Syndicat AC - CGT

De: Syndicat AC - CGT
Envoyé: mercredi 21 octobre 2026 10:05
À: MELANIE JODER; CHRISTOPHE GEHIN; JEAN-LUC MOULLET; OLIVIER GINEZ; RICHARD LAGANIER; MARINE CAMIADE; ERIC BUGE; MAGDA TOMASINI; 'jerome.fournier@sports.gouv.fr'; 'thibaut.de-saint-pol@jeunesse-sports.gouv.fr'; DOMINIQUE MARCHAND; 'laure-aurelia.guillou@education.gouv.fr'; ANNA-LIVIA SUSINI-COLLOMB; CHRISTOPHE PEYREL; CAROLINE PASCAL; AUDRAN LE BARON; STEPHANE TRAINEL; HERVE TILLY; JEAN-JACQUES LADVIE
Cc: MURIEL POCHARD; JEANNE POLI; OLIVIER COLAS; SOPHIE REYNES; ALI FERHI; MARINE LAMOTTE D'INCAMPS; GUILLAUME AUJALEU; LAURENT CRUSSON; ELISABETH DIVET; EMMANUEL DOSSIOS; HERVE SEBILLE; FAIZA MAHIEDDINE; STEPHANE ROBIN; CHRISTELLE HACHEMI; GAELLE PETIT; FREDERIC SERRERO; YANN COUEDIC; 'fabrice.breteche@education.gouv.fr'; JAMILAT GERBRON; STEVEN JUGEAU; DAVID BAUDUIN; CYNTHIA SZELONG; 'celine.le-mao@education.gouv.fr'; ISABELLE DOUSSOT; 'sandrine.ouvrat-clain@education.gouv.fr'; PIERRE DESBIOLLES; CELINE KERENFLEC'H; JEAN HUBAC; EMMANUELLE GASCHAT; FRANCOIS GILLES; NICOLAS BABUT; FLORENCE GIRARD; AGNES DUWER; PHILIPPE SCHILLINGER; NICOLAS MATHIEU; BERNADETTE PERNAUD-THOMAS; MAGALI PAINAULT; NICOLAS GENRE; ALEXANDRE ASSEO; NICOLAS JEANJEAN; CORINNE BOREL; FLORENCE PLESSIX; 'estelle.dhont-petrault@recherche.gouv.fr'; HELENE GROSJEAN; CHRISTINE AGNES ARNULF-KOECHLIN; BENJAMIN LEPERCHEY; LAURE VAGNER-SHAW; 'geraud.de-marcillac@enseignementsup.gouv.fr'; VALERIE DESCHAMPS; JOHANNA ROUX; CLAUDINE MACRESY-DUPORT; MALIKA REZGUI; YVES BOERO; OLIVIER BLANCHARD; AURELIE GOIN; SABRINA PRUGNAUD; CATHERINE VIEILLARD; SEBASTIEN CHAUVIN
Objet: Accord contractuels : faire connaître les nouvelles garanties et les appliquer dans les directions
Pièces jointes: Guide_CGT_contractuels_AC_majoct2026_postaccord_compressed.pdf; TractCGT_signature_accord_contractuels_compressed.pdf

Mesdames et Messieurs les directeurs et directrices,

Les personnels contractuels représentent désormais un quart des effectifs de l'administration centrale et 41% des recrutements. Ils constituent donc une part essentielle de nos équipes et du fonctionnement de nos services. Leurs conditions d'emploi et leurs perspectives professionnelles doivent être pleinement prises en compte dans la gestion des directions et c'est la raison pour laquelle nous nous adressons à vous aujourd'hui et que nous adressons une copie de ce message à vos chefs de service et aux responsables des services RH de proximité.

- **Faire connaître et appliquer pleinement les avancées de l'accord collectif relatif au cadre de gestion des contractuels**

L'accord collectif signé le 16 avril 2026 relatif au cadre de gestion des agents contractuels exerçant en administration centrale vise notamment à sécuriser leurs parcours et à fixer des règles communes pour sortir d'une gestion individualisée et trop souvent au cas par cas. La CGT l'a signé parce qu'il apporte des garanties importantes en matière de sécurisation des parcours

professionnels, même s'il reste en deçà de nos revendications. Nous souhaitons aujourd'hui que ces engagements soient appliqués dans toutes les directions.

Or les premiers retours des collègues montrent que ce n'est pas encore suffisamment le cas, notamment parce que l'accord reste mal connu des encadrants et des RH de proximité. Des renouvellements après trois ans sont encore proposés en CDD alors que la hiérarchie est favorable à un CDI ; des UGARH ne savent pas comment traiter les demandes de CDIsation après un an. Ces situations montrent la nécessité de mieux faire connaître les nouvelles dispositions et de clarifier les procédures pour les mettre en œuvre.

Plusieurs retours de collègues témoignent pourtant d'une méconnaissance persistante de l'accord et d'incertitudes sur ses modalités d'application. Des renouvellements après trois ans sont encore proposés en CDD alors que la hiérarchie est favorable à un CDI. Des UGARH ne savent pas non plus comment instruire les demandes de CDIsation après un an.

Ces situations appellent une clarification des procédures par le SAAM que nous venons de saisir, mais aussi une appropriation du texte au sein des directions. Nous attirons notamment votre attention sur les dispositions suivantes :

- **La fin des CDD courts et la norme du premier CDD conclu pour trois ans** pour stabiliser les agents (les exceptions doivent être argumentées par le service recruteur) ;
- **La norme d'une CDISation après 3 ans de CDD** pour fidéliser véritablement les agents et leur offrir un vrai droit à la carrière. Il suffit de l'avis favorable de la direction ;
- **Un CDI peut également être proposé après un an d'ancienneté dans le poste**, à la demande de la direction ;
- **La rémunération doit être réexaminée à chaque changement de fonctions** et, en l'absence de changement, au plus tard tous les trois ans ;
- **Le rapprochement des rémunérations entre contractuels et fonctionnaires** : l'accord prévoit de fixer la rémunération en tenant compte du parcours de l'agent et de la cohérence avec celle d'un titulaire exerçant un emploi de même nature, à responsabilités et ancienneté équivalentes. Les directions ont un rôle essentiel pour identifier les écarts et soutenir les demandes de revalorisation auprès du SAAM.
- **La réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes** : l'accord prévoit une attention particulière aux écarts à niveaux de responsabilité équivalents. Leur correction doit être intégrée aux décisions de rémunération et de réévaluation, et faire l'objet d'un suivi collectif dans le comité de suivi.
- **L'ouverture de la part variable annuelle aux contractuels sur emploi permanent, en CDD comme en CDI** : la nouvelle structuration prévue par l'accord ne réserve pas ce dispositif aux CDI. Son plafond doit être fixé en référence aux plafonds de CIA des titulaires exerçant les mêmes missions. Les directions doivent préparer sa mise en œuvre avec le SAAM et faire remonter les besoins budgétaires pour que cette possibilité devienne effective, y compris pour les CDD jusqu'ici généralement exclus

L'application de l'accord ne doit pas dépendre de la seule capacité de chaque collègue à connaître le texte et à multiplier les relances. Votre rôle est déterminant : engager les démarches, soutenir les demandes et documenter les responsabilités et l'expertise des agents, notamment dans l'entretien professionnel.

Nous avons parallèlement demandé au SAAM de préciser le calendrier de mise en œuvre de la nouvelle structuration des rémunérations, du droit d'option pour les agents en poste et de la part variable pour les CDD comme pour les CDI sur emploi permanent. Nous demandons également la réunion du comité de suivi pour engager le travail sur les écarts de rémunération. Les directions ont

toute leur place dans ce chantier pour faire remonter les inégalités, soutenir les revalorisations et demander les enveloppes nécessaires à la reconnaissance des équipes.

Nous vous adressons également notre tract de présentation des avancées de l'accord, ainsi que notre guide des droits des contractuels, actualisé pour intégrer les dispositions de l'accord. Ces documents sont destinés aux agents, mais peuvent également constituer des ressources utiles pour les encadrants et les services RH qui les accompagnent.

- **Défendre les contractuels et faire vivre le statut : une même responsabilité**

En cette année où nous célébrons les 80 ans du premier statut général des fonctionnaires, issu de la loi du 19 octobre 1946, nous souhaitons aussi rappeler la responsabilité particulière des directions dans la défense et la promotion de l'emploi titulaire. Nous vous invitons d'ailleurs à prendre connaissance du travail réalisé par la CGT sur le sujet.

Le statut n'est pas seulement un ensemble de règles de gestion. Il protège l'exercice des missions de service public contre l'arbitraire et les pressions politiques ou hiérarchiques. Il porte la conception du fonctionnaire citoyen : un agent responsable, disposant de droits et de garanties pour servir l'intérêt général, et non un exécutant soumis au pouvoir du moment. Dans le contexte de montée de l'extrême droite, cette dimension démocratique mérite toute notre attention.

Faire vivre cet héritage passe aussi par les décisions de recrutement. La progression du recours aux contrats sur les emplois permanents peut, à bas bruit, vider le statut de sa portée sans qu'il soit formellement supprimé. Nous vous invitons donc à continuer à privilégier les candidatures de fonctionnaires sur ces emplois, en envisageant les formations et l'accompagnement nécessaires à leur prise de poste, plutôt que de faire de la recherche d'un profil immédiatement opérationnel le seul critère de choix. **L'article 1er de l'accord collectif rappelle précisément que les emplois permanents ont vocation à être pourvus par des fonctionnaires**, sauf exceptions prévues par le CGFP. Il impose aux directions de motiver par écrit toute demande de recrutement d'un contractuel lorsque des titulaires ont candidaté. Cette disposition doit être pleinement mobilisée.

Pour la CGT, il n'y a aucune contradiction entre cette exigence et la défense des collègues contractuels. Nous revendiquons leur titularisation et refusons toute opposition entre personnels : toutes et tous ont droit à l'égalité de traitement et à des conditions d'emploi dignes. Améliorer les garanties des contractuels, c'est aussi limiter la mise en concurrence des agents et défendre les collectifs de travail.

Nous sommes à votre disposition pour échanger sur ces dispositions, les situations rencontrées dans vos directions et les difficultés d'application, dès que nécessaire.

Bien cordialement,

Juliette Caillaudeau / Jean de Labrusse

CO-SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX

CGT Educ'action administration centrale

Education- recherche - enseignement sup - JS

97 rue de Grenelle 75 007 Paris - pièce 512

06 60 86 41 13 / 06 16 70 60 37