

# CADRE DE GESTION DES CONTRACTUELS : ENJEUX ET CONTEXTE

L'administration a enfin ouvert des négociations sur un cadre de gestion des personnels contractuels pour l'administration centrale, répondant à une vieille revendication des organisations syndicales. Cette négociation intervient dans un contexte de très forte progression du nombre de contractuels et répond aux besoins de règles claires et partagées pour la gestion des agents non titulaires. La CGT pousse pour améliorer autant que possible les conditions d'emploi des agents, même si l'administration n'est pas prête à négocier sur tout. Dans ce document, nous vous proposons un **décryptage des enjeux et du contexte de cette négociation** et nous vous présentons les **revendications que porte la CGT**.

## Un cadre de gestion pour les contractuels : une nécessité !

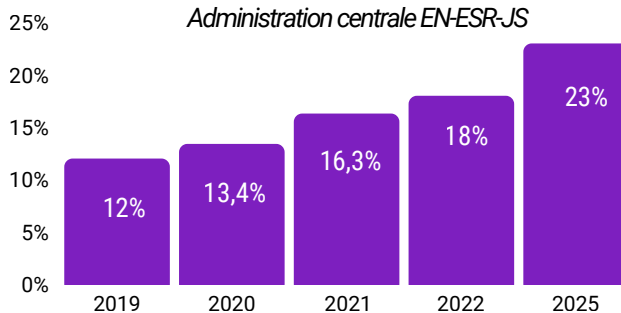
L'absence de cadre clair et partagé pour la gestion des personnels contractuels conduit à **des situations aussi injustes pour les agents qu'ingérables pour l'administration**. Il était grand temps d'y mettre fin ! Mais tout l'enjeu est jusqu'où ira la discussion et si la question des rémunérations pourra enfin être abordée.

## Des recrutements qui explosent

La part des contractuels au sein de notre administration centrale a très fortement augmenté au cours des dernières années : les contractuels représentaient 12% des agents en 2019 contre 23% aujourd'hui. Cette explosion est la conséquence directe de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui a ouvert l'ensemble des recrutements aux personnels contractuels. En 2024, les agents contractuels ont représenté 41% des recrutements au sein de notre administration centrale.

## Part des contractuels

Administration centrale EN-ESR-JS



Sources : RSU et données SAAM

Les années 2023 et 2024 sont manquantes

## Limites de la contractualisation

Par nature, la gestion des fonctionnaires est collective et encadrée par les règles de chaque corps sur la rémunération et le déroulement de carrière. A contrario, la gestion des contractuels est individuelle et la contractualisation est théoriquement un acte libre entre deux parties. **Sauf qu'en pratique, c'est à l'employeur que profite l'absence de règles collectives !**

## Infallible loi du nombre

La loi du nombre est généralement infallible. Si l'administration peut gérer des négociations individuelles quand les contractuels sont peu nombreux, elle n'en a plus les moyens quand ils se multiplient. **Aujourd'hui + d'1 agent sur 5 est contractuel en administration centrale, le cadre de gestion devient plus que nécessaire.**

## Même la cour des comptes le dit...

Dès septembre 2020, la cour des comptes soulignait la nécessité de mettre en place des référentiels de rémunération pour les agents contractuels dans la fonction publique. **Il en existe aujourd'hui pour les enseignants contractuels et dans de nombreux ministères : finances, intérieur, justice, agriculture, affaires sociales, culture, armées... Pourquoi pas dans notre administration centrale ?**



Le cadre de gestion avec référentiel de rémunération n'est clairement ni un conte de fées ni un outil magique mais il représenterait un premier pas fort !

# Cadre de gestion national un texte qui manque d'ambition

Sous la pression répétée des organisations syndicales, la DGRH a fini par travailler sur un cadre de gestion des personnels IATPSS (ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé). Les travaux ont démarré en 2023 pour n'aboutir qu'à la publication en septembre 2025 du texte. **Les disparités de gestion entre académies et parfois la méconnaissance de la réglementation le rendait plus que nécessaire.**

## Une synthèse utile de la réglementation

Le texte du ministère est un texte qui manque singulièrement d'ambition. **Il synthétise la réglementation, propose des modèles de contrats et vise à clarifier certaines règles de gestion.** Mais il ne fait que recommander des pratiques, n'impose rien, ni n'interdit explicitement aux académies et à l'administration centrale d'anciennes modalités de gestion. Point notable, il bannit les contrats de 10 mois qui étaient pratiqués dans certaines académies (contrats de septembre à juin ne couvrant pas les vacances scolaires). Mais le message est loin d'être offensif !

## Pas de grille de rémunération nationale

**La plus grosse déception touche au refus du ministère de travailler à une grille salariale nationale** qui reconnaisse les qualifications des personnels, permette un déroulement de carrière et corrige les inégalités entre académies, comme cela existe pour les personnels enseignants ou les AED. Le ministère aborde bien la question salariale mais ne rappelle que des principes généraux comme le fait que la rémunération des contractuels doit « se rapproche(r) de celle versée aux fonctionnaires occupant des fonctions équivalentes ». **Cela fait un argument de plus pour exiger l'égalité de rémunération entre titulaires et contractuels !**

## La possibilité de référentiels locaux

Le cadre de gestion précise cependant que des référentiels de rémunération des agents contractuels peuvent être mis en place dans les académies ou en administration centrale et que leur élaboration doit faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales. **La CGT s'est immédiatement saisie du texte pour exiger l'ouverture de discussions en administration centrale.**

CADRE DE GESTION DES  
PERSONNELS CONTRACTUELS  
INGENIEURS, ADMINISTRATIFS,  
TECHNIQUES, PEDAGOGIQUES,  
SOCIAUX ET DE SANTE (IATPSS)  
MENESR-MSJVA - DGRH C

2025

## Cadre national Suivez le lien

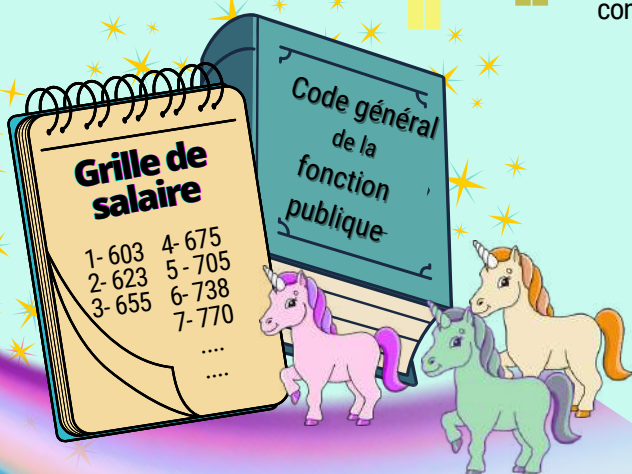


Attention  
le texte est  
très juridique  
et pas  
toujours  
facile à lire.  
On a tenté  
d'en garder  
l'essentiel  
dans notre guide



Lisez le guide CGT  
des contractuels

## Qu'est-ce qu'un cadre de gestion ?



### ■ Fixer des règles de gestion collective

La notion de cadre de gestion renvoie à des réalités variées : circulaires, instructions, notes de gestion, les appellations sont variées. La plupart de ces textes rappellent la réglementation et fixent quelques règles de gestion propres. Au fond, l'objectif est toujours double. Il s'agit à la fois de clarifier les règles applicables, quitte à réécrire des éléments déjà fixés dans la réglementation (CGFP et décret de 1986). Mais il s'agit surtout de proposer un cadre collectif pour dépasser les négociations individuelles de chaque contrat.

### ■ Aller jusqu'au référentiel de rémunérations

Certains textes vont plus loin et fixent aussi des référentiels de rémunération. Ainsi les **textes du ministère de la culture ou de Bercy prévoient des grilles salariales et des règles de déroulement carrière.** C'est le cas aussi des cadres de gestion des contractuels administratifs des académies de Bordeaux et Amiens. La circulaire DINUM pour les métiers du numérique fixe des plafonds hors visa du CBCM. Les circulaires justice, intérieur et armées fixent des espaces indiciaires ou fourchettes de rémunération. **Tout est donc possible si l'administration veut bien s'en donner les moyens !**

# Administration centrale

## un besoin fort d'évolution des outils



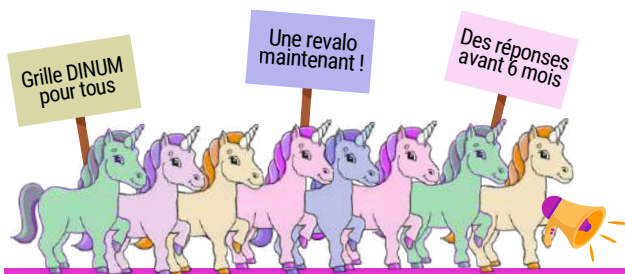
*C'est bien l'absence de procédures claires et partagées qui a rendu pendant des années le recrutement de contractuels aussi complexe et erratique pour les agents et les directions.*

### Une administration mal outillée

L'administration centrale a dû se réorganiser avec la création d'un bureau dédié à la gestion des personnels contractuels (SAAM A5) en septembre 2023. **Pour autant les process de recrutement sont longtemps restés très longs.** Il en va de même pour les renouvellement de contrats et les négociations de revalorisation salariales. Parfois les propositions financières arrivent la veille de la date de renouvellement du contrat et ne permettent pas d'entamer une négociation.

### Des problèmes de gestion

**Beaucoup de contractuels alertent aussi sur des problèmes de gestion** qu'il s'agisse de délais de prise en charge du Pass Navigo, de prise en compte de changement de fonction, de décalage des dates d'effet de revalorisation ou des délais insupportablement longs d'édition des documents de fin de contrat etc. Se posent encore et toujours les questions de l'**indemnisation des contractuels en cas d'arrêt maladie** et du délai de perception des IJSS de la sécurité sociale.



### Des collectifs d'agents contractuels

#### DEPP et SIES : faire valoir les grilles DINUM

A la DEPP et au SIES les contractuels se sont mobilisés pour obtenir la revalorisation des rémunérations des data-scientists. La DINUM a publié un premier référentiel en 2021, un second en janvier 2024. Les contractuels ont obtenu pour l'instant seulement l'application de celui de 2021. La grille 2024 reste à conquérir !

#### Contractuels de la DS : obtenir des réponses

A la direction des sports, le collectif des contractuels a recensé l'ensemble des situations de difficultés de gestion pour les porter collectivement. La mobilisation a permis d'obtenir quelques éclairages sur les difficultés de prise en charge sans tout solutionner mais la discussion a souvent été difficile avec le SAAM qui ne mesurait pas la colère des agents de se sentir aussi maltraités.

*La CGT a évidemment soutenu toutes les initiatives des collectifs de contractuels, relayé leurs interrogations en CSA et accompagné ces collectifs quand ils le demandaient dans leurs discussions avec le SAAM.*



### Des effets sur les agents contractuels et leurs gestionnaires :

Les difficultés de gestion produisent des effets concrets sur **les agents contractuels qui se sentent déconsidérés et maltraités** ; certains en viennent parfois à quitter le ministère. Pour les gestionnaires du bureau SAAM A5, attachés à qualité du service public, la multiplication des dossiers à gérer et l'inadaptation des procédures ont été **sources de surcharge de travail, de qualité empêchée et de souffrance au travail**. Conséquences : perte de sens, arrêts maladie, burn out, turn-over. **Cette situation de process inadaptés et de sous-effectifs chroniques a eu des effets lourds aux deux bouts de la chaîne !**

### Une réorganisation des process au SAAM

**Le SAAM a largement pris conscience de la situation** et mis en place un audit des process de gestion des personnels contractuels. Le déploiement de nouvelles procédures internes, plus claires, a semble-t-il permis de rattraper une grande partie du retard, d'améliorer les délais de réponse et de stabiliser l'équipe de SAAM A5. **Mais tout est loin d'être résolu !**

En mai 2025, le SAAM a transmis aux directions une note explicitant les étapes du recrutement du contractuel. Une fois le candidat retenu et si le dossier est complet, **le SAAM affiche un délai minimum de 1,5 mois pour un recrutement de contractuel** sans observation du CBCM (mais le CBCM demande régulièrement des compléments qui rallongent les délais). **Sauf que tous les contrats supérieurs à l'indice 510 doivent obtenir le visa préalable du CBCM**, soit au moins tous les contrats d'agents de catégorie A ce qui ralentit très largement la procédure.

Si les délais de recrutements se sont améliorés, **on est encore très loin d'avoir clarifié l'ensemble des étapes de la gestion des contractuels.**





# Administration centrale

## Quelques données sur les contractuels

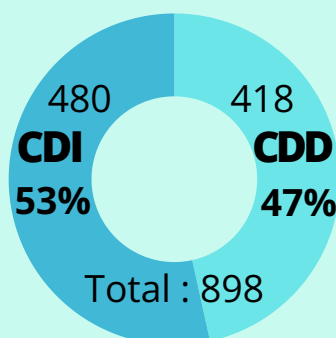
Année 2025 - Données SAAM  
*Sauf mentions contraires*



### 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

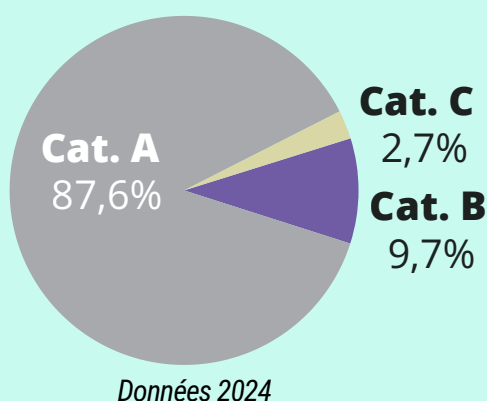
#### CDI

44 ans

#### Fonctionnaires

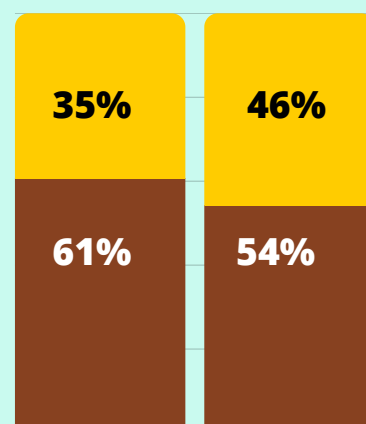
49 ans

### Catégorie d'emplois



### Répartition F / H

● Femmes ● Hommes



Fonctionnaires Contractuels

Données RSU 2022

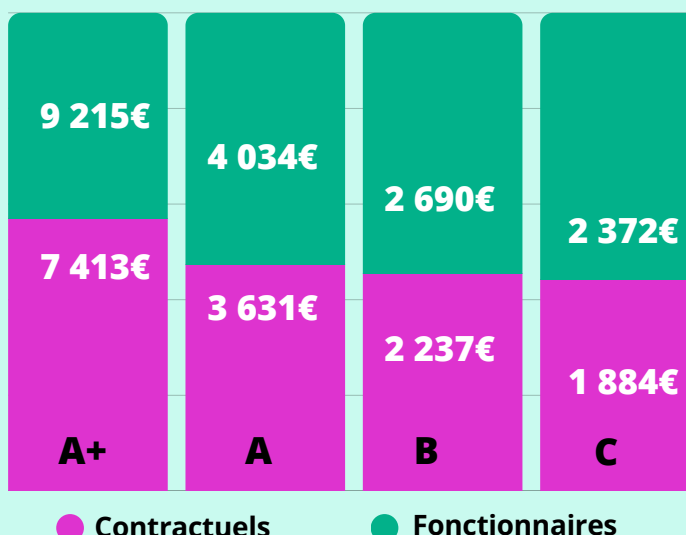
### Bonus

**65**

soit 18%

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

### Salaire net moyen



Les données relatives au salaire moyen sont issues du RSU 2022 en l'attente de données plus récentes

# Revendications CGT : La titularisation des contractuels comme horizon



La CGT Educ'action porte depuis longtemps une revendication : **la titularisation des tous les contractuels sans condition de concours ni de nationalité**. Cet horizon repose sur un attachement fort au statut de la fonction publique, largement remis en cause par la loi de 2019. Mais la CGT refuse la mise en concurrence des agents et défend l'égalité dignité des agents fonctionnaires et contractuels.



En 2019, avant les licornes... c'étaient les personnages de l'âge de glace qui illustraient nos tracts pour mettre en scène **le risque de mise en extinction des fonctionnaires**.

Relire notre tract



## Etendre le statut de la fonction publique et ses garanties collectives

La CGT est profondément attachée au statut de la fonction publique, à sa défense et à son approfondissement. **Les corps de fonctionnaires garantissent des déroulements de carrière clairs et collectifs en dehors de toute pression hiérarchique ou politique**. Ils sont à ce titre la garantie de l'indépendance du service public.

## La loi de 2019 : une brèche dangereuse dans le statut

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a mis à mal de nombreuses garanties du statut en s'attaquant aux compétences des CAP et individualisant les parcours. Mais la brèche la plus importante est l'ouverture de l'ensemble des postes aux personnels contractuels. **Comme à la SNCF ou France Telecom, on ne supprime pas les emplois à statut mais on les marginalise progressivement**. Les recrutements de contractuels qui étaient l'exception deviennent progressivement la norme. Au final, la multiplication des recrutements de contractuels agit indirectement comme **une mise en extinction progressive des fonctionnaires**.

## Refuser d'opposer les personnels entre eux

La CGT refuse toute mise en concurrence entre les personnels fonctionnaires et contractuels. C'est en défendant tous les agents que nous pouvons tirer vers le haut nos conditions d'emplois et de carrière. **La CGT affirme fermement l'égalité dignité de tous les personnels**, quels que soient leur statut, leur catégorie, leur genre, leur âge ou leur origine !

## Défendre l'emploi titulaire pour tous

La CGT défend donc l'emploi titulaire et le recours préférentiel à l'emploi de fonctionnaires, conformément à l'esprit du statut et de la réglementation. Il faut donc continuer à ouvrir des concours et garantir un droit à la carrière et à la mobilité pour l'ensemble des agents en poste. La CGT défend donc la titularisation de l'ensemble des contractuels sans condition de concours ni de nationalité : **elle revendique un grand plan de titularisation** permettant de transformer les emplois de personnels contractuels en postes de fonctionnaires, avec des reclassements favorables.

## Améliorer le reclassement et les grilles

Pour que la titularisation soit intéressante, il faudrait revoir les règles de reclassement qui sont défavorables aux contractuels et ne prennent en compte qu'une partie de l'ancienneté. Il faudrait aussi que les grilles de fonctionnaires soient revalorisées pour qu'elles soient plus attractives. **A nous de nous mobiliser collectivement pour faire avancer ces revendications !**

## Le cadre de gestion comme revendication intermédiaire

C'est un euphémisme de dire que les gouvernements actuels ne paraissent pas vraiment déterminés à mettre en place ce vaste plan de titularisation, ni à négocier de nouvelles grilles pour les corps de fonctionnaires ! **La CGT est donc pragmatique et se saisit de l'ensemble des outils disponibles pour défendre les personnels**. A ce titre, elle revendique la mise en place d'un cadre de gestion des personnels comme solution immédiate pour améliorer les conditions d'emploi et de carrière des personnels contractuels. **C'est maintenant et ici qu'il faut agir**, pas seulement demain, dans un futur idéal !





# Les revendications de la CGT

En attendant un plan de titularisation de l'ensemble des contractuels sans condition de concours ni de nationalité, la CGT porte dans la négociation avec l'administration les revendications intermédiaires suivantes :

## 1. Rémunération et pouvoir d'achat

### Un référentiel de rémunération minimum assurant l'égalité salariale

A travail égal, salaire égal : c'est le principe que porte la CGT. **Les salaires des contractuels ne doivent plus être systématiquement inférieurs aux salaires des titulaires.** Pour ce faire, **la comparaison salariale doit intégrer les primes des fonctionnaires.** Notre proposition de référentiel minimum ou début de grille salariale assoit donc le calcul de la rémunération minimale des contractuels sur la grille du corps de référence et le plancher de gestion des attributions indemnitaires.

#### Catégorie A

##### Chargé d'étude

**Situation actuelle :**  
référentiel actuel CBCM 2020 : INM 550

**Proposition CGT :**  
Grille AAE échelon 1 : INM 395  
Plancher IFSE G4 : 1025€ soit 208 INM  
= indice de départ : **INM 603**

##### Chef de pôle

**Situation actuelle :**  
référentiel actuel CBCM 2020 : INM 550

**Proposition CGT :**  
Grille AAE échelon 1 : INM 395  
IFSE G3 chef section : 1292€ soit 262 INM  
= indice de départ : **INM 657**

**Valeur du point d'indice**  
novembre 2025 :

**4,92278€**

#### Filière administrative, filière ITRF, même combat !

Les projections de la CGT sont calées sur les grilles type des administratifs (attachés, secrétaires et adjoints administratifs) mais peuvent très bien se décliner sur les grilles de la filière ITRF : les grilles des IGE, techniciens et agents techniques démarrent exactement aux mêmes indices et les planchers indemnitaires sont équivalents.

##### Adjoint chef de bureau

**Situation actuelle :**  
référentiel actuel CBCM 2020 : INM 600

**Proposition CGT :**  
Grille AAE échelon 1 : INM 395  
Plancher IFSE G2 : 1475€ soit 300 INM  
= indice de départ : **INM 695**

##### Chef de bureau

**Situation actuelle :**  
référentiel actuel CBCM 2020 : INM 650

**Proposition CGT :**  
Grille AAE échelon 1 : INM 395  
Plancher IFSE G1 : 1917€ soit 389 INM  
= indice de départ : **INM 784**

#### Catégorie B

**Situation actuelle :**  
Non connue

**Proposition CGT :**  
Grille B1 échelon 1 : INM 373  
Plancher IFSE G2 : 1475€ soit 300 INM  
= indice de départ : **INM 695**

#### Catégorie C

**Situation actuelle :**  
Non connue

**Proposition CGT :**  
Grille C2 échelon 1 : INM 367  
Plancher IFSE G1 : 1917€ soit 389 INM  
= indice de départ : **INM 784**



#### A savoir :

Le principal grade de recrutement pour la catégorie C est aujourd'hui le grade C2 (dit aussi principal deuxième classe). C'est la raison pour laquelle notre rémunération minimum n'est pas assise sur le grade C1.

### Et les métiers du numérique ?

Les contractuels du métiers du numérique (informaticiens ou data scientists) bénéficient d'un référentiel interministériel de la DINUM. Il ne s'agit pas de leur faire perdre en rémunération. **La CGT est au contraire favorable à l'application le référentiel DINUM 2024** (et non plus celui de 2021) pour lequel l'administration prétend ne pas avoir les budgets nécessaires. Une autre piste est de **partir de la grille des ingénieurs de recherche (IGR)** et de prendre en compte la moyenne de l'IFSE versé dans le groupe 3 ou à terme le plancher du groupe 2.

**Situation actuelle :** Grille DINUM 2021

**Proposition CGT :**  
Grille IGR échelon 1 : INM 465  
Moyenne IFSE G3 : 1638€ soit 333 INM  
= indice de départ : **INM 798**

## Des grilles de salaires permettant un déroulement de carrière



Tout l'intérêt des grilles de la fonction publique est qu'elles permettent un déroulement de carrière automatique, non soumis à l'appréciation hiérarchique. La CGT a travaillé à partir des grilles existantes et des montant de primes pour proposer des grilles minimum. En incluant uniquement l'avancement d'échelon, les revalorisations sont déjà plus intéressantes que les revalorisations triennales actuelles.

### Proposition minimum CGT

Catégorie A grille attaché		Catégorie B grille SAENES		Catégorie C grille adjoint admin.	
0 ans 0 mois	603	0 ans	520	0 ans	477
1 an 6 mois	623	1 ans	521	1 ans	479
3 ans 6 mois	655	2 ans	522	2 ans	480
5 ans 6 mois	675	3 ans	523	3 ans	483
7 ans 6 mois	705	4 ans	524	4 ans	484
10 ans	738	6 ans	533	5 ans	486
13 ans	770	8 ans	548	6 ans	487
16 ans	800	10 ans	567	8 ans	495
19 ans	830	13 ans	583	10 ans	507
22 ans	865	16 ans	593	13 ans	519
26 ans	898	19 ans	609	16 ans	527
		22 ans	629	20 ans	535
		26 ans	655		

### Lecture des grilles

1ère colonne : ancienneté  
2e colonne : INM

### Toutes les autres propositions de grilles de la CGT

Pour retrouver toutes les propositions de grilles de la CGT déclinées par groupes de fonction et notamment, flashez le code ou suivez le lien :

#### Catégorie A

- chef de section
- adjoint chef de bureau
- chef de bureau

#### Catégorie B

- fonction complexes
- chef de section

#### Catégorie C

- Chef d'équipe



### Pour aller + loin

Nos grilles sont pensées comme des points de départ sur le grade de recrutement mais nous avons proposé des **variantes intégrant les revalorisations indemnitaires** (revalorisation du E de l'IFSE tous les deux ans)

### Des tarifs de cantine adaptés

Les tarifs de cantine des agents sont calculés en fonction de l'indice de rémunération (INM). Pour les fonctionnaires, la part indemnitaire ne rentre donc pas en compte. **Un abattement de seulement 75 points est pratiqué pour calculer le tarif des contractuels**, très loin des montants indemnitaires que touchent les fonctionnaires. La CGT revendique un abattement indiciaire au moins égal au plancher de gestion de chaque catégorie :

#### La CGT revendique :

- des bonus pour tous les contrats, CDD compris
- des montants de bonus équivalents au CIA des fonctionnaires

#### La CGT revendique :

- catégorie A : 208 points minimum
- catégorie B : points minimum
- catégorie C : 110 points minimum

### Montant moyen CIA 2024

<b>Catégorie A</b>	• groupe 4 :	2 081€	<b>Catégorie B :</b>	1 676 €
	• groupe 3 :	2 744€	<b>Catégorie C :</b>	1 066€
	• groupe 2 :	3 791€		
	• groupe 1 :	5 317€		

#### Groupes de fonction catégorie A : rappel

Groupe 1 = chefs de bureau

Groupe 2 = adjoints chefs de bureau

Groupes 3 = chargés études / chargés de mission

Groupe 4 = idem mais sortie de concours



## 2.

## Cadre des contrats

### Durée des CDD : 3 ans minimum

Trop de premiers contrats sont aujourd'hui des contrats d'un an : ce premier CDD fonctionne comme une très longue période d'essai et reste un vrai handicap pour les collègues qui ont besoin de se projeter ou de garanties de stabilité (location, emprunt...). **La CGT demande que la norme des CDD soit d'une durée de 3 ans pour mieux stabiliser les contractuels !**

#### La CGT revendique :

- des contrats de 3 ans minimum

### Une CDIisation automatique

Pendant trop longtemps la CDIisation a paru un horizon quasi inatteignable. **La réglementation permet aujourd'hui des primo-recrutements en CDI.** Le référentiel DINUM l'encourage même pour les métiers de la filière numérique. Il faut que l'administration s'engage à généraliser les CDI en primo-recrutement au moins pour les métiers en tension comme pour les agents ayant déjà une expérience professionnelle. **Mais il faut aussi que les CDI soient systématiquement proposés en deuxième contrat et a minima après 3 ans (et non plus 6),** il faut qu'ils puissent continuer à être proposés + tôt encore pour les collègues qui en font la demande.

#### La CGT revendique :

- systématiser les CDI en premier contrat dans les filières en tension
- systématiser les CDI dès l'embauche pour les agents ayant déjà eu un CDD dans une autre administration
- systématiser les CDI en deuxième contrat et a minima au bout de 3 ans de CDD

### Mobilité : réduire les périodes d'essai

La CGT défend la continuité des parcours pour réduire au maximum la précarité. A chaque fois que c'est possible, elle plaide donc pour que l'administration utilise au maximum la possibilité de réduire ou supprimer la période d'essai pour garantir un maximum de stabilité aux agents contractuels.

#### La CGT revendique :

- **suppression automatique des périodes d'essai en cas de portabilité du CDI** et reprise de rémunération garantie
- **systématisation du congé de mobilité professionnelle** pour les agents contractuels obtenant un contrat hors administration centrale pour garantir un droit au retour
- **systématisation des avenants au contrat** (et non de nouveau contrat) en cas de mobilité interne
- **suppression automatique des périodes d'essai en cas de changement de contrat** (passage de CDD en CDI notamment) au sein de l'administration centrale

