents contractuels n'ont pas à s'excuser d'exercer en administration centrale, ils y sont des personnels essentiels, comme l'ensemble des 3600 agents.

La CGT revendique **un plan de titularisation des contractuels sans condition de concours** ni de nationalité et avec des conditions de reclassement favorables (et dans de nouvelles grilles négociées et revalorisées). A court terme, elle revendique de meilleures conditions d'emploi pour les contractuels, avec **des grilles de rémunération et de déroulement de carrière** et un cadre d'emploi plus favorable pour tous les agents.

Mais en attendant, il nous faut faire avec la réglementation existante. **La CGT vous propose ce guide pour mieux vous approprier vos droits et négocier vos conditions d'emploi face à l'administration.** Après la première version de novembre 2025, cette nouvelle version inclut des encadrés qui vous permettent de repérer les engagements propres à l'administration centrale issus du cadre de gestion, en complément de la réglementation nationale. À nous de les faire vivre et d'en exiger l'application !

N'hésitez pas à nous solliciter pour toute question !

Toutes nos fiches

RECRUTEMENT ET NEGOCIATION DU CONTRAT 4

SALAIRE 6

CDI MODE D'EMPLOI 11

DUREE DU CDD 14

PERIODE D'ESSAI 16

RENOUVELLEMENT DE CONTRAT 18

REVALORISATION SALARIALE 20

MOBILITE 23

AVENANT OU NOUVEAU CONTRAT 26

ENTRETIEN PROFESSIONNEL 28

ARRET MALADIE 30

ACTION SOCIALE 33

DROITS 34

INSTANCES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL 35

FIN DE CONTRAT 37

CONCOURS ET RECLASSEMENT 41

RECRUTEMENT ET NEGOCIATION DU CONTRAT

A quoi faire attention dans la négociation de mon contrat ?

Fondement juridique : besoin permanent ou non

Un agent contractuel est recruté 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 :

- **Besoin permanent - articles L 332-1 / L 3332-2 / L 332-3 :** il s'agit d'un emploi permanent, théoriquement couvert par un agent fonctionnaire mais il est possible aussi de recruter un contractuel notamment en l'absence de corps existant pour les fonctions correspondantes, pour faire appel à des compétences spécialisées ou lorsque la procédure de recrutement d'un fonctionnaire s'est avérée infructueuse

- **Besoin temporaire - articles L 332-6 / L 332-7 ou L 333-22 :** il s'agit d'un besoin non permanent qui ne peut donc être couvert par un fonctionnaire comme le remplacement d'un agent, vacance temporaire d'emploi ou hausse de l'activité saisonnière

- **Contrat de projet - articles L 332-24 à L 332-28 :** il s'agit d'un contrat de projet donc également d'un besoin temporaire

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.

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
- 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

Voir article R 331-7 du code général de la fonction publique

Vos certificats de travail délivrés par de précédentes administrations d'État doivent être annexés à votre contrat (cf. article R 331-10 du code général de la fonction publique)

Le contrat peut également préciser :

- Une éventuelle période d'essai, sa durée et ses conditions de renouvellement
- Vos droits et obligations (obéissance hiérarchique, sanctions disciplinaires etc)

- 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
- Les modalités relatives aux arrêts maladies et aux congés annuels
- L'affiliation au régime de sécurité sociale et retraite complémentaire
- …

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

SALAIRE

Puis-je négocier mon salaire ?

Oui, il est possible de négocier son salaire ! Et ce d'autant plus que l'administration peine à recruter !

Actuellement il n'existe pas de grille salariale unifiée pour les contractuels de la filière administrative de l'éducation nationale au niveau national comme au niveau de l'administration centrale. Il existe un référentiel ministériel de rémunération des contractuels de l'administration centrale visé par le CBCM du 20 janvier 2020 que l'administration n'a pas rendu public… et qui est aujourd'hui très largement obsolète.

Dans l'attente, vous pouvez prendre comme base de négociation la grille indiciaire des fonctionnaires du corps correspondant au poste que vous occupez :

- Grille AAE – catégorie A
- Grille SAENES – catégorie B
- Grille ADJAENES – catégorie C (attention le principal grade de recrutement est aujourd'hui le grade C2)

Pour que la comparaison soit juste, il faut aussi prendre en compte le régime indemnitaire des fonctionnaires.

		Montant plancher annuel	Montant plancher mensuel
Catégorie C		6 500€	541€
Catégorie B		8 700€	725€
Catégorie A	AAE ou IGE	12 300€	1 025€
Catégorie A	IGR	13 500€	1 125€

Tableau récapitulatif des attributions indemnitaires initiales par corps, grade et groupe de fonctions

Cadre de gestion administration centrale : ce que dit l'accord

Article 12 – Les critères de fixation de la rémunération
« La rémunération est fixée en fonction des référentiels ministériels et interministériels existants pour les emplois ou fonctions qui en relèvent.
Sous réserve de l'application de référentiels interministériels, le niveau de rémunération est fixé en tenant compte du parcours de l'agent et de la cohérence avec la rémunération d'un titulaire occupant un emploi de même nature à responsabilités et anciennetés équivalentes.
Une attention particulière est portée à la réduction des écarts entre titulaires et contractuels exerçant les mêmes fonctions et entre les femmes et les hommes à niveaux de responsabilité équivalents. »

L'accord fait de la comparaison avec les fonctionnaires un point d'appui pour discuter de votre rémunération. Ce n'est pas encore la grille salariale collective que revendique la CGT, mais c'est un appui supplémentaire pour documenter les écarts et demander leur correction. Faites-vous accompagner : la négociation ne doit pas reposer sur vos seules épaules !

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 l'échelon 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 septembre 2025)
- Si vous pouvez documenter un niveau de salaire antérieur que vous souhaitez maintenir, c'est une bonne base de négociation qui peut servir d'argument vis-à-vis du CBCM

Le cas particulier des métiers du numérique :
Les métiers du numériques sont en grande tension et ont aujourd'hui une grille interministérielle plutôt favorable. A minima, l'administration doit appliquer les grilles DINUM 2021 qui valent référentiel de rémunération et prévoient des seuils de rémunération qui permettent au recruteur de se dispenser du visa du CBCM. Ces seuils varient en fonction de l'expérience antérieure du contractuel.
Ils vous indiquent jusqu'où vous pouvez aller dans vos demandes et la marge de manœuvre dont dispose l'administration dans la première discussion. Il est toujours possible d'aller au-delà, mais l'administration devra obtenir le visa du CBCM.

Métiers du numérique : quid du référentiel DINUM 2024 ?

En réalité, l'administration a un temps de retard sur le référentiel de rémunération des métiers du numérique. Dans une circulaire du 4 janvier 2024, la première ministre recommandait de nouvelles grilles de rémunération, beaucoup plus intéressantes et qui indiquent une fourchette de rémunération.
Circulaire PM du 4 janvier 2024 et référentiel DINUM métiers du numérique

Sauf que l'administration plaide l'absence de budget pour appliquer les grilles DINUM 2024. Pourtant d'autres ministères comme les affaires sociales les appliquent déjà. Il s'agit là d'une négociation que le ministre doit mener avec Bercy pour préserver l'attractivité de notre administration centrale… et d'un vrai enjeu de mobilisation pour les contractuels. La CGT interpelle régulièrement l'administration à ce sujet et ne lâche rien !

Eléments de la rémunération

Jusqu'ici le contrat était exprimé uniquement en point d'indice majoré (IM ou INM) sans part indemnitaire. C'est un point qui est amené à évoluer pour les nouveaux contrats ou leur des renouvellements de contrat.

A la rémunération indiciaire s'ajoutent :

- *une éventuelle rémunération indemnitaire ou primes (voir ci-dessous)*
- indemnité de résidence (variable selon lieux d'affectation)
- un supplément familial de traitement le cas échéant
- une prise en charge partielle du titre de transport et/ou forfait mobilité durable,
- une prise en charge partielle de la complémentaire santé

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

- **Comment calculer mon traitement indiciaire brut ?**

Indice majoré x point d'indice = salaire brut
Valeur du point d'indice : **4,92€** *(n'a pas bougé depuis juillet 2023 !)*

Exemples :
INM 366 : 366 x 4,92 = 1801 € brut
INM 550 : 550 x 4,92 = 2 708€ brut

- **Vais-je toucher des primes ?**

C'est une nouveauté introduite par le cadre de gestion des contractuels qui introduit une part indiciaire et une part indemnitaire (donc de primes). L'avantage de l'introduction d'une part indemnitaire est de pouvoir vraiment aller jusqu'au bout de la comparaison avec la rémunération des titulaires et de pouvoir exiger une rémunération équivalente à celle des titulaires.

Deux conséquences directes :
- les contractuels pourront être embarqués dans les hausses générales d'IFSE de leur corps de référence et donc bénéficier comme les fonctionnaires des revalorisations indemnitaires
- le tarif de cantine va baisser mécaniquement puisqu'il n'est calculé que sur l'indice et donc artificiellement élevé pour les contractuels (même s'ils ont droit à un abattement de 75 points pour le calcul de leur tarif de cantine, cela reste proportionnellement bien plus élevé que pour un fonctionnaire)

Les contractuels en poste auront le choix d'opter ou non pour le nouveau système de rémunération et il leur est garanti que ce droit d'option ne se traduira pas par une baisse de rémunération. La question que le SAAM n'a pas tranchée est à quel rythme les nouveaux contrats vont être proposés et si les contractuels peuvent en faire la demande avant le renouvellement de leur contrat.

Non cela ne va pas vous poser de difficultés au moment de la retraite !
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.

Cadre de gestion administration centrale : ce que dit l'accord sur les primes pour les contractuels

Article 11 - La structuration de la rémunération
« Afin de rapprocher la situation des fonctionnaires et des contractuels sur emploi permanent exerçant des fonctions équivalentes, d'assurer davantage de transparence dans les modalités de définition et d'évolution de la rémunération et de faciliter la gestion des contractuels, la structuration de la rémunération est appelée à évoluer.
A terme, la structuration de la rémunération des agents contractuels sur emploi permanent pourra se composer de deux parties :
- *Une part fixe comprenant une part indiciaire et un montant sous forme indemnitaire exprimé en euros, tenant compte des fonctions exercées. Cette part fixe est déterminée en référence aux grilles indiciaires des corps de fonctionnaires et aux IFSE servies aux agents*

titulaires exerçant les mêmes missions.

- *Une part variable (…)*

Les agents contractuels en fonction lors de la mise en œuvre de cette mesure bénéficieront d'un droit d'option entre le maintien de la structuration antérieure de leur rémunération et le nouveau dispositif. L'exercice de ce droit d'option ne peut se traduire par une baisse de leur rémunération. »

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

Les contractuels 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 titulaires (complément indemnitaire annuel).

Le contrat spécifie le montant maximum complément indemnitaire et l'exprime en pourcentage de la rémunération brute annuelle. Jusqu'ici, le montant maximal était généralement de 5% de la rémunération brute annuelle, ce qui est bien inférieur à ce que perçoivent les fonctionnaires comme montant moyen de CIA.

Attention, le diable se niche dans les détails et la rédaction du contrat précise la possibilité de toucher une part variable ou non. Le montant perçu par l'agent est déterminé au regard des résultats professionnels de l'agent 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 !

> ***Ai-je droit à la part variable ? Vérifiez votre contrat !***
> *Pour savoir si vous bénéficiez de la part variable, vérifiez que la phrase suivante complète l'article du contrat sur la rémunération :*
> « Cette rémunération peut être assortie d'un complément indemnitaire dont le montant ne peut excéder XX% du traitement brut annuel, en sus de l'indemnité de résidence et, le cas échéant, des allocations à caractère familial. »

Jusqu'à présent, ce sont principalement les CDI qui ont droit à cette prime de fin d'année. Mais tous ne la touchent pas, notamment parce qu'elle n'est pas explicitement prévue dans tous les contrats. Pour toucher le bonus de fin d'année, il faut demander un avenant au contrat. C'est notamment un point à négocier lors de la revalorisation triennale.

Les CDD en administration centrale étaient jusqu'ici majoritairement exclus de la part variable (quoi que pas tous : 18% en percevaient une !) La majorité des CDD comportent la phrase la mention suivante après la mention de l'indice de rémunération qui exclut la possibilité du complément indemnitaire : *« Cette rémunération est exclusive de toute prime et indemnité, hormis l'indemnité de résidence et l'indemnité pour sujétion particulière et, le cas échéant, des allocations à caractère familial. »* Certains CDI contiennent également cette mention.

L'accord collectif change complètement la logique. **Il entérine l'extension des parts variables (donc du bonus ou CIA) à l'ensemble des contractuels, CDD et CDI.** Les montants doivent tendre à se rapprocher de ceux perçus par les titulaires (plafond du CIA du corps de référence).

- *Montants plafonds des CIA pour les corps administratifs et ITRF*
- *Données moyennes relatives aux CIA en administration centrale*

Cadre de gestion administration centrale : ce que dit l'accord sur la part variable / bonus / CIA pour les contractuels

Article 11 - La structuration de la rémunération
« (…) A terme, la structuration de la rémunération des agents contractuels sur emploi permanent pourra se composer de deux parties :

- *Une part fixe (…)* [Voir ci-dessus
- *Une part variable, dont le montant maximum fixé en fonction du niveau de responsabilité est plafonné dans le contrat. Cette part variable exprimée en euros, versée annuellement est modulée selon la manière de servir, les objectifs assignés et les responsabilités particulières exercées durant l'année. Sa modulation s'appuie sur l'entretien d'évaluation professionnelle annuel. Le plafond de la part variable est fixé en référence aux plafonds de CIA versés aux agents titulaires exerçant les mêmes missions.*

La part variable n'est pas reconductible d'une année sur l'autre. Elle peut également valoriser un intérim. »

En réalité l'accord reprend pour la part variable les éléments qui caractérisent le CIA pour les titulaires : il est lié aux résultats tels que documentés dans l'entretien professionnel, il n'est pas automatique ni reconductible… même si dans les faits, il est très rare qu'il ne soit pas reconduit sauf problèmes pendant l'année.
Voir notamment l'article CIA de la boîte à outils de la CGT avec toute la réglementation, les docs utiles et la jurisprudence à mobiliser

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 !

CDI MODE D'EMPLOI

Recrutement direct en CDI, est-ce possible ?

Oui, c'est possible ! L'administration a longtemps été 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 contractuels peuvent être recruté directement en CDI s'ils occupent un emploi 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, donc même pour un premier recrutement.

C'est aussi explicitement prévu dans l'accord collectif relatif aux contractuels, notamment pour les agents ayant déjà une expérience dans une autre administration. L'accord précise une expérience « réussie » qui est notamment à documenter dans des entretiens professionnels.

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 affectation doit être renforcé pour maintenir l'attractivité de la filière numérique et répondre à l'enjeu de fidélisation des agents 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)*

Cadre de gestion administration centrale : ce que dit l'accord sur le recrutement direct en CDI

Article 2-2° – Le contrat à durée indéterminée (CDI)
« (…) Un CDI peut être proposé sans condition de durée de services antérieurs. Les acquis d'une expérience réussie (compte-rendu d'entretien professionnel, références…) dans une autre administration ou sur un autre type de fonctions peuvent justifier ce recrutement. La demande motivée par écrit de la direction est soumise à l'avis du SAAM.

Une nouveauté : le CDI pour tous et toutes au bout de 3 ans

Depuis la signature de l'accord collectif relatif au cadre de gestion des agents contractuels en administration centrale, **le CDI devient la norme au bout de 3 ans de contrat.**

L'accord prévoit le passage en CDI après trois ans de façon quasi automatique. Evidemment, cela reste soumis à la permanence du besoin et à l'accord de la direction et de l'agent concerné.

Cadre de gestion administration centrale : ce que dit l'accord sur le CDI au bout de 3 ans

Article 2-2° – Le contrat à durée indéterminée (CDI)
« (…) Un CDI est proposé à l'agent contractuel, après un CDD de trois ans, sous réserve de l'avis favorable de la direction, de l'accord de l'agent et de la permanence du besoin »

Attention : la permanence du besoin ne signifie pas strictement le même poste mais bien un poste sur besoin permanent.

La possibilité d'un CDI sur demande au bout d'un an

L'accord collectif relatif au cadre de gestion des agents contractuels en administration centrale propose également une possibilité pour les directions de demander la CDIsation anticipée de leur agent recruté en CDD au bout d'un an. **C'est à la direction de faire la demande** aussi n'hésitez pas à vous appuyer sur le cadre de gestion pour plaider votre cause et lancer les démarches dès votre premier entretien professionnel.

Cadre de gestion administration centrale : ce que dit l'accord sur le CDI dès une année d'ancienneté

Article 2-2° – Le contrat à durée indéterminée (CDI)
*« (…) Un CDI peut également être proposé, à tout moment, à la demande de la direction, après un an d'ancienneté dans le poste**. »***

Au bout de combien de temps le CDI devient obligatoire ?

Au bout de 6 ans de CDD, tout nouveau contrat proposé doit être un CDI. Le principe est clair mais attention, le diable se niche dans les détails, même si avec le cadre de gestion il ne devrait plus y avoir de difficulté : les six ans deviennent extrêmement tardifs.

La réglementation pose les conditions suivantes pour la CDIsation :

- L'administration souhaite proposer un nouveau contrat à l'agent
- Il est recruté sur un besoin permanent
- Il justifie de 6 années de contrats
- Les contrats ont été continus ou la durée d'interruption ne doit pas excéder quatre mois (hors période Covid)

Voir l'article L 332-4 du code général de la fonction publique

La réglementation a fixé plusieurs conditions précises cumulatives pour le **calcul des 6 années** :

- Les 6 années doivent avoir été effectuées dans le même département ministériel (ou la même autorité publique ou le même établissement public)
- Les 6 années doivent relever de la même catégorie hiérarchique
- Les contrats doivent être éligibles (voir tableau ci-dessous)

> ***A noter :***
> *Dans la prise en compte des 6 années, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services accomplis à temps complet*

Fondement juridique		**Article CGFP**	**Prise en compte pour le CDI**
Besoin permanent	Absence de corps de fonctionnaires, nature des fonctions, besoin des services, absence de formation statutaire Obligatoire	L 332-2	Oui
	Recrutement à temps incomplet (maximum 70%)	L 332-3	**Non**
	Remplacement momentané d'un agent indisponible	L 332-6	Oui
	Dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	L 332-7	Oui
Besoin non permanent	Accroissement temporaire d'activité	L 332-22	Non
	Accroissement saisonnier d'activité		Non
	Contrat de projet	L 332-24 à L 332-28	Non

Je suis déjà en CDI dans une autre administration, puis-je recruté en CDI ?

Oui bien sûr, cela s'appelle la portabilité du CDI.
Voir la section « mobilité » de ce guide

DUREE DU CDD

La durée des CDD dépend encore une fois du fondement juridique et si le contrat répond à un besoin permanent ou pas. Mais l'accord collectif met un terme aux contrats courts et fait des CDD de trois ans la nouvelle norme.

Durée des contrats répondant à un besoin permanent

De manière générale, les CDD répondant à un besoin permanent sont conclus pour une durée maximum de 3 ans.

- **Nouvelle norme : le CDD de trois ans**

L'accord collectif relatif aux contractuels fait du contrat de trois ans la norme, pour stabiliser professionnellement les agents.

Des exceptions sont possibles, mais le service recruteur doit justifier de raisons spécifiques.

Cadre de gestion administration centrale : ce que dit l'accord sur la durée des CDD

Article 2-1° – Le contrat à durée déterminée (CDD)
Le premier contrat pour couvrir un besoin permanent en administration centrale est conclu pour une durée déterminée de trois ans.
Cependant, un contrat d'une durée inférieure à trois ans peut être proposé pour tenir compte de la nature de certaines fonctions ou d'un contexte particulier, sous réserve que la demande du service recruteur soit argumentée.

- **Durée minimale du CDD**

L'administration préconise dans son cadre de gestion national que ces CDD soient de 12 mois minimum. *Autrement dit, si l'administration vous propose un contrat de 10 mois de septembre à juin, comme elle le fait parfois en académie pour ne pas indemniser les vacances d'été aux enseignants contractuels… mettez-la face aux recommandations du ministère et contactez immédiatement un militant CGT !*

Durée des contrats répondant à un besoin temporaire

Les CDD qui répondent à des besoins temporaires ont des durées maximales variables selon le fondement juridique :

Fondement juridique	Durée maximale
L 332-6 : remplacement d'un agent public	Dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer
L 332-7 : vacance temporaire d'emploi	Pour la durée de la vacance prévisionnelle, renouvelable dans la limite de deux ans
L 332-22 : accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	Pour une durée maximale de douze mois sur une période de 18 mois consécutifs (temporaire) et pour une durée maximale de six mois sur 12 mois consécutifs (saisonnier)
L 332-24 : contrat de projet	Pour une durée d'un an minimum et pour la durée du projet dans la limite de six ans

PERIODE D'ESSAI

Dans le principe, la période d'essai permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent 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.

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	Si l'agent exerce les mêmes fonctions et auprès de la même autorité administrative, aucune période d'essai ne peut être prévue
Passage en CDI	Non	Si l'agent 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 des clauses substantielles du contrat peut entraîner un nouveau contrat (fondement juridique, catégorie hiérarchique, changement de lieu d'exercice, modification importante des responsabilités ou attributions de l'agent, changement significatif de la quotité de travail, modification conséquente de la rémunération >20%)
Portabilité du CDI	Possible	L'accord précise qu'en cas de portabilité, il ne peut ne pas y avoir de période d'essai.

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 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 R 332-22 du code général de la fonction publique

Attention : La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale (R 332-24 CGFP)

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. 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 :

- Il doit être motivé
- 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

Voir article R 332-25 du code général de la fonction publique relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat

Ai-je le droit à une indemnisation en cas de licenciement pendant la période d’essai ?

En principe, en cas de rupture de la période d’essai par le salarié, le chômage ne peut être versé à celui-ci. 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 Pôle emploi 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

RENOUVELLEMENT DE CONTRAT

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.

Cadre de gestion administration centrale : ce que dit l'accord sur l'anticipation des renouvellements

Article 4 – Le renouvellement des contrats
« Chaque trimestre, les directions sont consultées par le bureau du SAAM en charge de la gestion des agents contractuels afin de recueillir leurs souhaits en matière de renouvellement ou de non-renouvellement des contrats, conclus pour répondre à un besoin permanent, arrivant à échéance dans les six mois. »

L'administration doit donc anticiper les échéances : votre renouvellement ne doit pas se préparer dans l'urgence à quelques jours de la fin du contrat ! Demandez suffisamment tôt à votre hiérarchie où en est votre dossier et contactez la CGT si vous restez sans réponse.

Quels sont les délais de prévenance ?

L'administration doit vous informer de son intention de renouveler ou non votre contrat en respectant les délais de prévenance applicables. En administration centrale, l'accord collectif prévoit un entretien avec votre supérieur hiérarchique en cas de renouvellement comme en cas de non-renouvellement d'un contrat répondant à un besoin permanent.

Durée du contrat	Délai de prévenance
Durée inférieure à 6 mois	8 jours
Durée supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Durée supérieure ou égale à 2 ans	2 mois
Durée supérieure ou égale à 3 mois	2 mois
Contrat débouchant sur un CDI	3 mois

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, **l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour accepter formellement le contrat**. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

Les décisions de non-renouvellement n'ont pas à être motivées. Cependant, le non-renouvellement de l'engagement d'un agent contractuel doit donc reposer sur un « motif légitime », que celui-ci résulte du comportement de l'agent (insuffisance professionnelle) ou de l'intérêt du service (réorganisation du service, affectation d'un fonctionnaire, etc.). L'agent dont le contrat n'est pas renouvelé peut bénéficier d'un accompagnement du Pôle d'accompagnement et de développement professionnel (PADP) du SAAM (voir article 4 de l'accord collectif).

Entretien préalable au non-renouvellement

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.

REVALORISATION SALARIALE

Quand suis-je revalorisé ?

La règle générale : tous les 3 ans si je suis sage !

Les agents en CDI peuvent faire l'objet d'une revalorisation salariale au moins tous les trois ans. Mais attention, le texte est fourbe !

L'article 1-3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précise : *« La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 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 contractuel 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 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. 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**
  La revalorisation de la rémunération est fonction de l'évaluation de l'agent dans son entretien professionnel. Autrement dit, soyez particulièrement attentif à la rédaction de l'entretien professionnel qui précède la négociation de votre rémunération et faites-y inscrire le principe de cette revalorisation salariale.

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.

L'apport de l'accord collectif : une écriture plus favorable

L'accord collectif précise les occasions auxquelles votre rémunération doit être réexaminée en administration centrale : à chaque changement de fonctions et, en l'absence de changement, au plus tard tous les trois ans.

Il ne faut donc pas attendre systématiquement trois ans pour poser la question de votre salaire ! Une évolution de fonctions doit donner lieu à un réexamen tenant compte de l'accroissement éventuel de vos responsabilités ou de votre expertise. Attention toutefois : réexamen ne signifie pas augmentation automatique. L'accord ne fixe ni pourcentage garanti ni grille de progression salariale.

Cadre de gestion administration centrale : ce que dit l'accord sur le réexamen de votre rémunération

Article 13 – Les conditions de réévaluation de la rémunération

« La rémunération des agents contractuels est réexaminée dans les conditions suivantes :

- *A chaque changement de fonctions, pour tenir compte de l'accroissement éventuel des responsabilités ou de l'expertise des nouvelles fonctions exercées,*
- *En l'absence de changement de fonctions, au plus tard tous les trois ans, pour tenir compte de l'ancienneté sur le poste et de l'expertise acquise. »*

Dans la pratique, comment ça se passe ?

Après discussion avec l'agent, sa hiérarchie fait une proposition de revalorisation salariale qui est examinée par le SAAM et le CBCM. 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 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.

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 et rapprochez-vous de la CGT
- 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
- 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…

De combien vais-je être revalorisé ?

Tout dépend de la capacité de négociation de votre hiérarchie

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 du SAAM sera donc cruciale.

Pratiques communes : entre 2,5% et 5%

Elle s'effectue néanmoins dans le cadre de pratiques communes : on vous proposera généralement

entre 2,5% et 5% de revalorisation. Longtemps la revalorisation de 3% a été la norme et 5% était de l'ordre du graal. 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%
Si vous voulez négocier une revalorisation supérieure à 5%, c'est possible, mais il vous faudra trouver des arguments à opposer au SAAM et au CBCM pour justifier de déroger aux pratiques de gestion.

Au-delà des 20%
C'est rare évidemment, mais il s'agit alors d'un nouveau contrat de travail correspondant à une modification substantielle de la rémunération.

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 trois 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 convaincre l'administration et le CBCM : obtenez l'appui de votre hiérarchie sans qui rien ne sera possible.

Les revalorisations avant 3 ans sont généralement plutôt liées à des situations particulières : régularisations d'erreur, correction d'inégalités suite à de nouveaux recrutements, hausse forte 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.

Tout changement de fonctions doit donner lieu à un réexamen
L'accord prévoit un réexamen à chaque changement de fonctions. Appuyez-vous sur cet engagement pour discuter de votre rémunération avant de prendre vos nouvelles fonctions, en documentant les responsabilités ou l'expertise supplémentaires.

MOBILITE

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. En revanche certaines académies proposent des campagnes de remontées des vœux d'affectation pour les personnels contractuels.

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 de changer de poste.

En CDI : vous pouvez candidater sur tout poste

- 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
- le poste est dans une autre administration : vous pouvez prétendre à la mobilité du CDI *(voir ci-dessous)* ou à un congé de mobilité professionnelle *(voir ci-dessous)*

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

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. 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 *(voir section : avenant ou contrat p. 19).*

La portabilité du CDI : qu'est-ce que c'est ?

Les agents contractuels en CDI peuvent bénéficier depuis la loi de 2019 de la portabilité de leur CDI. 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 immédiatement en CDI dans leur nouvelle administration.

Fondamentalement, la portabilité doit permettre à l'agent de poursuivre sa carrière en CDI quel que soit son employeur public. Mais le dispositif n'est pas été rédigé à l'avantage des agents : on vous explique tout !

Caractère non obligatoire de la portabilité du CDI
La portabilité est une possibilité que l'agent 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 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
Enfin la portabilité du CDI ne signifie pas transfert du contrat : l'agent signe un nouveau contrat avec l'employeur qui comporte donc généralement une nouvelle période d'essai. Pour l'agent, 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.

A noter que 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.

En administration centrale, l'accord collectif va plus loin en prévoyant le bénéfice de la portabilité pour un agent déjà en CDI dans une autre administration, s'il exerçait des fonctions de même catégorie hiérarchique. Il prévoit également la recherche d'une solution préservant le CDI d'origine lorsque cette portabilité ne peut pas être mise en œuvre.

Cadre de gestion administration centrale : ce que dit l'accord sur la portabilité du CDI

Article 2- 3° – La portabilité de la nature du contrat
« Un agent contractuel lié par un CDI à une autre administration bénéficie de la portabilité du contrat à durée indéterminée s'il exerçait des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.
Toutefois, lorsque cette portabilité ne peut être mise en œuvre en raison des besoins du service ou si le poste n'est pas éligible à un CDI, l'administration se rapproche de l'administration d'origine afin de rechercher la préservation du CDI de l'agent (congé de mobilité) si celui-ci le souhaite. »

Si un CDD vous est proposé alors que vous êtes déjà en CDI, demandez pourquoi la portabilité ne serait pas possible et comment votre CDI d'origine pourrait être préservé. Ne démissionnez pas avant d'avoir clarifié votre situation ! Et surtout, faites-vous accompagner d'un militant CGT !

Le congé de mobilité professionnelle : un quasi-droit au détachement pour les CDI

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

- **Pour qui ?**

Le congé de mobilité professionnelle peut être accordé à l'agent 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 notamment hyper protecteur en cas de fin de contrat pendant la période d'essai de l'agent.

- **Un droit au retour sous quelle condition ?**

L'agent 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

Cadre de gestion administration centrale : ce que dit l'accord sur le congé de mobilité professionnelle

Article 5 –Informations sur les parcours de carrière et mobilité
« (…) Pour une mobilité externe d'un agent en CDI, il est recommandé de privilégier le dispositif de congé de mobilité (article 33-2 du décret 86-83 du 17 janvier 1986), accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans. Au moins deux mois avant le terme de son congé, l'agent doit solliciter de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. »

AVENANT OU NOUVEAU CONTRAT

Si vous êtes en CDI, vous avez tout intérêt à obtenir plutôt un avenant qu'un nouveau, 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.

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 agent y compris à rémunération égale ;
- changement significatif de la quotité de temps de travail.

> ***A noter :*** *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.*

Que se passe-t-il en cas de changement de postes ?

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 ! *(voir p. 15)*

Que se passe-t-il 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 ! De nouvelles missions ne se traduisent pas nécessairement par un changement de fonctions. Mais **si vos fonctions évoluent réellement, l'accord collectif prévoit un réexamen de votre rémunération pour tenir compte de l'accroissement éventuel des responsabilités ou de l'expertise**. Faites préciser par écrit vos nouvelles missions et les responsabilités correspondantes. Si votre poste a substantiellement évolué, demandez que la question de votre rémunération soit examinée en même temps, et pas plusieurs mois après votre prise de fonctions !

Pour mieux négocier, reportez-vous à la partie revalorisation salariale !

Intérim – soyez vigilants !
On vous a peut-être demandé d'effectuer l'intérim d'un agent absent 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 ne doit pas rentrer en fonction sans être couvert par son nouveau contrat.
Il est cependant possible de faire reconnaitre le service fait (donc votre intérim), notamment quand il est documenté par des écrits de l'administration. Mais les démarches pour obtenir ce complément de rémunération (qui vous est dû !) sont compliquées. Faites-vous accompagner par la CGT !

Cadre de gestion administration centrale : ce que dit l'accord sur la reconnaissance d'un intérim

Article 11 – La structuration de la rémunération
« La part variable n'est pas reconductible d'une année sur l'autre. Elle peut également valoriser un intérim. »

L'accord collectif prévoit également que la part variable peut valoriser un intérim. Faites donc retracer par écrit la durée de l'intérim et les responsabilités exercées, notamment dans votre entretien professionnel. C'est généralement moins favorable qu'un complément de salaire mais c'est une autre flèche à avoir à votre arc si besoin.

Que se passe-t-il 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.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Comme les fonctionnaires, les personnels contractuels bénéficient d'un entretien professionnel annuel et d'un entretien de formation.

Plus exactement, l'entretien n'est obligatoire que pour les personnels contractuels recrutés pour une durée supérieure à un an (donc CDD comme CDI).

Mêmes modalités que pour les fonctionnaires

La procédure d'appréciation de la valeur professionnelle et les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont identiques à celles des fonctionnaires. Elles font l'objet des dispositions de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986

Sont consignés dans le compte-rendu :

1) Les résultats professionnels (atteinte des objectifs)
2) Les objectifs pour l'année à venir
3) La manière de servir
4) Les acquis de l'expérience professionnelle
5) Les capacités d'encadrement de l'agent
6) Les besoins de formation
7) Ses perspectives d'évolution professionnelle et notamment ses projets de préparation de concours d'accès à la fonction publique

Pourquoi il est important ?

Le compte-rendu de l'entretien professionnel est le document qui rend compte de l'évaluation professionnel de l'agent et qui va servir de document justificatif pour de nombreuses démarches administratives :

- renouvellement de contrat
- négociation d'un avenant
- revalorisation salariale
- prime de fin d'année
- procédures disciplinaires
- recours RH divers (refus de télétravail par exemple)

Modalités pratiques

L'entretien est réalisé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. L'agent est convoqué pour l'entretien au moins 8 jours à l'avance. Il ne peut pas être accompagné 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 Virtuo accessible sur Pléiade (rubrique Infos RH / Mes évaluations). Après saisie du projet de compte-rendu, le supérieur hiérarchique direct le transmet à l'agent qui peut proposer des modifications. Après échanges, le

supérieur hiérarchique direct signe, le supérieur hiérarchique aussi puis l'entretien est transmis à l'agent pour signature et observations éventuelles. C'est à partir de cette date que courent les délais de recours.

Voir notamment la circulaire de 2012 relative à l'entretien professionnel dans la FPE
Voir également la circulaire de 2013 qui la décline pour l'éducation nationale

Recours

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

L'agent 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 !

ARRET MALADIE

A partir de quatre mois d'ancienneté, les agents contractuels 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).

Ai-je un jour de carence ?

Et oui, malheureusement. Depuis 2018, l'ensemble des agents publics, fonctionnaires comme contractuels, ont un jour de carence dans la prise en charge de leur arrêt maladie.
Voir circulaire du 15 février 2018

> *A noter : pour les agents en ALD, le jour de carence ne s'applique qu'une seule fois sur une période de trois ans pour les arrêts en lien avec l'ALD.*

Comment suis-je rémunéré pendant mon arrêt maladie ?

L'agent contractuel 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.

Voir article 12 du décret n° 86-83

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 !

Qui me rémunère pendant mon arrêt maladie ?

La situation de l'agent contractuel 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 *(voir section calcul des IJSS p. 25).* C'est la raison pour laquelle dans la fonction publique, les agents 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. 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 pour lancer le remboursement, notamment en émettant un titre de perception de remboursement du trop-perçu.

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.

> *A noter, 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 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 agents contractuels (article 3.2). Le décret du 27 février 2025 décale **l'entrée en vigueur de la subrogation pour les contractuels au 1er janvier 2027,** alors qu'elle était initialement prévue mi 2025. **Puis le ministère a annoncé un nouveau report pour des raisons techniques à 2028** (voir Question parlementaire à ce jour sans réponse). C'est encore beaucoup trop loin, mais le bout du tunnel est proche !

Congé grave maladie

Pour les agents devant être arrêté plus de 3 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 agents 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 3 ans :
- Première année : traitement intégral
- Année 2 et 3 : 60% du traitement

Le CGM est accordé par période de 3 à 6 mois. L'agent 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 4 mois d'ancienneté ou après épuisement des droits à congé maladie ?

Avant les quatre mois d'ancienneté, les contractuels 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 ou de la MGEN. 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€

ACTION SOCIALE

Les agents contractuels peuvent bénéficier des dispositifs d'action sociale dans les mêmes conditions que les titulaires.

Les documents du service d'action sociale à l'administration centrale :

- **Mémento de l'action sociale :** un document synthétique qui liste l'ensemble des aides proposées
- **Guide de l'action sociale :** détail des aides proposées par l'administration centrale

Sur la question des tarifs de restauration, l'accord ouvre la voie à une baisse des tarifs pour les agents contractuels. La baisse est mécanique dès lors que le contrat stipule une part de la rémunération indiciaire et une part indemnitaire puisque le tarif de restauration est assis sur la rémunération indiciaire uniquement (au-delà de l'abattement de 75 points nettement insuffisants pour les contractuels).

Il est cependant prévu de **revisiter l'abattement et donc les tarifs pour les agents contractuels** qui ne basculeraient pas sur la nouvelle structuration de la rémunération, c'est la CCAS qui doit étudier une nouvelle proposition tarifaire. A ce jour, les travaux n'ont pas encore été lancés.

Cadre de gestion administration centrale : ce que dit l'accord sur les tarifs de restauration

Article 9 – L'accès aux prestations sociales
« Les agents contractuels en CDD ou en CDI bénéficient de l'accès à la restauration collective selon des modalités financières adaptées à leur situation après avis de la commission centrale d'action sociale (CCAS). »

L'accord pose un engagement d'adaptation des modalités financières, mais ne fixe ni nouvelle grille tarifaire ni date de mise en œuvre. La CGT demande sa traduction concrète pour que les personnels contractuels ne continuent pas à subir des tarifs défavorables.

Vos élu·e·s CGT en CCAS (commission centrale d'action sociale) :

- Valérie Gaudin Mercier (titulaire)
- Christine Montagne (suppléante)

Jusqu'en décembre 2026 (à suivre après le résultat des élections)

DROITS

Les agents contractuels 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'exercice des fonctions.
- droits et obligations des agents publics en période électorale ou titulaires d'un mandat électif

INSTANCES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL

CSA et formation spécialisée

Les agents contractuels sont représentés comme les fonctionnaires au sein du comité d'action sociale (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.

Vos élu·e·s CGT en CSA

Titulaires :	*Suppléant·e·s :*
Jean de Labrusse	Mickaël Ramackers
Juliette Caillaudeau	Jean-Bernard Liégeois
Valérie Gaudin-Mercier	Christine Montagne
Emmanuelle Prevost	Jean-Paul Guillien

Vos représentant·e·s CGT en formation spécialisée

Titulaires :	*Suppléant·e·s :*
Sébastien Gautier	Jean-Bernard Liégeois
Jean de Labrusse	Juliette Caillaudeau
Emmanuelle Prevost	Rose-Hélène Ajolet
Fabienne Federini	Roch Sonnet

CCP

Les questions individuelles sont traitées pour les fonctionnaires dans les CAP (commissions administratives paritaires). Pour les agents contractuels, elles sont abordées au sein de la CCP (commission consultative paritaire). La CCP est composée de représentant du personnel et de l'administration, en nombre égal, elle est donc paritaire.

Les commissions consultatives paritaires sont **obligatoirement consultées** sur les décisions individuelles :

- relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme

Elle peut également être saisie par l'agent pour des recours sur des décisions individuelles :

- Demande de révision de l'entretien professionnel annuel
- Refus de temps partiel
- Refus de demande de mobilisation du CPF
- Refus d'une demande de télétravail
- Refus d'une demande de congés au titre du CET
- Refus d'autorisation d'absence pour suivre une formation ou une préparation à un concours administratif

Vos élu·e·s CGT en CCP

Collège 1 :	*Collège 2 :*
Philippe Ajuelos	Tess Perrin
Benoît Piedallu	Justine Klipfel

Le comité de suivi de l'accord collectif

En complément des instances de représentation du personnel, l'accord crée un comité de suivi réunissant l'administration et les organisations syndicales signataires. Il doit examiner l'application du texte, l'évolution des pratiques et des rémunérations.

Ce comité ne remplace pas la CCP pour les questions individuelles. Il doit permettre de traiter collectivement les difficultés et de suivre les écarts de rémunération. Faites-nous remonter les problèmes rencontrés : **c'est aussi à partir de vos situations que nous pourrons exiger des corrections** !

Cadre de gestion administration centrale : ce que dit l'accord sur le suivi de son application

Article 15 – Comité de suivi
« Le comité de suivi se réunit au moins une fois par an.
Il aura notamment pour rôle de suivre l'avancement des mesures de l'accord. Il aura également pour mission d'établir un état des lieux de l'évolution des pratiques relatives au cadre de gestion des agents contractuels de l'administration centrale.
Il suivra notamment les évolutions de la rémunération des agents contractuels et des agents titulaires exerçant les mêmes fonctions, l'évolution des écarts de rémunération des femmes et des hommes ainsi que la synthèse des motifs de recrutement de contractuels.
Il examinera les questions relatives à l'application de l'accord. Il proposera les éventuelles révisions ou avenants à l'accord. »

De fait, l'accord 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 ! Mais la création de ce comité de suivi nous donne un cadre pour contraindre l'administration à ouvrir le chantier des rémunérations.**

FIN DE CONTRAT

Les fonctions d'un agent non titulaire peuvent prendre fin pour les motifs suivants : fin d'un contrat à durée déterminée et non renouvellement, atteinte de la limite d'âge, départ à la retraite, décès, démission, licenciement.

Quels documents attendre en fin de contrat ?

A la fin du contrat, l'administration doit fournir à l'agent deux documents :

- le certificat de travail qui atteste que l'agent était en fonction sur une période déterminée ;
- l'attestation d'emploi. Elle est présentée par l'agent à Pôle Emploi lorsqu'il s'inscrit comme demandeur d'emploi et lui permet de faire valoir ses droits au chômage.

L'attestation employeur est indispensable pour une ouverture de droits à l'allocation auprès des services du Pôle Emploi. Il incombe au SAAM d'établir les attestations employeur par voie dématérialisée sur le site Internet de Pôle Emploi et de vous en communiquer un exemplaire papier.

> *L'administration n'arrive pas aujourd'hui à établir ce document le jour de la fin de contrat, elle doit attendre l'établissement de la feuille de paye pour reporter l'ensemble des informations nécessaires. En cas de délai trop longs, contactez la CGT !*

En administration centrale, l'accord fixe désormais une échéance : l'attestation France Travail et le certificat de travail doivent vous être adressés ou remis au plus tard quinze jours après la cessation du contrat. Anticipez votre départ en demandant aux RH à quelle date et par quel moyen ils vous seront transmis. Si ce délai n'est pas respecté, relancez le SAAM par écrit et contactez la CGT pour vous faire accompagner.

Cadre de gestion administration centrale : ce que dit l'accord sur la remise des documents de fin de contrat

Article 10 – La cessation de contrat
« Les documents de fin de contrat (attestation France travail et certificat de travail) sont adressés ou remis aux agents par le bureau du SAAM en charge de la gestion des contractuels au plus tard quinze jours après la date de cessation du contrat.
Ces documents sont accompagnés d'informations portant sur les ressources documentaires et les sites utiles à l'information des agents, notamment en ce qui concerne l'indemnisation du chômage. »

Inscription au chômage

En l'absence de renouvellement de votre contrat, si vous êtes demandeur d'emploi, l'examen de vos droits et le versement éventuel d'une allocation sont gérés par France Travail qui devient votre interlocuteur unique, même si l'allocation de retour à l'emploi est versée par l'administration (l'Etat est son propre assureur).

Démarches à accomplir :

1) Inscription à France Travail

Théoriquement vous devez vous inscrire auprès de France Travail dans les 5 jours qui suivent la rupture du contrat de travail

2) Entretien auprès d'un conseiller France Travail

Vous êtes convoqué pour valider votre inscription, prendre en charge votre demande d'allocation de retour à l'emploi et élaborer votre projet personnalisé d'accès à l'emploi.

3) Déclarer votre situation tous les mois

Déclarer tous les mois votre situation (notamment l'exercice de toute activité professionnelle, les périodes de maladie, de formation…).

Prime de précarité

L'administration n'a pas prévu d'indemnités généreuses en fin de contrat pour les agents en CDD. La seule indemnité de fin de contrat qui existe est la « prime précarité » mise en place en 2021 et accordée dans des conditions extrêmement restrictives.

Deux conditions pour toucher l'indemnité de fin de contrat :

- **La durée totale de votre contrat doit être inférieure ou égale à 1 an**, renouvellement compris
- **Rémunération moyenne brute inférieure ou égale à 3 533,83 €** par mois. Ce plafond est proratisé en cas de temps partiel ou de temps incomplet.

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. L'indemnité est versée au plus tard 1 mois après la fin du contrat.

La prime de précarité ne sera pas versée dans les situations suivantes :

- Refus d'un CDD supérieur à 1 an ou un CDI sur des fonctions équivalentes avec une rémunération au moins équivalente à votre contrat précédent
- Démission ou licenciement
- Non-renouvellement de votre titre de séjour
- Déchéance des droits civiques
- Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge

Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique

Démissions : quels sont mes droits ?

L'agent doit théoriquement informer l'administration de son intention de démissionner par lettre recommandée avec accusé de réception. Mais la jurisprudence accepte les mails. La démission est un acte unilatéral : il n'y a pas lieu d'attendre une acceptation ou un accord de l'employeur.

- **Préavis**

L'agent contractuel qui souhaite démissionner est tenu de respecter un préavis identique au préavis de licenciement et dont la durée est de :

- 8 jours pour une activité de moins de 6 mois d'exercice ;
- 1 mois pour une activité d'au moins 6 mois et de moins de deux ans d'exercice ;
- 2 mois pour une activité supérieure à 2 ans d'exercice.

Voir article 46 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986

- **Droit au chômage**

Une démission ne donne droit à aucune indemnité chômage, hormis certaines situations considérées comme légitimes :

- Déménagement pour suivre son conjoint, suite à un mariage ou PACS, suite à des violences conjugales…
- Démission d'un nouveau contrat dans les 65 jours suite à un licenciement

Voir France Travail : motifs légitimes de démission

Licenciement

Les modalités dans lesquelles l'administration peut licencier un agent contractuel sont définies aux articles 45-2 à 49 du décret n° 86-83

- **Motifs de licenciement**

Il peut intervenir pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle, pour inaptitude physique, en cas d'impossibilité de réemploi après un congé de l'agent, lorsque le réemploi n'est pas de droit, mais également en cas de suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié son recrutement.

- **Entretien préalable au licenciement**

L'agent doit être convoqué à un entretien préalable. L'entretien ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée avec avis de réception ou la remise en main propre de la lettre de convocation.
L'agent peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix. Il peut consulter son dossier personnel.
Article 47 du décret n° 86-83

- **Consultation de la CCP**

La commission consultative paritaire est obligatoire et préalable sur le projet de décision de licenciement :

- Licenciement après la période d'essai
- Licenciement pour inaptitude physique définitive.
- Impossibilité de reclassement avant licenciement des agents contractuels recrutés sur des emplois permanents conformément à l'article 17 3°) du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.
- Non renouvellement du contrat d'un agent investi d'un mandat syndical.

- **Préavis**

Quand l'administration décide de licencier l'agent, celui-ci bénéficie d'un préavis de :

- 8 jours pour une activité de moins de 6 mois d'exercice ;
- 1 mois pour une activité d'au moins 6 mois et de moins de deux ans d'exercice ;
- 2 mois pour une activité supérieure à 2 ans d'exercice.

Voir article 46 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986

- **Indemnité de licenciement**

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent contractuel licencié avant le terme de son contrat.

Le montant de l'indemnité de licenciement dépend de l'ancienneté acquise :

Jusqu'à 12 années d'ancienneté	½ de la rémunération de base
Au-delà de douze ans	1/3 de la rémunération de base pour chacune des années suivantes
Total	Il ne peut excéder 12 fois la rémunération de base. Le montant est réduit de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle

Voir article 51 à 56 du décret n° 86-83

CONCOURS ET RECLASSEMENT

Conditions

- **Concours externes**

Niveau de diplôme exigé :

- **Catégorie A**, diplôme de niveau Bac + 3 ou plus, selon le corps auquel vous souhaitez accéder ;
- **Catégorie B**, diplôme de niveau Bac à Bac + 2, selon le corps et grade auquel vous souhaitez accéder ;
- **Catégorie C**, sans condition de diplôme.

- **Concours internes**

Aucun niveau de diplôme n'est exigé, sauf dans les filières sanitaires et sociales. La seule condition pour les concours internes est l'ancienneté acquise dans les trois versants de la fonction publique.Au 1er janvier de l'année à laquelle le concours est organisé, vous devez justifier de :

- Catégorie A : 4 ans d'anciennetés acquise ;
- Catégorie B : 4 ans d'anciennetés acquise ;
- Catégorie C : 1 an d'ancienneté acquis.

Reclassement

Quitte à faire carrière au sein de la fonction publique, pourquoi ne pas passer un concours et intégrer un corps de fonctionnaire ? L'administration vous y incite mais il peut être intéressant de voir comment vous seriez reclassé dans un corps de fonctionnaire après réussite du concours.

Reclassement dans un corps de catégorie A

- **Règle générale : corps A type (AAE)**

Les services accomplis en tant qu'ancien agent public contractuel pour le reclassement dans un corps de catégorie A comme les attachés sont pris en compte en fonction de la catégorie d'emploi dans lequel les services ont été accomplis :

Services en tant que A	- 1/2 de la durée jusqu'à 12 années de services - ¾ de la durée au-delà de 12 années
Services en tant que B	- 7 premières années : services non pris en compte - 6/16e : services entre 7 et 16 années de services - 9/16e : ancienneté au-delà de 16 ans
Services en tant que C	- 10 premières années : services non pris en compte - 6/16e : service au-delà de 10 années d'ancienneté

Voir article 7 du décret de 2006

- **Règle du maintien de la rémunération antérieure pour les catégories A**

Si le reclassement conduit à une baisse de la rémunération de l'agent, sous réserve qu'il ait occupé ce poste pendant au moins 6 mois, il conserve à titre personnel sa rémunération antérieure jusqu'à ce

qu'à atteindre le niveau de traitement équivalent dans son grade actuel. Attention le traitement maintenu ne peut excéder le dernier échelon du premier grade du corps considéré.
Voir article 12 du décret de 2006
Arrêté du 29 juin 2007

Ce paramètre peut conduire à une baisse de votre traitement brut mais contrebalancé par le gain indemnitaire (IFSE). Le montant de l'IFSE s'accroit en fonction du niveau de concours que vous passez. En administration centrale l'IFSE mensuel brut minimum est de 541€ pour une catégorie C, 725 pour une catégorie B etc.
(Voir fiche Salaires pour le détail des montants moyens ou suivre ce lien)

- **Reclassement dans un corps ITRF**

Pour les corps de catégorie A de la filière ITRF (ASI, IGE et IGR), **les services accomplis en tant qu'agent contractuel** sont prises en compte dès lors qu'ils relevaient de **fonctions au moins équivalentes à celle du corps** dans lequel l'agent est titularisé à raison de :
- Jusqu'à douze ans : ½ de leur durée
- Au-delà de 12 ans : ¾ de leur durée

Références réglementaires :
IGR : Article 19 du décret 1985 modifié
IGE : Article 29 décret 1985 modifié
ASI : Article 37 du décret 1985 modifié

Reclassement dans un corps de catégorie B

Les services accomplis en tant qu'ancien agent public contractuel pour le reclassement dans un corps de catégorie B (SAENES, Tech) sont pris en compte en fonction de la catégorie d'emploi dans lequel les services ont été accomplis :

Services en tant que B	- ¾ de leur durée
Services en tant que C	- ½ de leur durée

Références réglementaires : article 14 du décret n° 2009-1388

Reclassement dans un corps de catégorie C

Les services accomplis en tant qu'ancien agent public contractuel pour le reclassement dans un corps de catégorie C (adjoint administratif ou technique) sont pris en compte différemment selon le grade dans lequel l'agent est recruté :

Classement en grade C1	¾ de la durée des services
Classement en grade C2	**Tableau de reclassement en fonction du nombre d'années de service**

Références réglementaires : article 5 du décret de 2016

Règle du maintien de la rémunération antérieure pour les catégories C
Si le reclassement conduit à une baisse de la rémunération de l'agent, sous réserve qu'il ait occupé ce poste pendant au moins 6 mois sur les 12 derniers mois, il conserve à titre personnel sa rémunération antérieure jusqu'à ce qu'à atteindre le niveau de traitement équivalent dans son grade actuel. Attention le traitement maintenu ne peut excéder le dernier échelon du premier grade du corps considéré. La rémunération prise en compte est la moyenne des six meilleures rémunérations perçues sur les douze mois avant sa nomination.

Ai-je le droit de m'absenter pour préparer ou passer les épreuves des concours ?

L'absence pour concours fait partie des autorisations d'absences facultatives soumises à autorisation hiérarchique sous réserve des nécessités de service mais très généralement accordée.

L'agent qui présente un concours a droit à **2 jours ouvrables de préparation avant la première épreuve du concours** sur présentation de la convocation et de l'attestation de présence. À la demande de l'agent, elle peut être fractionnée partie pour les épreuves écrites, partie pour les épreuves orales (cf. circulaire n° 75-238 et n° 75-U-065 du 9 juillet 1975).

Pour la préparation à un concours, les agents ont la possibilité de bénéficier d'un temps de préparation personnelle allant jusqu'à **5 jours par an.** Les agents peuvent également mobiliser leur compte personnel de formation ou leur compte épargne temps, décompté seulement à partir de la 6e journée (cf. *circulaire du 10 mai 2017 sur le compte personnel d'activité dans la fonction publique).*

Administration centrale

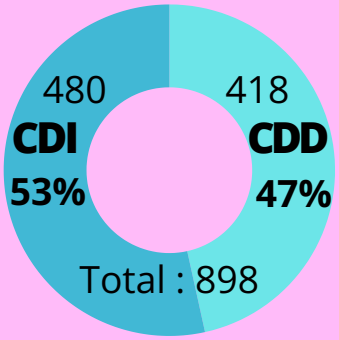
Quelques données sur les contractuels

Année 2025 - Données SAAM

Sauf mentions contraires

Répartition des contractuels par direction	
DELCOM	77%
SEMSIRH	73%
DNE	49%
DAJ	44%
DEPP	42%
DGESIP-DGRI	41%
SDS	33%
SG	31%
DJEPVA	31%
BDC	29%
DGRI	28%
DGESIP	25%
DS	21%
DAF	19%
SAAM	15%
DREIC	14%
DGESCO	12%
DE	11%
Autres	5%
TOTAL	23%

Types de contrat



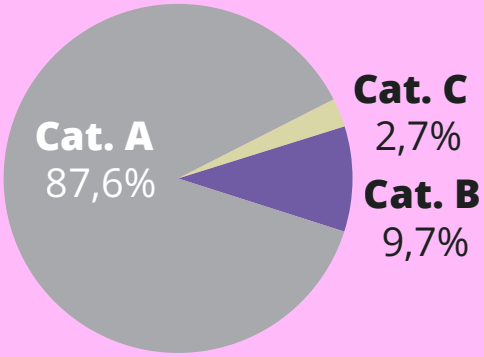
Âge moyen

CDD
35 ans

CDI
44 ans

Fonctionnaires
49 ans

Catégorie d'emplois



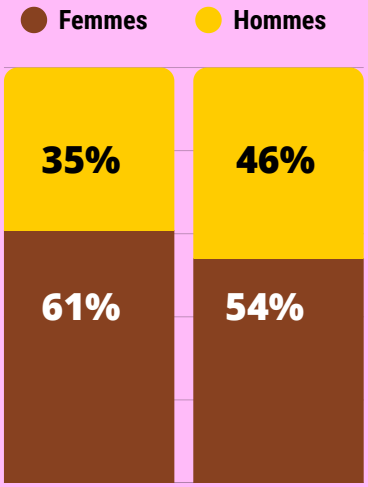
Données 2024

Bonus

65
soit 18%

Nombre de CDD percevant un bonus de fin d'année en 2024

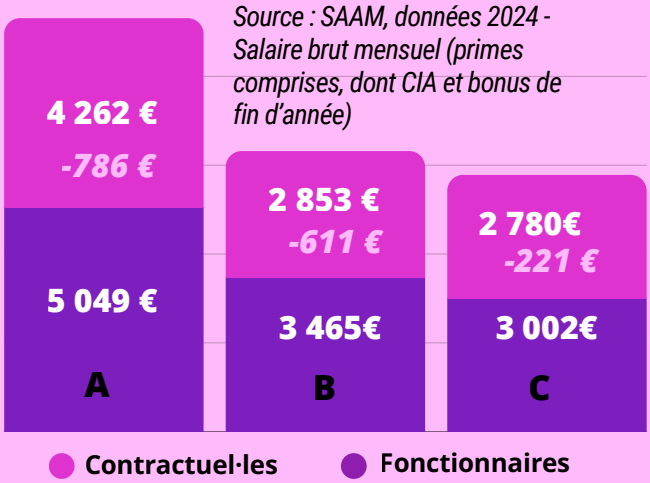
Répartition F / H



Données RSU 2022

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 !