

Guide des personnels contractuels

Administration
centrale



Travail égal,
salaire égal !



Une revalo
maintenant !



Contractuels

Le guide de la CGT Educ administration centrale

Au moment où la DGRH vient de publier un [cadre de gestion national des personnels contractuels IATPSS](#) (ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé) difficilement lisible, la CGT vous propose ce guide pour mieux vous approprier vos droits et négocier vos conditions d'emploi face à l'administration.

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. Les politiques de recrutement dans la fonction publique ont conduit à ce que les personnels contractuels représentent aujourd'hui une part importante des agents publics. La loi de 2019 de transformation de la fonction publique a notamment rendu possible le recrutement de personnels contractuels sur l'ensemble des emplois publics et fait exploser la proportion des contractuels : ils représentent jusqu'à 22% des personnels dans la fonction publique d'État et 23% dans notre administration centrale.

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 traduise 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.

L'administration a lancé des travaux pour un cadre de gestion des personnels contractuels au sein de l'administration centrale. La CGT y participe en portant ses revendications, construites avec nos adhérents, les représentant-e-s CGT à la CCP des contractuels et un collectif d'agents contractuels.

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.

N'hésitez pas à nous solliciter pour toute question !

Novembre 2025

Toutes nos fiches

Recrutement et negociation du contrat.....	4
Salaire.....	6
CDI mode d'emploi	9
Période d'essai.....	11
Durée des contrats.....	13
Renouvellement de contrat.....	14
Revalorisation salariale	15
Mobilité	17
Avenant ou nouveau contrat.....	19
Entretien professionnel.....	21
Arrêt maladie.....	23
Action sociale.....	26
Droits.....	27
Instances de representation du personnel.....	28
Fin de contrat.....	29
Concours et reclassement	32

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 CDIé :

- **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

Vos certificats de travail délivrés par de précédentes administrations d'État doivent être annexés à votre contrat (cf. [article 4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986](#))

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](#)

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. Ce [référentiel de rémunération](#) prévoit des fourchettes de rémunération en fonction de l'expérience antérieure.

Vérifiez que la proposition qui vous est faite rentre bien dans les grilles et prend en compte toute votre expérience.

Éléments de la rémunération

Le contrat est exprimé en point d'indice majoré (IM ou INM). C'est un avantage car cela permet de bénéficier automatiquement des revalorisations du point d'indice (même si elles sont bien trop peu fréquentes).

▪ Comment calculer mon traitement ?

Indice majoré x point d'indice = salaire brut

Valeur du point d'indice : 4,92€

Exemples :

INM 366 : $366 \times 4,92 = 1801,74$ € brut

INM 550 : $550 \times 4,92 = 2\,708$ €

La rémunération est fixée par décret et se compose :

- d'un traitement brut indiciaire
- indemnités de résidence variable selon lieux d'affectation
- d'un éventuel complément indemnitaire
- du supplément familial de traitement le cas échéant
- d'une prise en charge partielle du titre de transport et/ou forfait mobilité durable,
- d'une prise en charge partielle de la complémentaire santé

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

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. Généralement le montant maximum est de 5%, ce qui est bien inférieur à ce que perçoivent les fonctionnaires.

Attention, le contrat précise la possibilité de toucher une part variable qui n'a rien d'automatique. 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 sont majoritairement exclus de la part variable, mais pas tous. Vous pouvez tenter de négocier un bonus de fin d'année dans votre contrat !

La plupart 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.

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 est 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**.

Les acquis d'une expérience réussie dans une autre administration sont à faire valoir pour un recrutement direct en CDI : c'est un argument de poids !

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](#))

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.

La réglementation pose les conditions suivantes pour la CDIisation :

- 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

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%)

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 9 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986](#)

Attention : La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

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 47 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986](#) 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

DUREE DES CONTRATS

La durée des CDD dépend encore une fois du fondement juridique et si le contrat répond à un besoin permanent ou pas.

Durée des contrats répondant à un besoin permanent

Les CDD répondant à un besoin permanent sont conclus pour une durée maximum de 3 ans. **L'administration préconise que ces CDD soient de 12 mois minimum.** Si l'administration vous propose un contrat de 10 mois, mettez-la face aux recommandations du ministère et contactez immédiatement un militant CGT !

En cas de reconduction, l'administration préconise un contrat pluriannuel donc d'au moins deux ans. Pour les secteurs connaissant des difficultés de recrutement, l'administration préconise des contrats de 3 ans minimum, tout en recommandant de jouer sur la durée de la période d'essai. Elle préconise aussi des CDI (voir section dédiée).

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

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.

Quels sont les délais de prévenance ?

L'administration notifie son intention de renouveler ou non le contrat dans le respect d'un délai de préavis qui varie selon la durée du contrat. Un entretien peut être organisé

Durée du contrat	Délai de prévenance	Entretien préalable au renouvellement
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	oui
CDI	3 mois	oui

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.).

Entretien préalable au non-renouvellement

Si vous avez au moins 3 ans d'ancienneté, un entretien préalable au non-renouvellement est obligatoire. Celui-ci doit être distinct d'un entretien professionnel. 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 ?

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.

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 quoi 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.

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.

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 présentées 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

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 ! Pour mieux négocier, reportez-vous à la partie revalorisation salariale ! (voir p. 15)

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 reconnaître un service fait, 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 !

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 professionnelle 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](#)

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 induite.

[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 1^{er} janvier 2027, alors qu'elle était initialement prévue mi 2025. 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 1^{er} 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	$(11,88 \text{ €} \times 35 \text{ h} \times 52 \text{ semaines} / 12) \times 1,4$	2 522,52€
Montant maximum d'IJSS	$(2\,522,52 \text{ €} \times 3) / 91,25 \times 50\%$	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

Vos élu·e·s CGT en CCAS :

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

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

<i>Titulaires :</i>	<i>Suppléant·e·s :</i>
Sylvie Aebischer	Emmanuelle Prevost
Jean de Labrusse	Mickaël Ramackers
Juliette Caillaudeau	Jean-Bernard Liégeois
Valérie Gaudin-Mercier	Jean-Paul Guillien

Vos représentant·e·s CGT en formation spécialisée

<i>Titulaires :</i>	<i>Suppléant·e·s :</i>
Sylvie Aebischer	Jean-Bernard Liégeois
Jean de Labrusse	Sébastien Gautier
Emmanuelle Prevost	Rose-Hélène Ajolet
Fabienne Federini	Frédéric Pinchon

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

<i>Collège 1 :</i>	<i>Collège 2 :</i>
Philippe Ajuelos	Patricia Ganem
Benoît Piedallu	Justine Klipfel

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 !

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 1^{er} 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	<ul style="list-style-type: none">- 1/2 de la durée jusqu'à 12 années de services- 3/4 de la durée au-delà de 12 années
Services en tant que B	<ul style="list-style-type: none">- 7 premières années : services non pris en compte- 6/16^e : services entre 7 et 16 années de services- 9/16^e : ancienneté au-delà de 16 ans
Services en tant que C	<ul style="list-style-type: none">- 10 premières années : services non pris en compte- 6/16^e : 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'accroît en fonction du niveau de concours que vous passez. En administration centrale l'IFSE minimum est de 541€ pour une catégorie C, 725 pour une catégorie B etc. (cf. page 7 de ce guide).

- 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'il atteigne 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 6^e journée (cf. [circulaire du 10 mai 2017](#) sur le compte personnel d'activité dans la fonction publique).