SYLVIE AEBISCHER

De: JEAN DE LABRUSSE
Envoyé: mardi 20 octobre 2026 15:36
À: MARIE-HELENE PERRIN
Cc: JULIETTE CAILLAUDEAU; SYLVIE AEBISCHER
Objet: Mise en œuvre de l'accord contractuels : consignes aux directions, rémunérations et réunion du comité de suivi

Madame la cheffe de service,

Nous souhaitons vous saisir de plusieurs difficultés et interrogations concernant la mise en œuvre de l'accord collectif relatif au cadre de gestion des agents contractuels de l'administration centrale.

Plusieurs mois après sa signature, les remontées des collègues témoignent d'une appropriation encore très inégale de ses dispositions par les directions et les services RH de proximité. Certaines pratiques antérieures perdurent, tandis que les agents comme les UGARH manquent de réponses sur les démarches à engager pour bénéficier des possibilités ouvertes par l'accord. La CGT a signé ce texte parce qu'il devait permettre de sortir d'une gestion trop individualisée et de sécuriser les parcours. Il importe désormais que ces engagements se traduisent concrètement, sans que leur application dépende de la connaissance de l'accord par chaque agent ou de sa capacité à multiplier les démarches.

1. Des consignes opérationnelles à transmettre aux directions et aux UGARH

Plusieurs situations nous ont été signalées dans lesquelles un renouvellement après trois ans est encore proposé en CDD, alors même que la hiérarchie ne s'oppose pas à un passage en CDI. Ces propositions interrogent au regard de l'article 2 de l'accord, qui prévoit qu'un CDI est proposé 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. Par ailleurs, des UGARH ne savent pas quelle réponse apporter aux demandes de CDIsation après un an, ni selon quelle procédure les instruire. L'accord prévoit pourtant qu'un CDI peut être proposé, à la demande de la direction, après un an d'ancienneté dans le poste.

Nous demandons donc qu'un rappel soit adressé rapidement à l'ensemble des directions et des UGARH, précisant notamment :

- les conditions et le circuit de passage en CDI après trois ans ;
- les modalités de présentation et d'instruction des demandes après un an ;
- les possibilités de primo-recrutements en CDI
- les interlocuteurs compétents au SAAM et les pièces nécessaires ;
- les modalités de réexamen des situations dans lesquelles un nouveau CDD aurait été proposé alors que les conditions prévues par l'accord pour un CDI sont réunies.

Une note de cadrage et un temps de présentation aux UGARH de l'accord ont-ils été réalisé ? Une information à destination des directions et des encadrant-es a-t-elle été diffusée ? Les RH de proximité comme l'encadrement sont des relais essentiels pour la bonne appropriation de l'accord collectif. La CGT

souhaiterait une diffusion des supports produits à l'ensemble des organisations syndicales et une présentation des travaux d'appropriation dans le cadre du dialogue social.

2. Restauration et structuration de la rémunération : quel calendrier ?

La question des tarifs de restauration reste également sans réponse concrète pour de nombreux collègues contractuels, alors même qu'un nouveau système de tarification a été mis en place avec la transformation du plateau à deux périphériques inclus dans la formule. L'article 9 prévoit un accès à la restauration collective selon des modalités financières adaptées à leur situation, après avis de la CCAS. Des travaux ont-ils été engagés en ce sens ? Quelles adaptations sont envisagées et à quelle date seront-elles effectives ?

Plusieurs agents souhaitent également pouvoir opter pour la nouvelle structuration de leur rémunération, comprenant une part indiciaire et une part indemnitaire fixe. Ils en attendent notamment une baisse du tarif de restauration qui leur est appliqué. Il nous paraît nécessaire de clarifier l'articulation entre ces deux chantiers : quel sera l'effet de la nouvelle décomposition de la rémunération sur le calcul des tarifs ? Quand les agents pourront-ils exercer le droit d'option prévu à l'article 11, sans baisse de leur rémunération ? Et quelles dispositions permettront, dans l'intervalle, de répondre aux difficultés tarifaires rencontrées ?

3. Rémunérations : ouvrir le chantier de mise en œuvre

Plus largement, les rémunérations suscitent de fortes attentes parmi les personnels contractuels. Les principes inscrits dans l'accord doivent maintenant déboucher sur un chantier de mise en œuvre, avec des modalités lisibles et des moyens identifiés.

Concernant la nouvelle structuration de la rémunération et la possibilité d'une part variable pour les agents en CDD comme en CDI sur emploi permanent, nous souhaitons connaître :

- la date de mise en œuvre envisagée ;
- les modalités d'information et d'exercice du droit d'option pour les agents déjà en fonction ;
- l'organisation prévue pour examiner l'ensemble des contrats concernés et proposer, le cas échéant, les avenants nécessaires ;
- les modalités de détermination des plafonds de part variable, en référence aux plafonds de CIA des corps correspondants ;
- les moyens budgétaires mobilisés : des crédits supplémentaires ont-ils été identifiés ou débloqués pour permettre le déploiement du dispositif ?

Il s'agit d'un chantier ambitieux, qui ne peut reposer uniquement sur des demandes individuelles ou sur la mobilisation variable des directions. Nous souhaitons qu'une démarche d'ensemble soit engagée, avec un calendrier et une information de tous les agents concernés.

Nous attirons également votre attention sur la situation des agents de la filière numérique. Des collègues ont notamment saisi la DEPP au sujet de l'application du référentiel DINUM 2024. Ils font état de son application dans d'autres administrations centrales et soulignent les conséquences de ce décalage sur l'attractivité de nos ministères et la fidélisation des personnels.

L'article 12 de l'accord prévoit que la rémunération est fixée en fonction des référentiels ministériels et interministériels existants pour les emplois ou fonctions qui en relèvent. Quelle est la position du SAAM sur l'application de ce référentiel et sur le réexamen de la situation des agents concernés ?

4. Mise en place du comité de suivi

Enfin, à quelle échéance est-il prévu de réunir le comité de suivi institué par l'article 15 ?

Sans attendre l'échéance annuelle prévue par l'accord, les difficultés d'application et les chantiers à engager justifient à nos yeux une première réunion rapide. Elle permettrait de partager :

- un bilan de la diffusion de l'accord et des consignes adressées aux directions ;
- un état des lieux des passages en CDI après trois ans et des demandes après un an ;
- le calendrier des mesures relatives à la rémunération et à la restauration ;
- les premières données nécessaires au suivi des écarts de rémunération entre contractuels et titulaires, ainsi qu'entre les femmes et les hommes.

Nous souhaitons que cette réunion permette de fixer un calendrier de travail partagé, assorti d'étapes concrètes et d'un suivi des difficultés signalées.

Nous vous remercions de vos réponses sur ces différents points et de votre proposition de date pour réunir le comité de suivi. Nous sommes disponibles pour vous transmettre, dans un cadre approprié, les situations individuelles dont nous avons été saisis.

Bien cordialement,

Pour la CGT Éduc'action administration centrale

Juliette CAILLAUDEAU / Jean de LABRUSSE
CO SECRETAIRES GENERAUX
CGT Educ'action administration centrale
Éducation – Recherche – Enseignement supérieur
97 rue de Grenelle 75007 PARIS - Pièce 512
01 55 55 31 38 – 06 60 86 41 13 / 06 16 70 60 37
www.cgteducac.fr