

Contractuel·les

Des ministères sociaux

Le guide des droits

Le parcours des contractuel·les est long et périlleux ; utilise ce guide pour éviter que ton radeau ne s'échoue sur le rocher de l'administration.

Avril 2024



Table des matières

Edito	3
1 Les chiffres clés	4
2 « Agent·e contractuel·le de l'État » se conjugue au pluriel	5
3 Comment s'établit la rémunération des contractuel·les ?	7
4 L'entretien professionnel	10
5 Le passage du CDD au CDI	11
6 Le droit au chômage	12
7 La Commission Consultative Paritaire (CCP)	13
8 Les règles de gestion à connaître	14
Focus A les chargé·es d'études et encadrant·es en statistiques, économie ou démographie, ou actuariat	16
Focus B Les métiers du numérique	17
Annexe 1 Cadre de gestion de 2007 des CDD et CDI « loi 1984 » et échelonnement indiciaire	19
Annexe 2 Référentiel des rémunérations et des métiers (cadre d'embauche de janvier 2021).....	21
Textes de référence	22
Glossaire	23
Contacts	24

Edito

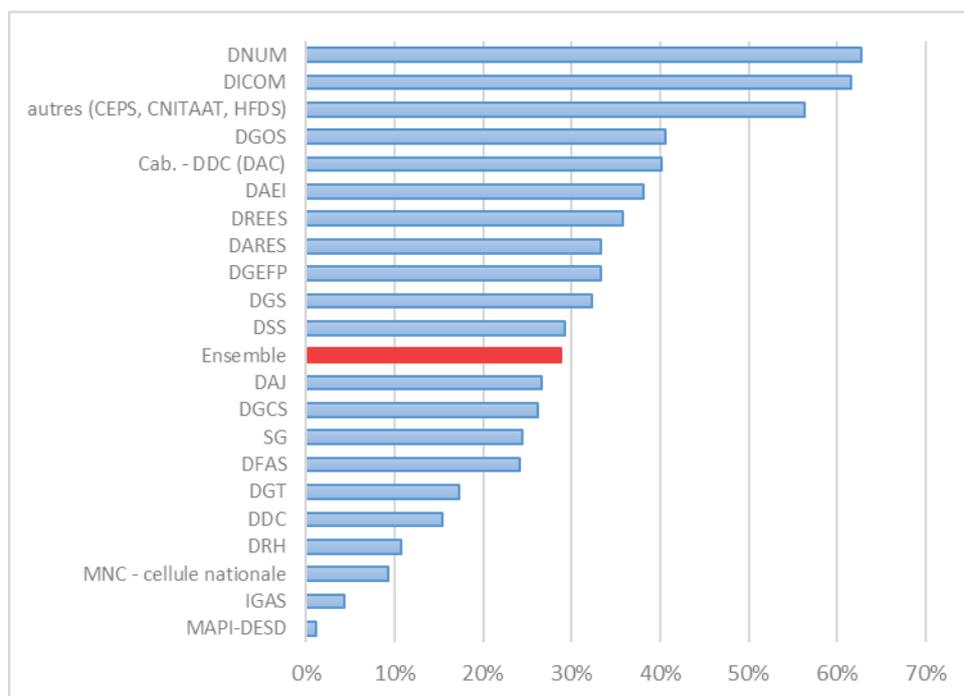
Les contractuel·les constituent une catégorie bien souvent précarisée dans les ministères sociaux : recrutement dans le flou, salaire plus faible et/ou manque de transparence sur le calcul de ce dernier, renouvellements en catastrophe, etc.

Ce guide, à destination des agent·es, permet de mieux comprendre les enjeux liés au statut de contractuel·le. Vous y trouverez des informations sur la définition de ce statut, un éclairage sur les rémunérations associées et les possibilités de carrière, l'accès au CDI ou encore les instances dans lesquelles les droits des contractuel·les sont défendus.

Ce guide a vocation à circuler, alors n'hésitez pas à le communiquer à vos collègues, à en discuter car :

Parmi l'ensemble des agent·es des ministères sociaux,
29 % sont contractuel·les. Vous n'êtes pas seul·es !

Part des contractuel·les au sein des administrations centrales



Source : listes d'inscription aux élections professionnelles de 2022. Calculs CGT.

1| Les chiffres clés

En 2021, les ministères sociaux comptabilisaient **3 910 agent-es non titulaires**.

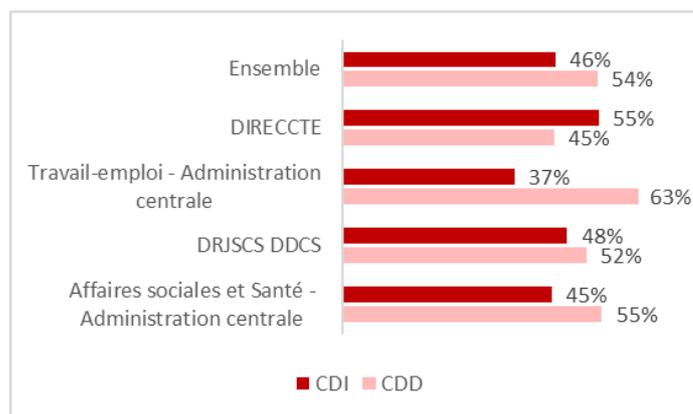
Répartition des contractuel-les par périmètre d'emploi

		Effectifs	Répartition
Affaires	Administration centrale	728	19 %
Sociales et Santé	Services déconcentrés	167	4 %
	ARS	2 128	54 %
Travail-Emploi	Administration centrale	361	9 %
	Services déconcentrés	526	14 %
Ensemble des contractuel-les		3 910	100 %

Source : RSU des ministères Sociaux, 2021.

- **Plus de la moitié** des contractuel-les sont en postes dans les Agences Régionales de Santé (ARS).
- **Plus d'1 agent-e sur 4** est contractuel-le dans les administrations centrales Santé et Travail.

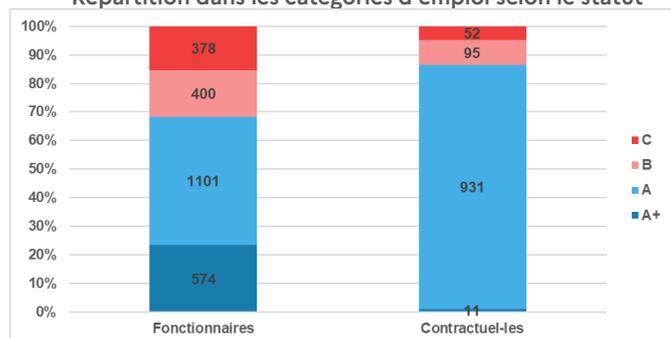
Répartition des contractuel-les par type de contrat



Source : RSU des ministères Sociaux, 2021.

- **Près d'1 contractuel-le sur 2** est en CDI ...
- ... mais seuls **37 %** des contractuel-les des administrations centrales du secteur travail-emploi sont en CDI.
- **53 personnes** ont été CDIées en 2021 (67 en 2020), dont 36 uniquement en administration centrale.

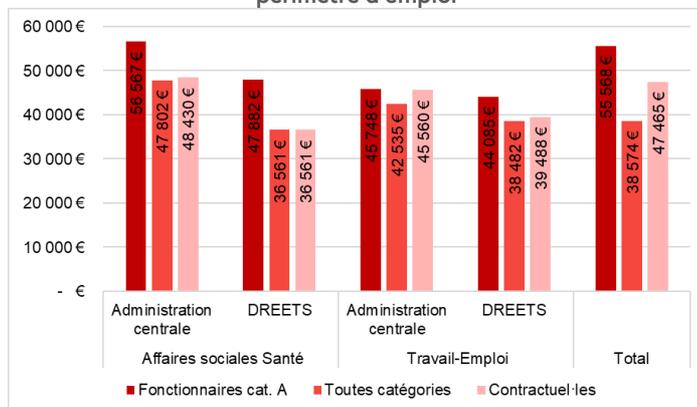
Répartition dans les catégories d'emploi selon le statut



Source : RSU des ministères Sociaux, 2021.

- **85 %** des contractuel-les occupent un poste de catégorie A, contre 45 % des fonctionnaires.

Rémunération moyenne annuelle brute selon le statut et le périmètre d'emploi



Source : RSU des ministères Sociaux, 2021.

- **15 %** : c'est l'écart de salaire moyen entre les fonctionnaires de catégorie A et les contractuel-les.
- **Seulement 11 %** des agent-es formé-es sont des contractuel-les, alors qu'ils et elles représentent 19 % des agent-es.

À ce jour, les statistiques produites dans le cadre du Rapport social unique (RSU) ne fournissent **aucun indicateur par direction**.

Certaines directions produisent cependant leur propre bilan social, présenté en Commission locale de concertation (CLC), à l'instar de la DGT et de la DGOS.

Si les contractuel-les sont une variable d'ajustement pour la direction, c'est pourtant grâce à elles et eux que les ministères fonctionnent.

2| « Agent·e contractuel·le de l'État » se conjugue au pluriel

En principe, **les emplois au sein de la fonction publique sont pourvus par des fonctionnaires**. Au fil des années, plusieurs statuts dérogatoires ont été introduits :

- Les contractuel·les 1978
- Les contractuel·les 1984
- Les vacataires
- Les stagiaires ou apprentis
- Les CDD de mission
- Les CDD ou CDI de droit privé

Les contractuel·les dits « 1978 »

Il ne reste plus aujourd'hui qu'une quarantaine de « contractuels 1978 ». Ils bénéficient d'un « **quasi statut** », ont été **recruté·es directement en CDI** sur une grille indiciaire proche de celle des fonctionnaires, leur fonction et diplôme déterminaient la catégorie (A, B, C) et l'ancienneté l'échelon. Enfin, ils disposaient de **droits proche de ceux des fonctionnaires**. Une commission administrative paritaire (CAP) était consultable sur les questions relatives à la situation et la carrière individuelle des agent·es, leur assurant un **déroulement linéaire de carrière et des garanties d'emploi**. Ils bénéficiaient également de la promotion interne « au choix », c'est-à-dire le passage à une catégorie supérieure sur proposition de la hiérarchie.

Les contractuel·les dits « décret 86 »

La majorité des contractuel·les recruté·es dans les ministères Sociaux sont « contractuel·les décret 86 ». Leur cadre d'emploi est régi par le DECRET D'APPLICATION DU 17 JANVIER 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agent·es contractuel·les de l'État. Jusqu'en 2021, ils dépendaient de la LOI DU 11 JANVIER 1984, abrogée et intégrée désormais au Code général de la fonction publique.

Cadre d'emploi

►► Pour les emplois temporaires

La personne recrutée l'est pour une **durée d'un an ou moins**, et pour l'un des trois motifs suivants :

- Le **remplacement momentanément d'un·e agent·e**, contractuel·le ou fonctionnaire, par exemple à l'occasion d'un congé maternité (ARTICLE L332-6 DU CODE DE LA FONCTION PUBLIQUE) ;
- Faire face à une **vacance temporaire d'un·e fonctionnaire** pendant moins d'un an (ARTICLE L332-7 DU CODE DE LA FONCTION PUBLIQUE) ;
- Un **accroissement temporaire de la charge de travail**, par exemple l'embauche d'un·e gestionnaire pour le passage à un nouveau logiciel de traitement (ARTICLE 4 DU DECRET DU 17 JANVIER 1986).

►► Pour les emplois permanents

Le contrat d'embauche a une **durée d'1 an ou plus**. Il est signé pour l'un des motifs suivants (ARTICLE L332-2 DU CODE DE LA FONCTION PUBLIQUE) :

- Il n'existe **pas de corps de fonctionnaires** pour assurer les fonctions, par exemple sociologues, informaticien·nes, chargé·es de communication, ... ;
- L'emploi nécessite des **compétences techniques spécifiques**, par exemple un·e chargé·e de communication web-média ;
- **Aucun·e fonctionnaire n'a pu être recruté** avec l'expertise et/ou l'expérience adaptées pour les missions ;
- Le poste **ne nécessite pas une formation statutaire spécifique**. Le corps de l'inspection du travail, par exemple, nécessite une formation en école spécialisée.

Recrutement et carrière

Tout au long du processus de recrutement, les principes de **non-discrimination** et de **transparence** doivent être respectés dans la sélection du ou de la candidat·e.

Depuis 2019, toutes les offres portant sur des emplois permanents doivent être publiées sur un espace numérique commun afin d'**assurer l'égal accès à l'emploi public** : le site internet choisirleservicepublic.gouv.fr.

Dans la fonction publique, le **contrat de travail** doit respecter un certain formalisme, il doit être écrit et préciser notamment :

- **L'article de loi** pour lequel l'agent-e est recruté-e et le motif précis du recrutement ;
- **La date de début**, la durée du contrat et la durée de la période d'essai ;
- **Le poste et la catégorie hiérarchique** ;
- **Les conditions de rémunération** ou d'emploi (par exemple le temps de travail ou le lieu d'exercice).

Depuis la LOI DE TRANSFORMATION PUBLIQUE DE 2019, le recrutement de contractuel-les sur des emplois permanents de l'État est facilité pour la plupart des postes (en particulier en catégorie B et C). Les agent-es sont recruté-es en **CDD pour une durée maximale de 3 ans** renouvelable une fois, **ou en contrat de projet**. La durée d'un contrat de projet varie de 1 an à 6 ans, mais la personne ne peut être CDIée.

Une indemnité de précarité d'un montant égal à 10% de la rémunération brute globale est versée, mais uniquement pour les contrats d'un an ou moins (hors saisonnier-es, apprenti-es, contrat de projet).

Transposant une directive européenne, la LOI DU 26 JUILLET 2005 introduit le **CDI** pour les contractuel-les de la fonction publique **au bout de 6 ans de CDD** (*rappelons au passage que la durée des CDD dans le privé ne peut dépasser 2 ans !*).

Les propositions de passage en CDI lors du premier CDD ou lors du renouvellement d'un CDD sont l'exception. De plus, **la non titularisation est la règle**. Toutefois, depuis 2019, il est désormais possible pour l'employeur de recruter directement en CDI ou de basculer en CDI à chaque renouvellement de contrat. Dans ce cas, un nouveau contrat est signé.

Depuis 2019, la mobilité des agent-es contractuel-les en CDI a été facilitée grâce à la **portabilité du CDI**. Désormais, les personnes en CDI peuvent le conserver en cas de changement d'administration, au sein des trois versants de la fonction publique. La portabilité du CDI est toutefois une possibilité et non une obligation pour les administrations.

Dans les ministères Sociaux, la majorité des directions ne respectent pas le droit et pratiquent le 3 ans + 2 ans et **font tout pour ne pas atteindre 6 ans de contrat** mais certaines sont très inventives. Renouvellement en CDD de 3 ans moins 2 jours pour éviter le CDI, changement d'intitulé de la fiche de poste pour faire croire à la suppression du poste occupé,

sans compter les pressions exercées sur les agent-es pour s'assurer d'un départ « volontaire » sans droit ensuite au chômage. C'est un **énorme gâchis en matière de ressources humaines**, puisque le turn-over ne permet pas de conserver les compétences. Pas de cadre cohérent de recrutement piloté par la DRH qui laisse faire les directions ; inégalité de traitement des agent-es contractuel-les qui, pour certain-es, voient leur responsable se bouger pour les conserver et d'autres victimes de l'apathie de leur direction.

Pour l'ensemble de ces contractuels, la CGT rappelle à la DRH les deux principes suivants (CIRCULAIRE LEBRANCHU, 2013) :

■ « le caractère permanent du besoin qui justifie la conclusion d'un contrat sur le fondement de cet article doit conduire à proposer des contrats de trois ans » ;

■ « toute décision de non renouvellement d'un contrat fondé sur la volonté de priver l'agent de la possibilité de bénéficier d'un CDI serait entachée de détournement de pouvoir ».

Conclusion : si aucun fonctionnaire ne postule, si le poste n'est pas supprimé et que l'agent-e formule la demande, le passage en CDI au terme des 6 ans est automatique.

Pour sortir les contractuel-les de la précarité, la CGT défend :

- ▶ des **recrutements en CDI** des agent-es relevant de métiers spécifiques ;
- ▶ des **conditions de titularisation** acceptables pour tou-ttes les contractuel-les qui remplissent les conditions d'ancienneté
- ▶ l'arrêt du recours aux contrats précaires pour couvrir des **besoins permanents**.

3| Comment s'établit la rémunération des contractuel·les ?

La rémunération d'un·e contractuel·le est exprimée en points d'indices ou en montant en euros.

Pour les agent·es recruté·es avant 2021

La rémunération se décompose entre :

- ▶▶ **une rémunération indiciaire** définie par le cadre de gestion,
- ▶▶ qui peut être complétée selon le cas par une **surindiciation**,
- ▶▶ et des primes appelées « **compléments de rémunération** ».

Les deux premiers items souffrent, comme pour les fonctionnaires, du gel du point d'indice.

Depuis 2007, un cadre de gestion organise le déroulement de carrière des contractuel·les. La rémunération est composée d'un **salaire indiciaire** et d'une **partie de primes** (IFTS pour les CDI et un complément pour les CDD). Elle est déterminée à partir d'une grille de rémunération qui évolue en fonction de l'ancienneté comme pour les fonctionnaires. Au total, on compte 5 niveaux d'emploi (1 pour les catégories B et C et 4 pour les A).

Pour certains métiers et à certains niveaux, le traitement indiciaire de la grille est complété d'une « surindiciation », dont le montant varie selon le diplôme. Suite à la mobilisation des statisticien·nes, économistes et démographes de la Drees et de la Dares, cette surindiciation a été revalorisée pour certains métiers (voir [Focus A](#)).

■ *Exemple 1 : un chargé de mission juridique en CDI recruté en 2015 avec 5 ans d'ancienneté est placée à la troisième position du niveau 3. À ce salaire indiciaire est ajouté une prime IFTS et un supplément (variable selon le diplôme).*

■ *Exemple 2 : une chargée d'études statistiques en CDD recrutée en 2019 sans ancienneté est placée à la première position du niveau 3. À ce salaire indiciaire est ajouté un complément (un pourcentage du complément moyen du niveau) et un supplément (variable selon le diplôme).*

La carrière

Depuis le décret de 1986 modifié par le décret du 3 novembre 2014, la rémunération des agent·es contractuel·les de l'État, qu'ils/elles soient en CDI ou en CDD, « **fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels [...] ou de l'évolution des fonctions** ».

Dans les ministères Sociaux, la mise en place d'une grille indiciaire ([Annexe 1](#)) organisée par niveaux et par échelons semble garantir **une évolution automatique selon une durée d'ancienneté dans chaque échelon**.

Mais la définition des niveaux ne correspond plus aux métiers d'aujourd'hui, le niveau 1 et 1bis étant réservé au management au détriment des métiers d'expertise universitaire ou technique.

Les **règles indemnitaires sont opaques** et personne ne sait comment sont calculées les primes des autres agent·es contractuel·les « décret 86 ».

▶ **Le passage d'un niveau à l'autre** est difficile et opaque, vecteur d'inégalités avec les fonctionnaires.

▶ L'arrivée en **fin de grille** pose de réels problèmes : la carrière est complètement bloquée et la rémunération reste la même pendant des années, voire jusqu'à la retraite.

▶ **Le réexamen obligatoire** tous les 3 ans est refusé aux contractuel·les qui ne changent pas de fonction. L'ancienneté et l'expérience ayant progressé, il faut la réévaluer.

▶ **Le positionnement dans la grille** varie entre les directions (les postes de chargé·e de mission sont proposés uniquement au niveau 3 dans certaines directions, contre des niveaux 2 dans d'autres).

▶ Les écarts étant les plus marqués entre administration centrale et services déconcentrés, où les niveaux 1 et 1bis sont quasi inexistantes.

Pour les agent-es recruté-es depuis 2021

Les ministères Sociaux ont introduit un second système en parallèle du premier pour les nouveaux recrutements ou pour les renouvellements en CDD ou en CDI (INSTRUCTION RELATIVE A LA REMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS DES MINISTERES SOCIAUX DU 7 JUILLET 2021). Les agent-es contractuel-les sont donc aujourd'hui **géré-es selon deux régimes différents**, selon leur date de première embauche aux ministères Sociaux.

Ce nouveau cadre impose un **niveau de rémunérations variant** selon les métiers et **la fin des revalorisations automatiques** des grilles précédentes.

Ce référentiel propose une répartition des postes des ministères Sociaux, associés à **des niveaux de rémunération (et non des points d'indice)** planchers (rémunération minimale) et plafonds (maximale), variables en fonction de l'ancienneté ([Annexe 2](#)).

Victoire de la CGT : l'accès aux documents

Un an après son entrée en vigueur, l'administration refusait toujours de communiquer le tableau des salaires au recrutement de 2021. Les candidat-es, qui ont le droit d'avoir accès à ces documents avant de postuler, en étaient privés.

La CGT a donc fait un recours auprès de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA).

Après un avis positif, l'administration a enfin adressé les documents, que la CGT a transféré à tout-es les agent-es ([Annexe 2](#)).

Contrairement au cadre précédent, rien ne garantit concrètement une augmentation triennale de la rémunération. Toutefois, le **DECRET N° 86-83 DU 17 JANVIER 1986 MODIFIÉ EN 2014**, s'applique toujours et les agent-es ont droit à une **réévaluation de leur rémunération au moins tous les 3 ans**.

► Le contrat est **négocié individuellement**, métier par métier, direction par direction, sur des critères opaques et contestables.

► **Le salaire stagne dès le recrutement**. Pour que l'évolution salariale des contractuel-les recruté-es dans ce nouveau cadre suive les mêmes tendances que le précédent (basé sur grilles salariales) la réévaluation à 3 ans pour un sortant d'école devrait être de **6 %** (voir exemple [page 8](#)).

► Ce double système de gestion **augmente les inégalités de traitement entre les agent-es** à travail, compétences et ancienneté équivalents, et contribue à l'opacité du système. Par ailleurs, les agent-es concerné-es ne sont **pas informé-es des critères d'embauche, de rémunération, et d'évolution**.

► Les choses se compliquent avec la **mise en place d'un référentiel pour les agents de la filière numérique**.

Pour remettre de la transparence et de l'égalité dans les rémunérations, la CGT défend :

►► **un cadre de gestion unique** avec une refonte des grilles de rémunération, permettant une rémunération adéquate, proche de celle des fonctionnaires, pour prendre en compte les fonctions, l'expérience et le niveau de formation des agents.

►► **des augmentations de salaire transparentes et régulières** notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions comme cela est prévu par l'article 1-3 du décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014, modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, relatif aux dispositions générales applicables aux agent-es non-titulaires de l'État pris pour l'application de l'art. 7 de la loi 84-16 du 11 janvier 2014.

► **la révision du plafond des primes et l'alignement sur ceux des fonctionnaires**.

Comparaison des cadres de gestion (2007 et 2021)

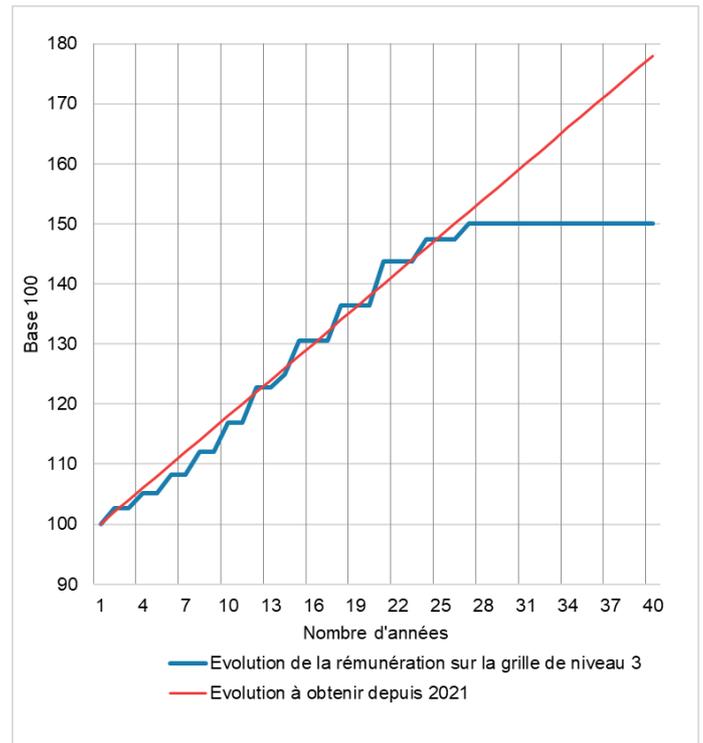
Le nouveau référentiel de rémunération s'applique pour tou·tes les contractuel·les recruté·es depuis le 1^{er} janvier 2021. Or celui-ci n'indique **pas de règles de revalorisation**, bien que la loi précise qu'une réévaluation doit avoir lieu au moins tous les 3 ans.

Les personnes restant dans l'ancien cadre de gestion bénéficient d'augmentations automatiques en suivant une grille (jusqu'à leur blocage, en général après 28 ans de carrière ; voir [Annexe 1](#)).

Pour les personnes recrutées sur le nouveau cadre de gestion, il est possible de construire l'évolution linéaire que devrait suivre leur rémunération en fonction de la hausse de la rémunération par ancienneté dont bénéficient automatiquement les personnes recrutées sur l'ancien cadre de gestion.

Si la grille définie par le cadre de 2007 indique le salaire de chaque position, les personnes contractuelles recrutées depuis 2021 sont censées obtenir une **réévaluation au moins tous les 3 ans**, par exemple à l'occasion de l'entretien professionnel. Nous avons donc calculé le pourcentage de hausse de salaire à obtenir au minimum tous les 3 ans pour ne pas être pénalisé par rapport à la grille des contractuel·les « décret 86 ».

Évolution de la rémunération avec la grille de rémunération des contractuel·les « décret 86 » (base 100 = sans ancienneté)



Lecture : en 28 ans de carrière, la rémunération d'un·e contractuel·le recruté·e sur la grille définie dans le cadre de gestion de 2007 aura augmenté de 50 %.

Hausse de salaire équivalente au cadre de gestion de 2007

Réévaluation tous les 3 ans	Minima à négocier
3	+6,0 %
6	+5,7 %
9	+5,4 %
12	+5,1 %
15	+4,8 %
18	+4,6 %
21	+4,4 %
24	+4,2 %
27	+4,1 %
30	+3,9 %
33	+3,8 %
36	+3,6 %

Lecture : après 3 ans de carrière au sein des ministères Sociaux, les personnes contractuelles recrutées sur le nouveau cadre devraient obtenir une hausse de 6 % de leur salaire pour suivre l'évolution automatique de leurs collègues recruté·es avant 2021.

4| L'entretien professionnel

Il s'agit d'un **moment annuel d'échange** entre l'agent-e et sa hiérarchie directe, visant à faire le point sur le travail effectué au cours de l'année N-1, les perspectives pour l'année suivante, et le déroulé de carrière en général.

La tenue de l'entretien

Il est conduit par le ou la **supérieur-e hiérarchique direct-e** dans lequel l'agent-e est présent-e au 1^{er} janvier de l'année en cours. Elle/il doit proposer une date et une heure pour la tenue de l'entretien, par écrit (en pratique par email), au **minimum 8 jours avant la tenue de l'entretien**. Cette date doit être fixée de manière concertée.

L'agent-e ne peut pas être accompagné-e par un-e délégué-e syndical-e. Il peut cependant demander un **accompagnement dans sa préparation**. L'entretien donne lieu à un **compte rendu** signé par le ou la supérieur-e hiérarchique direct-e. L'agent-e évalué-e peut ensuite émettre des observations. C'est une fois **validé par les deux partis** que le compte rendu est **versé au dossier individuel** de l'agent-e.

Le compte rendu d'évaluation professionnel

Il se décompose en huit parties.

- **Le poste occupé** décrit de manière exhaustive l'ensemble des tâches confiées sur l'année et activités exercées (formation, encadrement, adjonction de service, intérim, etc.).
- **Les résultats professionnels** sont détaillés en fonction des objectifs qui avaient été fixés. Ils doivent tenir compte de l'organisation et du fonctionnement du service, ainsi que des contraintes subies au cours de l'année. En cas de changement de poste, les résultats sont scindés selon le déroulement de l'année. **Le niveau d'atteinte des objectifs y est précisé.**
- **Les objectifs** de l'année suivante doivent être clairement définis, au regard des délais fixés. Ainsi, il ne s'agit pas de décliner l'ensemble des activités du service, afin que les objectifs fixés ne soient pas hors d'atteinte.
- **L'évaluation des acquis** permet de valoriser les compétences acquises au cours des expériences professionnelles de l'agent-e.
- **Les formations professionnelles** suivies au cours de l'année N-1 sont reportées, ainsi que les besoins de formation exprimés par l'agent-e ou le ou la supérieur-e hiérarchique direct-e. Les

formations relatives au poste doivent être prises en charge par l'administration et non être imputées au compte personnel de formation (CPF).

- **Les perspectives d'évolution professionnelle** relatent les souhaits de l'agent-e en termes de promotion, de mobilité géographique et/ou fonctionnelle. Le ou la supérieur-e doit donner son appréciation sur les capacités de l'agent-e à exercer les fonctions relevant de corps supérieur.
- **Les appréciations générales** sur la valeur professionnelle de l'agent-e s'appuient sur 2 items :
 - La complétion d'un **tableau évaluant cette « valeur professionnelle »**. Il constitue la **partie déterminante du CREP**. En début de carrière, l'évaluation est généralement fixée à « bon » et doit évoluer progressivement vers « très bon », voire « excellent ».
 - L'appréciation générale doit être cohérente avec l'ensemble des points évoqués précédemment, et **ne porter que sur les tâches professionnelles**. Il est nécessaire qu'elle évolue d'une année sur l'autre.

L'agent-e évalué-e, au moment de signer le CREP, est invité-e à émettre des observations sur la conduite de l'entretien et sur les appréciations portées. Il convient cependant d'**être prudent-e sur les remarques portées à cette rubrique**, qui perdureront dans le dossier de l'agent-e. En cas de désaccord sur le contenu du CREP qui ne reflèterait pas la réalité de l'activité professionnelle exercée sur l'année N-1 ou la conduite de l'entretien, le **délaï pour déposer un recours hiérarchique est de 15 jours**.

Cet entretien doit être soigneusement préparé, puisque le compte rendu qui en émane constitue le **principal document opposable** en cas de recours.

L'agent-e doit se préparer à **objectiver l'ensemble des tâches réalisées**, notamment celles qui n'étaient pas planifiées, ainsi que tout changement dans l'environnement professionnel ayant pu affecter l'activité (baisse des effectifs, déménagement, etc.). Il ou elle doit également **réfléchir aux objectifs pour l'année suivante** afin que leur nombre soit **réaliste** au vu des contraintes anticipées.

5| Le passage du CDD au CDI

Le renouvellement

La durée doit être **la même que celle du premier contrat**, sauf si les missions ont un terme (exemple : pour un projet durant 5 ans, un premier contrat de 3 ans sera renouvelé pour 2 ans). À l'occasion du renouvellement, la fiche de poste est republiée et l'agent-e contractuel-le doit recandidater.

Les uniques règles pour ne pas renouveler un contrat ou ne pas CDI-ser :

- Insuffisance professionnelle,
- Recrutement d'un fonctionnaire,
- Suppression de poste ou réorganisation du service.

►► Pour tout autre cas, **le renouvellement ou le passage en CDI au bout de 6 ans est de droit** si l'agent-e contractuel-le en fait la demande.

Les délais de prévenance

Les délais de prévenance avant le terme du contrat CDD, de la décision de renouvellement ou de non renouvellement sont les suivants :

- 8 jours pour une durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois pour l'agent-e recruté-e pour une durée ≥ 6 mois et < 2 ans ;
- 2 mois pour l'agent-e recruté-e pour une durée ≥ 2 ans.

Pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée, le délai de prévenance est de :

- 3 mois avant le terme du CDD.

►► La notification de la décision de renouvellement ou de non renouvellement doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à 3 ans.

►► L'agent-e contractuel-le dispose d'un délai de **8 jours** pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé-e est présumé-e renoncer à l'emploi.

►► Dans ces conditions, il est nécessaire de **publier la vacance de poste avant le début du délai de préavis**, pour pouvoir informer l'agent-e contractuel-le, au début de ce délai, du renouvellement ou du non renouvellement de son engagement après examen des éventuelles candidatures de fonctionnaires.

La précarité

Pour les plus jeunes, les perspectives se résument à un CDD à durée variable (1 à 3 ans) qui, trop souvent, n'est pas renouvelé au-delà de 6 ans.

► C'est un **gâchis immense de compétences**, qui diminue l'efficacité et la qualité du service public.

► C'est une **mauvaise image pour la fonction publique**, dans laquelle beaucoup auraient voulu s'investir, mais qui perd en attractivité.

► L'administration forme des gens pour ensuite les **pousser à la démission**.

Avoir un CDI permet de construire sa carrière, de faire une mobilité qualifiante et de sortir les personnes de la précarité. **Comment s'épanouir au travail si on ne peut pas se projeter dans l'avenir ?**

D'un côté, l'**injonction à la mobilité pour les contractuel-les** les oblige systématiquement à enchaîner des contrats à durée déterminée sans pouvoir rester sur un poste. À l'inverse, les fonctionnaires bénéficient certes de la stabilité de l'emploi mais rencontrent aussi de **grandes difficultés à avoir une mobilité professionnelles et/ou géographique selon leurs aspirations et projets**.

6| Le droit au chômage

Les agent-es contractuel·les de la fonction publique ont **droit à l'allocation d'assurance chômage** : l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), d'après l'ARTICLE L. 5424-1 DU CODE DU TRAVAIL.

Le décret 2020-741 du 16 juin 2020 précise les règles d'indemnisation et les dispositions spéciales : règles d'ouverture, versement et modalités de calcul. Ce sont les employeurs publics qui assurent eux-mêmes leurs agent-es et prennent entièrement à leur charge l'indemnisation au titre du chômage.

En principe, les agent-es contractuel·les **n'ont pas droit à l'allocation chômage** en cas de démission, sauf dans les 3 cas suivants :

- France Travail (anciennement Pôle emploi) attribue directement l'ARE à la demande de l'agent-e, et après réexamen de la situation, **si le chômage se prolonge au-delà de 4 mois** ;
- L'agent-e dispose d'un **reliquat de droits** antérieur à l'ARE ;
- La **démission est considérée comme « légitime »**.

Il existe plusieurs motifs de démission légitimes, les principaux étant :

- **suivre sa ou son conjoint·e** qui change d'emploi, suite à un mariage ou un Pacs entraînant un changement de résidence ;
- **créer ou reprendre une entreprise** ;
- **avoir été victime de violences conjugales ou d'un délit** ;
- dans le cas d'une démission qui intervient **avant 66 jours de travail**.

Si vous **refusez le renouvellement** de votre contrat, vous êtes considéré·e comme involontairement privé d'emploi et avez droit aux allocations chômage à **condition que votre refus soit motivé** par l'un des motifs suivants :
Motif légitime lié à des considérations d'ordre personnel.

Depuis 2019, **les contractuel·les en CDI peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle** (ARTICLE 72 DE LA LOI 2019-828). L'administration et l'agent-e doivent convenir d'un **commun accord de la fin de la relation de travail**.

L'agent-e ou l'administration doit adresser par courrier son intention de conclure une rupture conventionnelle. Après réception du courrier, un entretien est organisé entre 10 jours et un mois. L'agent-e peut se faire assister d'un·e représentant·e syndical·e. L'entretien doit notamment définir **les motifs, le calendrier, le montant de l'indemnité spécifique et les conséquences**. Si l'agent-e et l'administration se mettent d'accord, une convention de rupture est alors signée. La rupture conventionnelle dans la fonction publique ouvre droit au chômage (ARE).

7| La Commission Consultative Paritaire (CCP), instance nationale représentative des agent·es contractuel·les

La CCP, c'est le lieu où l'administration doit vous informer sur vos droits. Elle se réunit plusieurs fois par an, et vos élu·es contractuel·les y défendent les droits des contractuel·les (voir [page 16](#) la liste des élu·es CGT).

Chaque organisation syndicale propose des candidat·es lors des élections professionnelles de la fonction publique qui ont lieu tous les quatre ans (la dernière a eu lieu en 2022).

Vos élu·es en CCP sont consulté·es sur les questions de :

- **Licenciements,**
- **Sanctions disciplinaires,**
- **Télétravail,**
- **Congés pour raisons familiales et personnelles,**
- **Congés de mobilité ou de formation,**
- **Temps partiels,**
- **Recours contre les comptes rendus d'entretiens professionnels,**
- **Refus opposés aux demandes d'autorisation d'absence pour suivre une préparation à un concours ou une action de formation,**
- **Liste d'aptitude des contractuel·les décret de 1978.**

Les représentant·es élu·es sur la liste CGT sont **des collègues contractuel·les compétent·es, formé·es pour la défense de vos intérêts.**

Les élu·es qui siègent à la CCP se mobilisent avec vous pour une gestion plus transparente et juste en matière de rémunération, pour des renouvellements de contrats en CDI sur des postes permanents, pour la titularisation des agent·es contractuel·les, pour le droit à une mobilité professionnelle choisie, dans un véritable parcours professionnel.

►► Dans tous les cas, **les contractuel·les en poste doivent être entendu·es, associé·es et accompagné·es** dans leur parcours administratif. Ces éléments nous semblent les seules viables pour sortir du bric à brac actuel. Les évolutions juridiques visant à résorber la précarité n'ont jamais empêché l'administration d'utiliser les contractuel·les comme une variable d'ajustement, le premier fusible du dépassement de son budget.

Pour la CGT :

Les agent·es contractuel·les doivent bénéficier d'un niveau de protection juridique et de droits équivalents à ceux des fonctionnaires.

8| Les règles de gestion à connaître

L'agent-e contractuel-le de l'État est dans une position réglementaire.

L'essentiel des règles de gestion figurent dans le DECRET N°86-83 DU 17 JANVIER 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agent-es contractuel-les de l'État, modifié par de nombreux textes. Y sont précisées :

- les formes de contrat,
- les conditions de recrutement,
- la procédure de fixation de la rémunération,
- les procédures d'évaluation et de revalorisation,
- les règles concernant les congés et le temps partiel,
- la cessation progressive d'activité,
- les procédures de cessation de fonction, de licenciement,
- les instances représentatives.

Une note de service « confidentielle » du 23 février 2017 précise les règles de « **gestion des contractuel-les de droit public dans les ministères Sociaux** », que la majorité des directions et notamment la DRH n'appliquent pas. Lors de l'accueil d'un-e agent-e contractuel-le dans un service, le BRHAG de la direction d'accueil **doit lui fournir ce texte**.

Pour celles et ceux qui ne l'auraient pas reçue à leur arrivée, cette note de service est disponible sur le site du SMAST-CGT.

Les agent-es contractuel-les de l'État sont des agent-es de Droit public, dont les recours sont portés devant le juge administratif. Celui-ci a dégagé des principes, notamment sur deux événements importants de la carrière professionnelle de l'agent-e contractuel-le d'État.

Ci-après les principales règles concernant le renouvellement des contrats et la fixation des rémunérations, émanant de ces textes de loi et de la jurisprudence suite aux décisions du tribunal Administratif.

Les refus de renouvellement de contrat

►► Pour ne pas renouveler un contrat, « **l'intérêt du service** » doit être démontré suite à :

- Une réorganisation du service
- Le recrutement d'un-e fonctionnaire
- La suppression du poste
- Une inaptitude physique, insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire.

■ ■ *Le conseil d'État a condamné la commune de Blanquefort à verser une indemnité à Monsieur X. Son contrat n'avait pas été renouvelé pour motif d'une réorganisation du service, qui n'a pas été constatée.*

CONSEIL D'ÉTAT – 3/5 SSR, 5 NOVEMBRE 1986, N°58870.

■ ■ *Le conseil d'État rejette la demande de Madame A. : son contrat n'a pas été renouvelé par la commune de Monbazillac dans l'intérêt du service puisqu'une réorganisation des services a été faite en parallèle de la notification de son non renouvellement.*

CONSEIL D'ÉTAT – 3ÈME SOUS-SECTION JUGEANT SEULE, 14 DECEMBRE 2009, N°305289.

■ ■ Dans le cas de la suppression d'un poste occupé par un-e contractuel-le CDI, l'administration doit proposer à l'agent-e un emploi de niveau équivalent ou tout autre emploi si l'agent-e en fait la demande.

AVIS N°365139 DU 28 SEPTEMBRE 2013 (JORF N°0226)

►► Le non renouvellement d'un CDD doit être **motivé par une raison budgétaire clairement définie**

■ ■ *L'université de Bordeaux a été contrainte à réintégrer et verser une indemnité à Mme X suite au non renouvellement de son CDD. Cette dernière comptabilisait 4 ans et 7 mois*

La fixation de la rémunération

d'ancienneté au moment du non renouvellement de son contrat sous le motif d'un « engagement budgétaire de trop long terme », motif jugé comme irrecevable.

COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE BORDEAUX, 6EME CHAMBRE, 2 FEVRIER 2010, N°09BX00962.

►► La diminution de la durée d'un contrat lors d'un renouvellement ne peut se justifier que par **l'existence démontrée d'un intérêt de service**

■ ■ *Le département de la Haute-Corse a été condamné à verser une indemnité à Monsieur B. qui, à l'issue d'un CDD de 3 ans, s'est vu proposer un renouvellement de son contrat pour seulement 1 an, sans justification de l'intérêt du service.*

CONSEIL D'ETAT, 6/1 SSR, 10 JUILLET 2015, N°374157

►► Le refus de renouvellement d'un.e agent.e en poste depuis 3 ans ou plus doit être **précédé d'un entretien**

■ ■ *La communauté d'agglomération de Pau-Pyrénées a été condamnée à verser une indemnité à Monsieur A pour ne pas avoir organisé d'entretien individuel pour le non renouvellement de son contrat (d'une durée initiale de 3 ans déjà renouvelé une fois, dont le renouvellement aurait impliqué la CDI-sation).*

CONSEIL D'ETAT – 3/8 SSR, 26 AVRIL 2013, N°355509.

Si elle est individualisée, négociée au cas par cas, elle doit répondre à un certain nombre de règles.

►► **Elle dépend des fonctions occupées** : fixée principalement en fonction de la rémunération perçue par les fonctionnaires sur ce type de poste, et d'autres critères comme de la responsabilité et la technicité.

■ ■ *Le conseil d'État enjoint la mairie de Garges-les-Gonesses à proposer une rémunération à Monsieur X qui tient compte de la rémunération du titulaire qu'il remplace, ainsi qu'à titre accessoire, d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle.*

CONSEIL D'ETAT, 3/5 SSR, 28 JUILLET 1995, N°168605.

■ ■ *La mairie de Marseille est enjointe à indemniser Monsieur D pour la rémunération non perçue et à fixer le montant de sa rémunération au regard de celle perçue par les titulaires occupant le même type de fonction, et selon ses diplômes et expériences.*

COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE MARSEILLE, 8EME CHAMBRE, 9 AVRIL 2013, N°11MA00840.

►► La rémunération d'un.e contractuel.le **peut être supérieure à celle d'un.e titulaire** en cas de motif légitime (attractivité, absence de corps de fonctionnaire) :

■ ■ *La demande de Mme G a été rejetée par le tribunal administratif, validant implicitement le principe d'une rémunération supérieure d'environ 25 % proposée aux agent-es contractuel-les pour pallier les difficultés de recrutement de masseurs-kinésithérapeute au CHU de Tours.*

COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE BORDEAUX, 6EME CHAMBRE, 2 FEVRIER 2010, N°09BX00962.

►► Pour les agent-es en CDD comme en CDI, **la réévaluation de la rémunération doit intervenir au moins tous les 3 ans**, et être réalisée « au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions. ». Elle n'implique, de ce fait, « pas systématiquement une augmentation de la rémunération perçue par l'intéressée ».

CIRCULAIRE DU 20 OCTOBRE 2016 (RDFF1626289C).

Focus A | les chargé·es d'études et encadrant·es en statistiques, économie ou démographie, ou actuariat

Suite à la mobilisation des agent·es de la Dares et de la Drees en 2018, **un supplément de rémunération** a été gagné pour tout·es les contractuel·les à compétences spécifiques en statistiques, économie et démographie, ainsi que les actuaires.

La décision du 9 novembre 2018 précise le classement des emplois et le supplément de rémunération qui s'applique au sein de la Dares, Drees, DSS et DGOS. Elle détermine dans un premier temps le classement des emplois dans la grille de rémunération :

Position	Secrétaire	Gestionnaire	Chargé·e d'études	Adjoint·e au chef·fe de bureau	Chef·fe de bureau	Adjoint·e au sous-directeur·trice
14	470	470	//	//	//	//
13	456	456	658	//	//	//
12	442	442	642	783	//	//
11	427	427	619	734	//	//
10	414	414	574	696	//	//
9	398	398	537	658	//	//
8	382	382	503	619	//	//
7	368	368	489	582	//	//
6	354	354	453	546	963	//
5	338	338	423	516	916	1058
4	324	324	400	488	881	1004
3	308	308	381	462	821	963
2	295	295	365	437	783	916
1	283	283	349	411	734	881

De plus, elle attribue un **supplément de rémunération en fonction du diplôme** :

Diplôme	Supplément de rémunération (en points)
Diplômes d'ingénieur de l'ENSAE	334
Ingénieurs ENSAI	294
Diplômes de l'ENS spécialisée en statistiques, économie ou démographie	294
Doctorat spécialisé en statistiques, économie ou démographie	294
M2 en statistiques, économie ou démographie	268

Concrètement, un·e chargé·e d'études diplômé·e de M2 en statistiques, économie ou démographie recruté·e sans expérience entre novembre 2018 et décembre 2020 touchera 3 036 euros bruts par mois ; un·e diplômé·e de doctorat 3 164 euros ; un·e diplômé·e de l'ENSAE 3 665 euros.

Cependant, **plusieurs limitations** ont été ajoutées :

- Ce supplément lié au diplôme **ne s'applique qu'aux personnes dont l'expérience professionnelle est inférieure à 3 ans.**
- Il ne s'applique **pas en cas de renouvellement du contrat ou pour un changement de fonction.**

Focus B | Les métiers du numérique

La circulaire interministérielle du 3 janvier 2024 (N°6436/SG) est venue **préciser le référentiel des métiers du numérique**. Un précédent référentiel avait été mis en place au sein des ministères Sociaux en 2021. Ce nouveau cadre s'applique cette fois pour les métiers du numérique dans l'ensemble des ministères de l'État.

Le référentiel comprend la liste précise des 55 métiers du numérique communs à tous les versants de la Fonction publique (État, hospitalière, territoriale) et les niveaux de rémunération (montant plancher et montant plafond) par tranche d'ancienneté.

Les rémunérations sont précisées dans le tableau ci-dessous :

Poste	Si exp. < 5 ans		Si exp. < 10 ans		Si exp. > 10 ans		Si exp. > 20 ans	
	basse	haute	basse	haute	basse	haute	basse	haute
Technicien-ne d'exploitation et maintenance 1er niveau	33200	42900	39100	50600	44200	57200	44200	66000
Technicien-ne réseaux, télécoms et/ou multimédias et maintenance	39100	50600	46800	60500	50200	64900	50200	69300
Chargé-e de référencement	32300	41800	37400	48400	41700	53900	41700	69300
Analyste en traitement d'incidents informatiques	39100	50600	44200	57200	49300	63800	49300	70400
Superviseur-euse d'exploitation	34000	44000	39100	50600	45900	59400	45900	70400
Assistant-e fonctionnel	39100	50600	43400	56100	45900	59400	45900	71500
Technicien-ne poste de travail et maintenance	34000	44000	39100	50600	45100	58300	45100	74800
Administrateur-trice de base de données	45100	58300	50200	64900	54400	70400	54400	75900
Technicien-ne support utilisateurs	32300	41800	36600	47300	46800	60500	46800	75900
Analyste en détection d'intrusions	40000	51700	45900	59400	50200	64900	50200	78100
Paramètreur-euse logiciel	40000	51700	46800	60500	51900	67100	51900	80300
Administrateur-trice d'outils, de systèmes, de réseaux et/ou de télécom	41700	53900	52700	68200	57800	74800	57800	82500
Data Steward	44200	57200	46800	60500	50200	64900	50200	82500
Intégrateur-trice d'exploitation	34900	45100	45100	58300	51900	67100	51900	82500
Intégrateur-trice	45100	58300	56100	72600	61200	79200	61200	83600
Ingénieur Solutions Cloud	45100	58300	53600	69300	58700	75900	58700	84700
Tech lead	//	//	55300	71500	67200	86900	67200	89100
Ingénieur DevOps	46800	60500	52700	68200	61200	79200	61200	89100
Chef-fe de projet maîtrise d'ouvrage SI	41700	53900	50200	64900	55300	71500	55300	89100
Testeur	35700	46200	53600	69300	57000	73700	57000	92400
Chargé-e de relation sur l'offre de service SI	48500	62700	56100	72600	61200	79200	61200	94600
Responsable d'applications	50200	64900	56100	72600	61200	79200	61200	94600
Développeur-euse	44200	57200	52700	68200	62900	81400	62900	94600
Responsable du système d'information "métier"	51900	67100	62900	81400	68900	89100	68900	95700
Data analyst	45100	58300	54400	70400	61200	79200	61200	95700
Data designer	42500	55000	51000	66000	60400	78100	60400	95700
Gestionnaire des systèmes applicatifs	46800	60500	51000	66000	62900	81400	62900	95700
Pilote en traitement d'incidents informatiques	51000	66000	57800	74800	68900	89100	68900	96800
Conseiller-e de projet maîtrise d'ouvrage SI	44200	57200	50200	64900	62100	80300	62100	96800
Auditeur-trice en sécurité des systèmes d'information	54400	70400	58700	75900	63800	82500	63800	97900
Expert-e outils, systèmes d'exploitation, réseaux et télécoms	52700	68200	57800	74800	68000	88000	68000	97900
Chef-fe de projet maîtrise d'oeuvre SI	47600	61600	57800	74800	67200	86900	67200	102300
Designer	45900	59400	55300	71500	63800	82500	63800	102300
Scrum master	47600	61600	56100	72600	69700	90200	69700	103400
Data engineer	41700	53900	51000	66000	70600	91300	70600	107800
Responsable de programme	47600	61600	61200	79200	68000	88000	68000	108900
Responsable réseaux et télécoms	52700	68200	58700	75900	71400	92400	71400	111100
Architecte technique	58700	75900	59500	77000	73100	94600	73100	112200
Responsable d'exploitation	//	//	68000	88000	80800	104500	80800	113300
Expert méthode et outils / qualité / sécurité	51000	66000	53600	69300	70600	91300	70600	113300
Urbaniste des systèmes d'information	58700	75900	69700	90200	89300	115500	89300	121000
Coach Agile	62900	81400	78200	101200	85900	111100	85900	122100
Data Scientist	51000	66000	66300	85800	86700	112200	86700	126500
Chef de produit	51000	66000	58700	75900	73100	94600	73100	126500
Intrapreneuse/Intrapreneur de Startups d'Etat	50200	64900	54400	70400	62900	81400	62900	129800
Pilote en détection d'intrusion	63800	82500	73100	94600	84200	108900	84200	130900
Responsable d'entité	//	//	76500	99000	86700	112200	86700	135300
Délégué-e à la protection des données	//	//	83300	107800	90100	116600	90100	148500
Data manager	//	//	93500	121000	110500	143000	110500	154000
Responsable d'études SI	70600	91300	75700	97900	93500	121000	93500	154000
Responsable Green IT	66300	85800	83300	107800	96100	124300	96100	156200
Responsable sécurité des systèmes d'information - RSSI	55300	71500	75700	97900	97800	126500	97800	156200
Directeur-trice de projets SI	//	//	89300	115500	102000	132000	102000	159500
Chief Digital Officer	//	//	85000	110000	94400	122100	94400	173800
Directeur-trice des systèmes d'information	//	//	92700	119900	124100	160600	124100	177100

La circulaire définit également **un mode de gestion à mettre en place** au sein des ministères. Il indique ainsi que :

- Les agent-es déjà en poste doivent être **immédiatement intégré-es** au nouveau dispositif. « *Sans attendre, je vous demande de mobiliser les moyens nécessaires pour*

mettre en adéquation les rémunérations des agents en poste avec le référentiel joint » ;

- Les ministères doivent veiller « à l'équilibre de rémunération » avec les fonctionnaires déjà en poste.

Concernant les rémunérations

- « *La nouvelle grille s'impose aux ministères pour la filière numérique de l'État, et il ne peut lui être opposé d'autres référentiels ou doctrines ministériels* ». En effet, les pratiques doivent être « homogénéisées » ;
- Une part variable est possible dans une fourchette de 0 à 20 % en fonction des « *résultats professionnels de l'agent et à sa manière de servir* » ;
- Au sein de chaque fourchette doit être tenue compte : du niveau de l'agent, de l'expertise et des compétences détenues, du niveau de responsabilité et de la complexité du poste, de la durée et de la qualité de son expérience professionnelle, du niveau de diplôme ou des qualifications précédentes et de la rémunération précédemment perçue ;

- Pour une rémunération supérieure au plafond de la fourchette, « *le visa du contrôleur budgétaire est obligatoire* » ;
- « *La rémunération des agents contractuels fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans* », conformément à l'article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. Cette réévaluation peut donc se faire plus fréquemment : « *Il appartient à l'employeur d'apprécier, pour chaque agent contractuel concerné, si une revalorisation annuelle ou biennale apparaît plus pertinente* ».

Concernant le recrutement

- La circulaire précise que **le recrutement en CDI doit devenir la norme** : « *Le recours au CDI pour les primo affectation doit être renforcé [...]. Il doit être envisagé dès lors que l'on adresse un besoin pérenne de l'administration* » ;
- De même, **la mobilité professionnelle** doit devenir une réalité : « *La portabilité des contrats à durée indéterminée sera donc privilégiée et facilitée autant que possible pour encourager les mobilités* ».

La foire aux rémunérations : cas types

▶▶ Dominique est chargée d'études contractuelle à la Dares depuis 1998. Elle avait 12 ans d'expérience et un DESS et a été positionnée sur la grille de 1984 au niveau 3.7. Depuis 2014, son salaire est bloqué. **En 2024, elle touche 3 400 euros nets avec 38 ans d'expérience.**

▶▶ Michel est chargé d'études fonctionnaire avec un M2 de l'université à la Drees. Il est arrivé en 2018 avec 5 ans d'expérience dans une autre administration. Il est positionné sur la grille du corps des attachés-es d'administration. **En 2024, il est à l'échelon 6 ; il touche 3 200 euros avec 11 ans d'expérience.**

▶▶ Christine est chargée d'études contractuelle à la Drees. Elle est arrivée en 2019, avec 4 ans d'expérience et un diplôme de doctorat. Elle ne bénéficie pas du supplément de rémunération lié à son diplôme car elle avait « trop » d'expérience. **En 2024, elle est positionnée en 3.6 et touche 3 100 euros avec 9 ans d'expérience.**

▶▶ Juliette est arrivée en 2019 avec 2 ans d'expérience à la Dares. Chargée d'études, elle a un diplôme bac+5 de l'Ensaë. Elle bénéficie du nouveau cadre de rémunération, et a été positionnée en 2.2 avec un supplément au diplôme de 334 points d'indice. **En 2024, elle touche 4 300 euros avec 7 ans d'expérience.**

▶▶ Anne est attachée statisticienne de l'Insee. Après une classe préparatoire, elle intègre le parcours fonctionnaire de l'Ensaï et poursuit en master. Elle intègre la Dares en 2023 en tant que chargée d'études. **En 2024, elle touche 2 700 euros avec 2 ans d'expérience.**

▶▶ Nathalie est chargée d'études contractuelle à la DGT. Diplômée de M2, elle est arrivée au ministère du Travail en 2018. Elle a donc été positionnée au niveau 3. En 2024, elle est sur la position 3.5 de la grille de 1984 ; **elle touche 2 400 euros avec 8 ans d'expérience.**

▶▶ Selma est arrivée à la Dares comme chargée d'études contractuelle en février 2024, avec un an d'expérience. Elle a été diplômée de M2 de l'université en 2022. Elle a été positionnée sur le nouveau référentiel des métiers du numérique. **En 2024, elle touche 3 300 euros avec 1 an d'expérience.**

Annexe 1| Cadre de gestion de 2007 des CDD et CDI « loi 1984 » et échelonnement indiciaire

Circulaire DAGEMO/DAGPB n° 2007-01 du 2 août 2007.

Valeur mensuelle du point depuis le 01/07/2023 = 4,92 euros

Niveau	Position	Indice majorée (IM)	durée en années	
1bis	5.5	1058	∞	<p align="center">Niveau 1 bis : très haut niveau d'expertise</p> <p align="center">fonctions exigeant la plus large autonomie de jugement et d'initiative/exercice de responsabilités particulières liées au niveau de l'expérience, de la connaissance et de la position dans la hiérarchie</p> <p align="center">Exemples : Directeurs de projet ; cadres dirigeants...</p>
	5.4	1004	3	
	5.3	963	3	
	5.2	916	3	
	5.1	881	3	

Niveau	Position	IM	durée en années	
1	1,6	963	∞	<p align="center">Niveau 1 : cadre supérieur</p> <p align="center">connaissances théoriques et expérience hautement spécialisées encadrement d'une équipe comprenant des agents de niveau 2 et 3,</p> <p align="center">Exemples : chargés de missions ou conseillers auprès d'un directeur, responsables de pôle...</p>
	1,5	916	3	
	1,4	881	3	
	1,3	821	3	
	1,2	783	3	
	1,1	734	3	

Niveau	Position	IM	durée en années	
2	2.12	783	∞	<p align="center">Niveau 2 : cadre expert</p> <p align="center">connaissances et expérience étendue dans une spécialité/ fonctions de conception visant à déterminer un schéma de principe/fonction d'élaboration et de coordination d'un programme cadre en vue de sa réalisation ; encadrement d'agents de niveaux 3 et 4,</p> <p align="center">Exemples : conseillers techniques auprès d'un directeur ; médecins ; analystes ; responsables de services administratifs et financiers...</p>
	2.11	734	3	
	2.10	696	3	
	2.9	658	3	
	2.8	619	3	
	2.7	582	2	
	2.6	546	2	
	2.5	516	2	
	2.4	488	2	
	2.3	462	2	
	2.2	437	2	
2.1	411	1		

Niveau	Position	IM	durée en années	
3	3.13	658	∞	<p style="text-align: center;">Niveau 3 : Cadre</p> <p>mise en œuvre et développement d'un programme de travail / animation réseau et projet, dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique, détection des difficultés inhérentes à cette mise en œuvre ; vocation à encadrer des petites équipes de personnel d'exécution ;</p> <p>Exemples : chargés d'études ; gestionnaires (de mesures ou au sein de la fonction support) ; animateurs territoriaux ; documentalistes ; statisticiens ; économistes ; contrôleurs de gestion ; chefs de projet d'édition...</p>
	3.12	642	3	
	3.11	619	3	
	3.10	574	3	
	3.9	537	3	
	3.8	503	3	
	3.7	489	2	
	3.6	453	2	
	3.5	423	2	
	3.4	400	2	
	3.3	381	2	
	3.2	365	2	
3.1	349	1		

Niveau	Position	IM	durée en années	
4	4.14	470	∞	<p style="text-align: center;">Niveau 4 : Personnels d'application</p> <p>exécution de travaux constitués dans leur ensemble de modes opératoires définis, codifiés et ordonnés ;</p> <p>Exemples : aide-documentalistes ; techniciens ; assistants ; comptables</p> <p>Ce niveau est actuellement occupé par des personnels de catégorie B ou C</p>
	4.43	456	3	
	4.12	442	3	
	4.11	427	3	
	4.10	414	3	
	4.9	398	3	
	4.8	382	2	
	4.7	368	2	
	4.6	354	2	
	4.5	338	2	
	4.4	324	2	
	4.3	308	2	
	4.2	295	2	
	4.1	283	1	

Annexe 2 | Référentiel des rémunérations et des métiers (cadre d'embauche de janvier 2021)

Famille	Poste	Catégorie	Rémunération nette mensuelle		
			Valeur plancher	Plafond débutant	Plafond intermédiaire
Administration et management	Adjoint-e sous-directeur / Chef-fe de département	A	4 270 €	5 250 €	7 625 €
Administration et management	Expert-e / Chef-fe de projet	A	3 577 €	4 495 €	5 642 €
Etudes recherche et développement	Chargé-e d'études, des statistiques, de recherche, de prospectives économiques et statisticiens/statisticiennes (diplômé de l'ENSAE)	A	3 107 €	3 251 €	4 088 €
Santé cohésion sociale	Conseiller.e expert.e médical (diplôme de pharmacie et de médecine bac+9)	A	2 898 €	3 646 €	4 581 €
Administration et management	Chef-fe de bureau/ mission	A	2 884 €	3 629 €	4 560 €
Ressources humaines	Chargé-e de mission coaching	A	2 733 €	3 401 €	3 439 €
Etudes recherche et développement	Chargé-e d'études (diplômés d'un doctorat en sociologie, statistique ou démographie)	A	2 679 €	2 801 €	3 525 €
Etudes recherche et développement	Chargé-e d'études, des statistiques, de recherche, de prospectives économiques et statisticiens/statisticiennes (diplômé de l'ENSAI ou d'un doctorat)	A	2 679 €	2 801 €	3 525 €
Audit contrôle	Chargé-e de mission contrôle / d'inspection et de contrôle externe	A	2 630 €	3 306 €	4 156 €
Administration et management	Adjoint-e chef-fe de bureau/ mission	A	2 612 €	3 282 €	4 127 €
Administration et management	Chef-fe de cabinet	A	2 604 €	3 272 €	4 114 €
Santé cohésion sociale	Conseiller.e expert.e médical (diplôme de pharmacie et de médecine bac+6)	A	2 579 €	2 695 €	3 389 €
Etudes recherche et développement	Chargé-e d'études (diplômés d'un Master M2 en sociologie, statistique ou démographie)	A	2 579 €	2 695 €	3 389 €
Etudes recherche et développement	Chargé-e d'études, des statistiques, de recherche, de prospectives économiques et statisticiens/statisticiennes (diplômé d'un M2)	A	2 579 €	2 695 €	3 389 €
Immobilier	Expert-e immobilier / Chargé-e d'opérations immobilière	A	2 579 €	3 231 €	3 897 €
Etudes recherche et développement	Chargé-e d'études (diplômés d'un doctorat hors diplômes de statistique / sociologie)	A	2 532 €	3 179 €	3 375 €
Communication creation	Responsable de la communication /interne / externe / événementielle	A	2 441 €	2 936 €	3 694 €
Communication creation	Chargé de mission SI	A	2 344 €	2 936 €	4 830 €
Nsic hors métier en tension	Ingénieur.e cloud computing / Chef-fe de projet cloud / ingénieur.e solutions cloud	A	2 344 €	2 936 €	3 694 €
Nsic hors métier en tension	Chargé-e d'études (diplômés d'un Master M2 hors diplômes de statistique / sociologie)	A	2 344 €	2 936 €	3 694 €
Etudes recherche et développement	Chargé-e d'études (diplômés d'un Master M2 hors diplômes de statistique / sociologie)	A	2 218 €	2 329 €	2 917 €
Moyen de fonctionnement et de logistique	Chef-fe de protocole / de l'intendance/ Responsable des services techniques / entretien maintenance / audiovisuel	A	2 070 €	2 588 €	3 251 €
Nsic hors métier en tension	Développeur web / référencier web	A	2 009 €	2 512 €	3 153 €
Nsic hors métier en tension	Assistant.e fonctionnel / Assistant.e utilisateur	A	2 009 €	2 512 €	3 153 €
Achat	Conseiller.e en ingénierie d'achat / Expert-e en marchés publics	A	1 976 €	2 458 €	3 098 €
Administration et management	Conseiller.e expert-e	A	1 976 €	2 458 €	3 098 €
Finance gestion comptabilité	Chargé-e de la tutelle financière des organismes publics et opérateurs de l'Etat / Expert-e en ingénierie financière	A	1 976 €	2 470 €	3 897 €
Juridique	Conseiller.e expert-e	A	1 976 €	2 458 €	3 098 €
Santé cohésion sociale	Conseiller.e expert-e en santé publique / Cadre évaluateur des produits de santé	A	1 875 €	2 470 €	3 897 €
Achat	Chargé-e de la commande publique / de marché public / Juriste / Responsable Achat / Acheteur	A	1 875 €	2 344 €	2 936 €
Administration et management	Chargé-e de mission / Chargé-e de projet / Chargé-e de projet / Archiviste (bac+3 et 5) / documentaliste (bac+3 et 5)	A	1 875 €	2 344 €	2 936 €
Audit contrôle	Auditeur-riche / Chargé-e de la méthodologie et de l'appui au contrôle	A	1 875 €	2 344 €	2 936 €
Communication creation	Chargé-e de mission / promotion et de diffusion commerciale	A	1 875 €	2 344 €	2 936 €
Finance gestion comptabilité	Chargé-e de mission d'analyse budgétaire / Chargé-e du contrôle interne budgétaire et comptable / Chargé-e de prestations financières / Contrôleuse /	A	1 875 €	2 344 €	2 936 €
Immobilier	Chargé-e de projet / Chargé-e de mission	A	1 875 €	2 344 €	2 936 €
Juridique	Chargé-e d'études juridiques /mission/ Rédactrice / Rédacteur/ Consultant juridique / Chargé-e de projet	A	1 875 €	2 344 €	2 936 €
Qualité sécurité environnement	Chef-fe de section sécurité incendie/ Responsable sécurité/hygiène sécurité environnement (HSE)	A	1 875 €	2 344 €	2 936 €
Ressources humaines	Chargé-e de mission RH / de développement RH/ Dialogue social / Conseiller-e mobilité carrière/ responsable formation / Assistant-e de prévention	A	1 875 €	2 344 €	2 936 €
Santé cohésion sociale	Chargé-e de mission / Chef-fe de projet / Responsable de l'évaluation économique des médicaments / Chargé-e de la tarification des établissements sa	A	1 875 €	2 344 €	2 936 €
Communication creation	Chargé-e de communication / interne/externe / événementielle / mission	A	1 808 €	2 260 €	2 828 €
Communication creation	Concepteur- Rédactrice / Rédacteur chargé-e de publication / Secrétaire de rédaction	A	1 808 €	2 260 €	2 828 €
Communication creation	Chargé-e de communication on-line / Chargé-e de projet communication / Digital / Numérique / Chef-fe de projet multimédia	A	1 674 €	2 177 €	2 945 €
Communication creation	Community manager	A	1 674 €	2 177 €	2 945 €
Communication creation	Web designer / Infographiste (multimédia) / Chargé de projet création graphique / Graphiste	A	1 674 €	2 177 €	2 945 €
Communication creation	Chef-fe de projet web / Webmaster/	A	1 674 €	2 177 €	2 945 €
Communication creation	Responsable éditorial web / multisupport / Chef-fe de projet édition / responsable éditorial web	A	1 607 €	2 090 €	2 823 €
Communication creation	Chargé des analyses et de la veille média / Média planneur / Web planner / chargé d'études média/	A	1 607 €	2 090 €	2 823 €
Achat	Gestionnaire	B	1 582 €	1 819 €	2 092 €
Administration et management	Gestionnaire / Assistant-e en gestionnaire administrative / Archiviste (Bac+2) / documentaliste (bac+2)	B	1 582 €	1 819 €	2 092 €
Assistance	Assistant-e de direction / de gestion administrative	B	1 582 €	1 819 €	2 092 €
Audit contrôle	Vérificateur-trice	B	1 582 €	1 819 €	2 092 €
Etudes recherche et développement	Assistant-e de gestion administrative / Gestionnaire-Instructeur-riche administratif / Instructrice administrative	B	1 582 €	1 819 €	2 092 €
Finance gestion comptabilité	Assistant-e de gestion administrative / Gestionnaire	B	1 582 €	1 819 €	2 092 €
Juridique	Assistant-e juridique / Gestionnaire	B	1 582 €	1 819 €	2 092 €
Moyen de fonctionnement et de logistique	Opérateur-teur logistique / Chargé-e de logistique/ Technicien-ne de maintenance / Technicien-ne audiovisuel	B/C	1 582 €	1 977 €	2 472 €
Nsic hors métier en tension	Technicien.ne de proximité / Technicien.ne d'exploitation	B	1 582 €	1 819 €	2 092 €
Qualité sécurité environnement	Inspecteur-trice de sûreté	B	1 582 €	1 819 €	2 092 €
Ressources humaines	Gestionnaire de ressources humaines/ Assistant-e de gestion des ressources humaines / administrative / de prévention	B	1 582 €	1 819 €	2 092 €
Assistance	Secrétaire / assistant-e	C	1 325 €	1 423 €	1 565 €
Moyen de fonctionnement et de logistique	Agents des services techniques et logistiques	B/C	1 325 €	1 423 €	1 882 €
Qualité sécurité environnement	Agent de service	C	1 325 €	1 423 €	1 568 €

Textes de référence

CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE : L.322-22

CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE : ARTICLES L331-1 A L332-7

CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE : ARTICLES L332-21 A L332-22

CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE : ARTICLES L332-24 A L332-26

CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE : ARTICLE L711-1 A L711-2

CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE : ARTICLES L 713-1 A L713-2

CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE : ARTICLES L829-1 A L829-2

CODE DU TRAVAIL ARTICLE L. 5424-1

ORDONNANCE 2021-1574 DU 24 NOVEMBRE 2021

LOI N° 2019-828 ARTICLE 72

LOI N° 84-16 DU 11 JANVIER 2014

LOI N° 2012-347 DU 12 MARS 2012

LOI N° 2005-843 DU 26 JUILLET 2005

LOI N° 84-16 DU 11 JANVIER 1984, abrogée et intégrée désormais au Code général de la fonction publique.

DECRET N° 2022-662 DU 25 AVRIL 2022

DECRET N° 2020-741 DU 16 JUIN 2020

DECRET N° 2014-1318 DU 3 NOVEMBRE 2014

DECRET N° 86-83 DU 17 JANVIER 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agent-es contractuel-les de l'État, modifié par le DECRET N°2022-662 DU 25 AVRIL 2022

CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE DU 3 JANVIER 2024 (N°6436/SG)

CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE DU 20 OCTOBRE 2016 (RDFF1626289C)

CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE DU 22 JUILLET 2013 (RDFF1314245C)

INSTRUCTION RELATIVE A LA REMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS DES MINISTERES SOCIAUX DU 7 JUILLET 2021

DECISION DES MINISTERES SOCIAUX DU 9 NOVEMBRE 2018

NOTE DE SERVICE DES MINISTERES SOCIAUX DU 23 FEVRIER 2017 « gestion des contractuel-les de droit public dans les ministères Sociaux »

NOTE CIRCULAIRE DAGEMO/DAGPB N° 2007-01 DU 2 AOUT 2007

Glossaire

ARE : allocation d'aide au retour à l'emploi
ARS : agence régionale de santé
BDS : base de données sociales
BRHAG : bureau des ressources humaines et des affaires générales
CADA : commission d'accès aux documents administratifs
CAP : commission administrative paritaire
CCP : commissions consultatives paritaires
CEPS : comité économique des produits de santé
CIA : complément indemnitaire annuel
CLC : commission locale de concertation
CNITAAT : cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail
CPF : compte personnel de formation
CREP : compte-rendu d'entretien professionnel
DAC : dispositifs d'appui à la coordination
DAEI : direction des affaires européennes et internationales
DAJ : direction des affaires juridiques
DARES : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DDC : division des cabinets
DFAS : direction des finances, des achats et des services
DGEFP : délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGT : direction générale du travail
DGCS : direction générale de la cohésion sociale
DGOS : direction générale de l'offre de soins
DGS : direction générale de la santé
DICOM : délégation à l'information et à la communication
DIRECCTE : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Remplacées par les DREETS
DNUM : direction du numérique
DREES : direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DREETS : directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DRH : direction des ressources humaines
DRJSCS DDCS : directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale ; intégrées aux DREETS
DSS : direction de la sécurité sociale
ENS : école normale supérieure
ENSAE : école nationale de la statistique et de l'administration économique
ENSAI : école nationale de la statistique et de l'analyse de l'information
RSU : rapport social unique
SG : secrétariat général
HFDS : haut fonctionnaire de défense et de sécurité
IFTS : Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires
IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IGAS : inspection générale des affaires sociales
MAPI-DESD : mission de l'accompagnement des parcours individualisés - délégation à l'encadrement supérieur et dirigeant
MNC : mission nationale de contrôle.

Pour répondre aux dysfonctionnements croissants et à la colère légitime des contractuel-les de nos ministères, la CGT demande que la DRH ouvre une réelle négociation avec les organisations syndicales et les agent-es permettant d'aborder tous les points du parcours d'un-e contractuel-le : recrutement, rémunération, mobilité géographique, renouvellements, déroulement de carrière.

La CGT revendique :

- ▶▶ Une gestion des agent-es contractuel-les à partir d'un référentiel de rémunération unique.
- ▶▶ La reconnaissance salariale des compétences et de l'expertise des statisticien-nes, sociologues, chargé-es de communication, juristes, gestionnaires des ressources humaines, informaticien-nes, ...
- ▶▶ L'alignement du salaire net avec celui des titulaires.
- ▶▶ La revalorisation automatique tous les trois ans des rémunérations.
- ▶▶ Le passage en CDI avant 6 ans pour les agent-es contractuel-les recruté-es sur emploi permanent et le recrutement directement en CDI.
- ▶▶ La portabilité des contrats avec des possibilités de mobilité.
- ▶▶ Une prime de précarité de 10 % du salaire pour les CDD.

**VOUS AVEZ UNE QUESTION ?
VOUS ÊTES EN DIFFICULTÉ ?
VOUS SOUHAITEZ NOUS REJOINDRE ?**

N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER LA CGT

syndicat-cgt-adm-centrale@sante.gouv.fr

Vos Représentant-es à la CCP des contractuel-les:

Membres titulaires	Membres suppléant-es
Aurélien MANSART	Marion DUVAL
Sandrine PERROT	Mary-Ann PIPER
Ponemoudy KICHENASSAMY	Nicolas TONUS
Isabelle FOUQUE	Jaspal DE OLIVEIRA GILL

Les permanences de la CGT-SMAST :

TODS	Duquesne
78 rue Olivier de Serres Pièce RDC 138	14 avenue Duquesne Pièce 0424

<https://smast.reference-syndicale.fr/>

Pour un syndicalisme de lutte
Pour un syndicalisme démocratique
Pour un syndicalisme qui soutient vos revendications