



2026

Guide des personnels contractuels ATSS



La DGRH a publié un cadre de gestion national des personnels contractuels IATPSS (ingénieur·es, administratif·ves, techniques, pédagogiques, sociaux·ales et de santé) difficilement lisible, la CGT vous propose ce guide pour mieux vous approprier vos droits et négocier vos conditions d'emploi face à l'administration.

La CGT refuse l'opposition entre les agent·es : elle revendique fièrement son **attachement au statut de la Fonction publique** et au recrutement de personnels titulaires mais **elle défend aussi les conditions d'emploi des personnels contractuels** !

Le statut de fonctionnaire est en effet une garantie de neutralité et d'indépendance des agent·es, permettant à la fois la protection des personnels dans leur engagement en faveur du Service public mais aussi la mise en place de mécanismes statutaires de défense collective des personnels, de leurs rémunérations et de leurs carrières. Les politiques de recrutement dans la Fonction publique ont conduit à ce que les personnels contractuels représentent aujourd'hui une part importante des agent·es public·ques. La loi de 2019 de transformation de la Fonction publique a notamment rendu possible le recrutement de personnels contractuels sur l'ensemble des emplois publics et fait exploser la proportion des contractuel·les : elles·ils représentent jusqu'à 22% des personnels dans la Fonction publique d'État et 23% dans notre administration centrale.

La CGT se bat pour les droits de tous les personnels, titulaires ou contractuels ! **Tous·tes les agent·es ont droit à l'égale dignité en matière de rémunération et de conditions de travail** ! Il est hors de question que la multiplication du recours aux contractuel·les se traduise par une Fonction publique à deux vitesses, avec d'un côté des personnels titulaires protégés par leur statut et des agent·es contractuel·les précarisé·es, mal payé·es et corvéables à merci.

La CGT revendique **un plan de titularisation des contractuel·les sans condition de concours** ni de nationalité et avec des conditions de reclassement favorables (dans de nouvelles grilles négociées et revalorisées). À court terme, elle revendique de meilleures conditions d'emploi pour les contractuel·les, avec **des grilles de rémunération et de déroulement de carrière** et un cadre d'emploi plus favorable pour tous·tes les agent·es.

N'hésitez pas à nous solliciter pour toute question !

Toutes nos fiches

RECRUTEMENT ET NÉGOCIATION DU CONTRAT	2
SALAIRE /RÉMUNERATION	4
CDI MODE D'EMPLOI.....	8
PÉRIODE D'ESSAI.....	10
DURÉE DES CONTRATS	12
RENOUVELLEMENT DE CONTRAT.....	13
REVALORISATION SALARIALE.....	14
MOBILITÉ	16
AVENANT OU NOUVEAU CONTRAT	18
ENTRETIEN PROFESSIONNEL	20
ARRÊT MALADIE.....	22
ACTION SOCIALE	25
DROITS.....	26
INSTANCES DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL.....	28
FIN DE CONTRAT	29
CONCOURS ET RECLASSEMENT	32

RECRUTEMENT ET NÉGOCIATION DU CONTRAT

À quoi faut-il attention dans la négociation de mon contrat ?

Fondement juridique : besoin permanent ou non

Un·e agent·e contractuel·le est recruté·e sur la base d'un article du code général de la Fonction publique et le choix de cet article est important car il conditionne la possibilité d'être CDIé·e :

- **Besoin permanent - articles L 332-1 / L 332-2 / L 332-3** : il s'agit d'un emploi permanent, théoriquement couvert par un·e agent·e fonctionnaire mais il est possible aussi de recruter un·e contractuel·le notamment en l'absence de corps existant pour les fonctions correspondantes, pour faire appel à des compétences spécialisées ou lorsque la procédure de recrutement d'un·e fonctionnaire s'est avérée infructueuse
- **Besoin temporaire - articles L 332-6 / L 332-7 ou L 333-22** : il s'agit d'un besoin non permanent qui ne peut donc être couvert par un·e fonctionnaire comme le remplacement d'un·e agent·e, vacance temporaire d'emploi ou hausse de l'activité saisonnière
- **Contrat de projet - articles L 332-24 à L 332-28** : il s'agit d'un contrat de projet donc également d'un besoin temporaire

Il n'est en effet pas possible de conclure un CDI et donc un engagement à durée indéterminée pour un poste temporaire. Donc si vous envisagez un CDI, visez des postes couvrant des besoins permanents.

Qu'est-ce qui doit apparaître dans le contrat écrit ?

3

Le contrat doit obligatoirement comporter les informations suivantes :

- Fondement juridique (article du code général de la Fonction publique) en application duquel vous êtes recruté·e
- Identité des parties dont votre adresse et celle de votre administration employeur
- Date de début et durée du contrat
- Poste occupé et catégorie hiérarchique (A, B ou C) dont il relève
- Lieu(x) d'exercice des fonctions, ou, si vous n'avez pas de lieu fixe ou principal, indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux
- Montant de votre rémunération (généralement exprimée en points d'indice) en précisant ses éléments constitutifs (primes éventuelles notamment part variable), périodicité, conditions de versement

Vos certificats de travail délivrés par de précédentes administrations d'État doivent être annexés à votre contrat (cf. article R331-10)

Le contrat peut également préciser :

- Une éventuelle période d'essai, sa durée et ses conditions de renouvellement
- Vos droits et obligations (obéissance hiérarchique, sanctions disciplinaires, etc)
- Conditions d'emploi (temps de travail, sujétions particulières...) et s'il y a lieu, droits et obligations spécifiques à l'emploi occupé
- Les modalités de renouvellement du contrat
- Les modalités de rupture du contrat
- Les modalités relatives aux arrêts maladies et aux congés annuels
- L'affiliation au régime de sécurité sociale et retraite complémentaire
- ...

Points de vigilance dans le contrat

Le diable se niche dans les détails. C'est au moment du contrat que beaucoup se joue. La CGT vous recommande donc une vigilance particulière sur les points suivants :

- Fondement juridique du contrat
- Montant de la rémunération indiciaire
- Possibilité d'une part variable
- Montant maximum de la part variable
- Durée de la période d'essai

Si vous êtes recruté·e sur un contrat de projet, votre contrat comporte obligatoirement les clauses supplémentaires suivantes :

- Description du projet ou de l'opération
- Définition des tâches à accomplir
- Description précise de l'événement ou du résultat objectif qui déterminera la fin du contrat, les conditions d'évaluation et de contrôle de ce résultat
- Possibilité de rupture anticipée par votre employeur
- Droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

SALAIRE / RÉMUNÉRATION

Puis-je négocier mon salaire ?

Oui, il est possible de négocier son salaire ! Et ce d'autant plus que l'administration peine à recruter !

Actuellement au niveau national il n'existe pas de grille salariale unifiée pour les contractuel·les ATSS de l'Éducation nationale.

Dans l'attente, vous pouvez prendre comme base de négociation la grille indiciaire des fonctionnaires du corps correspondant au poste que vous occupez :

- Grille AAE – catégorie A
- Grille SAENES – catégorie B
- Grille ADJAENES – catégorie C (attention le principal grade de recrutement est aujourd'hui le grade C2)

<https://www.cgteduc.fr/2026/05/28/grilles-des-remunerations-personnels-administratifs-et-itrf/>

Pour que la comparaison soit juste, il faut aussi prendre en compte le régime indemnitaire (IFSE) des fonctionnaires.

Conseils pour ne pas démarrer en bas de grille :

- Valorisez votre expérience dans le privé comme dans le public : demandez à être reclassé·e à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience
- Idéalement renseignez-vous pour connaître les montants des primes que touchent vos homologues fonctionnaires et traduisez-les en points d'indice : le total brut est à diviser par la valeur du point d'indice (4,92€ en septembre 2025)
- Si vous pouvez documenter un niveau de salaire antérieur que vous souhaitez maintenir, c'est une bonne base de négociation

Le cas particulier des métiers du numérique :

Les métiers du numérique sont en grande tension et ont aujourd'hui une grille interministérielle plutôt favorable. Ce référentiel de rémunération prévoit des fourchettes de rémunération en fonction de l'expérience antérieure.

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

Éléments de la rémunération

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

■ Comment calculer mon traitement ?

Indice majoré x point d'indice = salaire brut

Valeur du point d'indice au 1^{er} janvier 2026 : 4,92€

Exemples :

INM 366 : $366 \times 4,92 = 1800,72\text{€ brut}$

INM 550 : $550 \times 4,92 = 2\,706\text{€}$

La rémunération est fixée par décret et se compose :

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

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

La part variable ou complément indemnitaire (bonus de fin d'année)

Ai-je droit à la part variable ? Vérifiez votre contrat !

Pour savoir si vous bénéficiez de la part variable, vérifiez que la phrase suivante complète l'article du contrat sur la rémunération :

« Cette rémunération peut être assortie d'un complément indemnitaire dont le montant ne peut excéder XX% du traitement brut annuel, en sus de l'indemnité de résidence et, le cas échéant, des allocations à caractère familial. »

Jusqu'à présent, ce sont, parfois, les CDI qui ont droit à cette prime de fin d'année. Mais tous ne la touchent pas, notamment parce qu'elle n'est pas explicitement prévue dans tous les contrats. Pour toucher le bonus de fin d'année, il faut demander un avenant au contrat. C'est notamment un point à négocier lors de la revalorisation triennale.

6

Les CDD sont majoritairement exclus de la part variable, mais pas tous. 18% en ont touché une en 2024. Vous pouvez tenter de négocier un bonus de fin d'année dans votre contrat !

La plupart des CDD comportent la phrase la mention suivante après la mention de l'indice de rémunération qui exclut la possibilité du complément indemnitaire : « *Cette rémunération est exclusive de toute prime et indemnité, hormis l'indemnité de résidence et l'indemnité pour sujétion particulière et, le cas échéant, des allocations à caractère familial.* » Certains CDI contiennent également cette mention. **C'est un point d'attention dans la (re)négociation du contrat.**

Quand vais-je recevoir mon premier salaire ?

L'administration a ses particularités : la paye est préparée 6 semaines en avance. Ce délai correspond au temps de traitement par la DDFIP (Direction Départementale des Finances Publiques) qui verse les salaires. Autrement dit si tous les éléments nécessaires à votre prise en charge n'ont pas été transmis avant le 15 du mois précédent votre entrée en fonction, **le premier mois vous ne toucherez pas votre salaire. Vous toucherez un acompte de votre traitement** qui sera ensuite régularisé sur le mois suivant.

Si vous êtes dans ce cas de figure, vérifiez bien avec les services RH que la mise en paye de votre acompte a bien été prévue !

Revendications :

- mise en place d'un cadre de gestion national avec des grilles de rémunération comparables aux titulaires, régime indemnitaire compris, et garantissant un déroulement de carrière
- extension du bénéfice de la prime de précarité à l'ensemble des CDD
- prise en compte de l'expérience des contractuel·les pour un meilleur reclassement

CDI MODE D'EMPLOI

Recrutement direct en CDI, est-ce possible ?

Oui, c'est possible ! L'administration est assez frileuse avec ces recrutements directs en CDI mais ils sont prévus par la réglementation. Depuis la loi du 6 août 2019, tout poste peut être pourvu par un recrutement de personnels contractuels et les contractuel·les peuvent être recruté·es directement en CDI s'ils-elles occupent un emploi permanent.

L'article L 332-4 du code général de la fonction publique le dit très explicitement : les contrats conclus pour un besoin permanent (au titre des articles L. 332-1, L. 332-2 et L. 332-3 du CGFP) peuvent l'être pour une durée indéterminée et ce **sans condition de durée de services antérieurs**.

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

À noter : le référentiel des métiers du numérique va plus loin et encourage le recours au CDI pour la filière

« Le recours au CDI pour les primo-affectations doit être renforcé pour maintenir l'attractivité de la filière numérique et répondre à l'enjeu de fidélisation des agents et de souveraineté numérique. Il doit être envisagé dès lors que l'on adresse un besoin pérenne de l'administration. » (Extrait circulaire PM du 3 janvier 2024)

Dès lors que ces conditions sont réunies, le CDI est privilégié.

- Fonctions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires correspondant.
- Fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles.
- Emploi pour lequel l'administration ne dispose pas de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir.

Les acquis d'une expérience réussie dans une autre académie ou dans un autre environnement (enseignement supérieur par exemple) ou sur un autre type de fonctions peuvent justifier un recrutement direct en CDI.

Au bout de combien de temps le CDI devient obligatoire ?

Au bout de 6 ans de CDD, tout nouveau contrat proposé doit être un CDI. Le principe est clair mais attention, le diable se niche dans les détails.

La réglementation pose les conditions suivantes pour la CDIisation :

- L'administration souhaite proposer un nouveau contrat à l'agent·e
- Il·elle est recruté·e sur un besoin permanent
- Il·elle justifie de 6 années de contrats
- Les contrats ont été continus ou la durée d'interruption ne doit pas excéder quatre mois (hors période Covid)

Voir l'article L 332-4 du code général de la fonction publique

La réglementation a fixé plusieurs conditions précises cumulatives pour le **calcul des 6 années** :

- Les 6 années doivent avoir été effectuées dans le même département ministériel (ou la même autorité publique ou le même établissement public)
- Les 6 années doivent relever de la même catégorie hiérarchique
- Les contrats doivent être éligibles (voir tableau ci-dessous)

À noter :

Dans la prise en compte des 6 années, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services accomplis à temps complet.

Fondement juridique		Articles CGFP	Prise en compte pour le CDI
Besoin permanent	Absence de corps de fonctionnaires, nature des fonctions, besoin des services, absence de formation statutaire obligatoire	L 332-2	Oui
	Recrutement à temps incomplet (maximum 70%)	L 332-3	Non
	Remplacement momentané d'un-e agent-e indisponible	L 332-6	Oui
	Dans l'attente du recrutement d'un-e fonctionnaire	L 332-7	Oui
Besoin non permanent	Accroissement temporaire d'activité	L 332-22	Non
	Accroissement saisonnier d'activité		Non
	Contrat de projet	L 332-24 à L 332-28	Non

Revendications :

- Portabilité effective garantie du CDI (prise en compte des autres contrats des autres administrations)
- CDIsation automatique au bout de 3 ans d'ancienneté quelle que soit la nature des contrats exercés (besoin permanent ou non, intitulé du contrat...)
- Suppression de la période d'essai en cas de portabilité du CDI

PÉRIODE D'ESSAI

Dans le principe, la période d'essai permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent·e dans son travail et à cette dernière d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La plupart des contrats comportent une période d'essai, mais elle est généralement facultative. Dans certains cas, il n'y a pas de période d'essai possible.

Dans quel cas une période d'essai est possible ?

La période d'essai est possible pour le premier contrat mais non obligatoire. Elle doit expressément être précisée ainsi que sa durée et les conditions de son renouvellement dans le contrat.

Type de contrat	Période d'essai	Conditions précises
Premier contrat	Possible	Qu'il s'agisse d'un CDD ou d'un CDI, une période d'essai est possible mais non obligatoire
Renouvellement CDD	Non	Si l'agent·e exerce les mêmes fonctions et auprès de la même autorité administrative, aucune période d'essai ne peut être prévue
Passage en CDI	Non	Si l'agent·e exerce les mêmes fonctions et auprès de la même autorité administrative, aucune période d'essai ne peut être prévue
Nouveau contrat	Possible	Seule une modification d'une des clauses substantielles du contrat peut entraîner un nouveau contrat (fondement juridique, catégorie hiérarchique, changement de lieu d'exercice, modification importante des responsabilités ou attributions de l'agent·e, changement significatif de la quotité de travail, modification conséquente de la rémunération >20%)

10

Quelle est la durée maximale de la période d'essai ?

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de :

Durée du contrat	Durée période d'essai
Inférieur à 6 mois	3 semaines
Inférieur à 1 an	1 mois
Inférieur à 2 ans	2 mois
Supérieur ou égal à 2 ans	3 mois
CDI	4 mois

Référence : Articles R332-20 à R332-25

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

L'employeur peut-il mettre fin au contrat pendant la période d'essai comme bon lui semble ?

Aucune durée de préavis n'est requise pour mettre fin au contrat pendant la période d'essai ou au terme de la période d'essai. En revanche, même pendant la période d'essai ou au terme de celle-ci, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat sans respecter un certain formalisme :

- Elle doit être motivé
- Un entretien préalable au licenciement doit avoir lieu
- La décision de licenciement doit être notifiée à l'intéressé·e par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre signature

Référence : Articles R332-25

Ai-je le droit à une indemnisation en cas de licenciement pendant la période d'essai ?

En principe, en cas de rupture de la période d'essai par le salarié, le chômage ne peut être versé à celui-ci. Toutefois, il existe des exceptions. Le salarié peut avoir droit à l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) si sa démission est reconnue comme une démission légitime. C'est par exemple le cas lorsque :

- Le·la salarié·e suit son·sa conjoint·e qui déménage pour un motif professionnel ;
- Le·la salarié·e se marie ou se pacse ce qui le conduit à déménager ;
- Le·la salarié·e déménage en raison de violences conjugales ;
- Le·la salarié·e démissionne dans les 65 jours qui suivent son embauche, alors qu'il·elle a été licencié·e d'un précédent emploi, sans avoir été inscrit·e à France Travail entre temps ;

Voir Décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public

DURÉE DES CONTRATS

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

Durée des contrats répondant à un besoin permanent

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

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

Durée des contrats répondant à un besoin temporaire

Les CDD qui répondent à des besoins temporaires ont des durées maximales variables selon le fondement juridique :

Fondement juridique	Durée maximale
L 332-6 : remplacement d'un·e agent·e public·que	Dans la limite de la durée de l'absence de l'agent·e à remplacer
L 332-7 : vacance temporaire d'emploi	Pour la durée de la vacance prévisionnelle, renouvelable dans la limite de deux ans
L 332-22 : accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	Pour une durée maximale de douze mois sur une période de 18 mois consécutifs (temporaire) et pour une durée maximale de six mois sur 12 mois consécutifs (saisonnier)
L 332-24 : contrat de projet	Pour une durée d'un an minimum et pour la durée du projet dans la limite de six ans

Revendications :

- Interdiction effective des contrats de 10 mois qui prennent fin à la veille des congés scolaires
- CDD de 3 ans privilégié

RENOUVELLEMENT DE CONTRAT

Suis-je renouvelé·e automatiquement en fin de contrat ?

Non, il n'y a pas de renouvellement automatique en fin de CDD. **Le renouvellement est conditionné aux nécessités du service** : le contrat ne pourra être renouvelé que si l'administration estime que le besoin continue d'exister.

Les articles R-332-26 à R 332-31 du code général de la Fonction publique précisent les conditions dans lesquelles les CDD peuvent être renouvelés.

Quels sont les délais de prévenance ?

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

Durée du contrat	Délai de prévenance	Entretien préalable au renouvellement
Durée inférieure à 6 mois	8 jours	
Durée supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois	
Durée supérieure ou égale à 2 ans	2 mois	
Durée supérieure ou égale à 3 mois	2 mois	oui
CDI	3 mois	oui

13

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, **l'agent·e contractuel·le dispose d'un délai de huit jours pour accepter formellement le contrat**. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé·e est présumé·e renoncer à l'emploi.

Les décisions de non-renouvellement n'ont pas à être motivées. Cependant, le non-renouvellement de l'engagement d'un·e agent·e contractuel·le doit donc reposer sur un « motif légitime », que celui-ci résulte du comportement de l'agent·e (insuffisance professionnelle) ou de l'intérêt du service (réorganisation du service, affectation d'un·e fonctionnaire, etc.).

Entretien préalable au non-renouvellement

Si vous avez au moins 3 ans d'ancienneté, un entretien préalable au non-renouvellement est obligatoire. Celui-ci doit être distinct d'un entretien professionnel. La convocation doit se faire par écrit avec la possibilité que vous soyez accompagné·e par un·e représentant·e syndical·e. Cet entretien doit obligatoirement faire l'objet d'un compte-rendu écrit qui doit vous être transmis.

REVALORISATION SALARIALE

Quand suis-je revalorisé-e ?

Tous les 3 ans si je suis sage !

Les agent-es en CDI peuvent faire l'objet d'une revalorisation salariale au moins tous les trois ans. Mais attention, le texte est fourbe !

L'article 1-3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précise : « *La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions.* »

Entre les lignes, cela veut dire :

- **Une revalorisation non obligatoire**

C'est le réexamen de la rémunération de l'agent-e contractuel-le qui est doit obligatoirement avoir lieu tous les trois ans. La revalorisation n'est pas garantie : la réévaluation suppose seulement que la situation salariale de l'agent-e soit examinée.

- **Une revalorisation non automatique**

Il n'existe pas de barème qui s'applique automatiquement. La revalorisation fait l'objet d'une négociation individuelle pour chaque agent-e. Mais l'administration a beaucoup plus de cartes en main que vous pour négocier, n'hésitez pas à vous rapprocher de la CGT pour être conseillé-e dans cette discussion.

- **Une revalorisation liée à l'évaluation de l'agent-e**

La revalorisation de la rémunération est fonction de l'évaluation de l'agent-e dans son entretien professionnel. Autrement dit, soyez particulièrement attentif à la rédaction de l'entretien professionnel qui précède la négociation de votre rémunération et faites-y inscrire le principe de cette revalorisation salariale.

Même si l'administration a écrit la réglementation de sorte à se prémunir contre tout caractère automatique des progressions de salaires, **dans les faits, la revalorisation triennale reste quand même le cas général.** L'administration doit d'ailleurs justifier les cas où elle refuse l'augmentation triennale par des motifs professionnels qui sont retracés dans l'entretien professionnel de l'agent-e.

Dans la pratique, comment ça se passe ?

Après discussion avec l'agent-e, sa hiérarchie fait une proposition de revalorisation salariale qui est examinée par le service RH. La négociation peut amener à plusieurs allers-retours, il est donc nécessaire d'anticiper plusieurs mois à l'avance le lancement des discussions.

Officiellement, l'augmentation de la rémunération doit être justifiée par des responsabilités plus importantes ou un accroissement de la qualification de l'agent-e lié aux acquis de son expérience professionnelle lesquels sont appréciés dans le cadre de l'entretien d'évaluation.

Le nouveau montant de la rémunération fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Nos conseils :

- Soyez attentif·ve à la rédaction du compte-rendu d'entretien professionnel qui doit être un atout en appui de votre dossier
- Renseignez-vous auprès de collègues ayant des fonctions similaires sur le montant de la revalorisation qu'ils-elles ont obtenu et rapprochez-vous de la CGT
- Discutez clairement avec votre supérieur·e hiérarchique et rappelez-lui que vous avez besoin de son soutien et de son engagement auprès de la chaîne hiérarchique pour appuyer votre demande de revalorisation
- Argumentez votre proposition de montant de revalorisation sur vos résultats professionnels et documentez au maximum votre argumentaire : missions réalisées, expérience acquise, expertise renforcée pendant les trois ans, visibilité et sensibilité des missions exercées, éventuelle difficulté à recruter dans votre secteur, proposition de poste dans une autre administration...

De combien vais-je être revalorisé·e ?**Tout dépend de la capacité de négociation de votre hiérarchie**

La négociation de la revalorisation du contrat est individuelle. Il n'y a donc aucune règle qui s'applique automatiquement, contrairement aux passages d'échelon des fonctionnaires. La force de conviction de votre hiérarchie auprès du service RH sera donc cruciale.

Puis-je être revalorisé·e avant l'échéance des trois ans ?**Oui ! Mais ce n'est pas la norme**

La réglementation la prévoit puisqu'elle précise que la réévaluation a lieu « au moins » tous les trois ans. Rien n'empêche donc de demander une revalorisation salariale avant l'échéance des 3 ans.

Dans la pratique, si vous souhaitez être réévalué·e au bout d'un ou deux ans, il faut monter un solide argumentaire pour convaincre l'administration : obtenez l'appui de votre hiérarchie sans quoi rien ne sera possible.

Les revalorisations avant 3 ans sont généralement plutôt liées à des situations particulières : régularisations d'erreurs, correction d'inégalités suite à de nouveaux recrutements, hausse forte de la charge de travail, caractère sensible ou très exposé des dossiers que vous suivez. Elles sont de facto souvent liées à un changement de poste ou de fonction.

MOBILITÉ

Ai-je le droit de participer au mouvement ?

Non, les personnels contractuels ne participent pas aux campagnes de mobilité en tant que telles qui sont réservées aux personnels fonctionnaires et sont organisées par corps. En revanche certaines académies proposent des campagnes de remontées des vœux d'affectation pour les personnels contractuels.

Puis-je effectuer une mobilité au fil de l'eau ?

Tout dépend si vous êtes en CDD ou CDI. Le CDD est un contrat attaché à un poste précis tandis que le CDI permet à l'agent-e de changer de poste.

En CDI : vous pouvez candidater sur tout poste

- le poste est au sein de l'académie : on vous proposera un avenant au contrat avec vos nouvelles fonctions et cela peut être l'occasion de renégocier votre rémunération
- le poste est dans une autre administration : vous pouvez prétendre à la mobilité du CDI (*voir ci-dessous*) ou à un congé de mobilité professionnelle (*voir ci-dessous*)

En CDD : vous devrez démissionner de votre contrat actuel et être recruté-e sur l'autre poste.

Doit-on rédiger un avenant à mon CDI en cas de changement de poste ?

Le contrat stipule votre lieu d'affectation et vos fonctions. En cas de changement de poste, il faut qu'un avenant au contrat soit proposé à l'agent-e. Si des modalités substantielles du contrat sont amenées à être modifiées, un nouveau contrat peut même vous être proposé, ce qui n'est pas forcément avantageux (*voir section : avenant ou contrat p. 19*).

16

La portabilité du CDI : qu'est-ce que c'est ?

Les agent-es contractuel-les en CDI peuvent bénéficier depuis la loi de 2019 de la portabilité de leur CDI. Autrement dit quand ils-elles trouvent un poste dans une autre administration, dans le champ de l'État ou dans les autres versants de la Fonction publique, dans un établissement public ou dans un service déconcentré, ils-elles peuvent faire valoir leur CDI antérieur pour être recruté-es immédiatement en CDI dans leur nouvelle administration.

Fondamentalement, la portabilité doit permettre à l'agent-e de poursuivre sa carrière en CDI quel que soit son employeur public. Mais le dispositif n'est pas rédigé à l'avantage des agent-es : on vous explique tout !

Caractère non obligatoire de la portabilité du CDI

La portabilité est une possibilité que l'agent-e peut faire valoir et non une obligation pour le nouvel employeur qui peut refuser le recrutement en CDI.

Portabilité de la nature du contrat

La portabilité ne concerne que la nature du contrat (CDI) et non ses dispositions particulières (notamment rémunération). Elle ne garantit donc pas le maintien de la rémunération de l'agent-e qui doit continuer à négocier seul-e face à l'administration sans qu'aucun maintien ne s'impose au nouvel employeur public.

Signature d'un nouveau contrat

Enfin la portabilité du CDI ne signifie pas transfert du contrat : l'agent-e signe un nouveau contrat avec l'employeur qui comporte donc généralement une nouvelle période d'essai. Pour l'agent-e, c'est donc quitte ou double : s'il-elle ne convient pas au nouvel employeur public, il peut être mis fin à son contrat sans indemnité (période d'essai oblige !) et sans droit au retour dans sa précédente administration.

À noter que la période d'essai n'est pas obligatoire et peut être réduite ou même supprimée. C'est un des enjeux forts dans la négociation avec le futur employeur.

Le congé de mobilité professionnelle : un quasi-droit au détachement pour les CDI

La loi de 2019 a institué un congé de mobilité professionnelle pour les agent-es en CDI, dispositif assez proche du détachement pour les fonctionnaires. Les modalités de ce congé sont présentées à l'article 33-2 du décret n° 86-83 modifié.

- **Pour qui ?**

Le congé de mobilité professionnelle peut être accordé à l'agent-e en CDI qui est recruté-e en CDD dans une autre administration. Il est accordé pour une durée de 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans.

- **Comment ça marche ?**

Il s'agit d'un congé sans rémunération pendant la durée de votre CDD dans une autre administration. Concrètement votre contrat est suspendu le temps de votre CDD, mais vous avez un **droit au retour dans votre administration d'origine**. Autrement dit, si cela se passe mal dans votre administration d'accueil, vous pouvez revenir au sein de l'administration centrale. C'est notamment hyper protecteur en cas de fin de contrat pendant la période d'essai de l'agent-e.

- **Un droit au retour sous quelle condition ?**

L'agent-e doit prévenir l'administration au moins **deux mois avant sa date de retour** par lettre recommandée avec accusé de réception. Il-elle est alors réemployé-e sur son poste précédent si c'est possible ou dispose d'une priorité sur un emploi équivalent avec une rémunération équivalente.

Les modalités du droit au retour sont les mêmes que celles définies dans le cadre d'un congé de formation professionnelle (voir articles 32 et 33 du décret n° 86-83 modifié).

Attention : le congé de mobilité professionnel ne peut théoriquement être accordé que si l'intéressé-e a repris ses fonctions pendant trois ans au moins dans l'administration.

AVENANT OU NOUVEAU CONTRAT

Si vous êtes en CDI, vous avez tout intérêt à obtenir plutôt un avenant qu'un nouveau contrat, en cas de changement de poste ou de missions. La nuance est importante parce qu'un nouveau contrat peut entraîner une nouvelle période d'essai.

Dans quel cas doit-on me proposer un nouveau contrat ?

La signature d'un nouveau contrat se justifie **seulement lorsque des éléments substantiels du contrat sont modifiés**.

Le cadre de gestion définit ces cas :

- modification du fondement législatif du contrat (permanent/temporaire) ;
- modification de la catégorie hiérarchique ;
- modification importante de la rémunération (> 20%) ;
- diminution importante des responsabilités ou des attributions d'un·e agent·e y compris à rémunération égale ;
- changement significatif de la quotité de temps de travail.

À noter : le cadre de gestion national liste également dans les éléments substantiels : « un changement du lieu de travail sauf si cette modification est prévue dans le contrat ou si elle est inhérente à la fonction ». Si vous changez de site d'affectation au sein du ministère, le nouveau site étant inhérent à la fonction, pas besoin d'un nouveau contrat.

18

Que se passe-t-il en cas de changement de poste ?

Vous effectuez une mobilité au sein de l'académie et vous changez de poste ? Si vous êtes en CDI, un avenant au contrat est suffisant.

C'est l'occasion de renégocier votre rémunération ! Pour mieux négocier, reportez-vous à la partie revalorisation salariale ! (voir p. 14)

Que se passe-t-il en cas de changement de fonctions ?

On vous a proposé d'évoluer vers de nouvelles fonctions hiérarchiques au sein de l'académie : vous devenez adjoint·e chef·fe de bureau ou chef·fe de bureau ? Là encore, si vous êtes en CDI, un avenant au contrat est suffisant.

C'est évidemment l'occasion de renégocier votre rémunération ! Pour mieux négocier, reportez-vous à la partie revalorisation salariale !

Intérim – soyez vigilant·es !

On vous a peut-être demandé d'effectuer l'intérim d'un·e agent·e absent·e avant la signature de l'avenant. Soyez vigilant·e et exigez la signature au plus vite, sinon vous risquez de ne pas être rémunéré·e pour cet intérim ! L'administration a pour principe de considérer qu'il n'y a

pas de rétroactivité au contrat et que l'agent·e ne doit pas rentrer en fonction sans être couvert·e par son nouveau contrat.

Il est cependant possible de faire reconnaître un service fait, notamment quand il est documenté par des écrits de l'administration. Mais les démarches pour obtenir ce complément de rémunération (qui vous est dû !) sont compliquées. Faites-vous accompagner par la CGT !

Que se passe-t-il en cas de nouvelles missions ?

Le Service public repose sur un principe de mutabilité : il doit s'adapter à l'évolution des besoins, ce qui implique une certaine souplesse dans l'organisation des services. **Théoriquement de nouvelles missions ne donnent pas lieu à un avenant au contrat ni à une revalorisation salariale.**

Néanmoins, si vos missions ont complètement évolué et ont substantiellement modifié votre fiche de poste initiale, vous pouvez tenter de négocier un nouvel avenant et une revalorisation salariale.

Là aussi soyez vigilant·es : la hiérarchie a tendance à vous proposer d'exercer immédiatement vos nouvelles missions et la négociation du contrat va prendre du temps. Vous risquez de ne pas pouvoir bénéficier de la revalorisation sur la période courant jusqu'à la signature du contrat.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Comme les fonctionnaires, les personnels contractuels bénéficient d'un entretien professionnel annuel et d'un entretien de formation.

Plus exactement, l'entretien n'est obligatoire que pour les personnels contractuels recrutés pour une durée supérieure à un an (donc CDD comme CDI).

Mêmes modalités que pour les fonctionnaires

La procédure d'appréciation de la valeur professionnelle et les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont identiques à celles des fonctionnaires. Elles font l'objet des dispositions de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986

Sont consignés dans le compte-rendu :

- 1) Les résultats professionnels (atteinte des objectifs)
- 2) Les objectifs pour l'année à venir
- 3) La manière de servir
- 4) Les acquis de l'expérience professionnelle
- 5) Les capacités d'encadrement de l'agent-e
- 6) Les besoins de formation
- 7) Ses perspectives d'évolution professionnelle et notamment ses projets de préparation de concours d'accès à la Fonction publique

Pourquoi il est important ?

Le compte-rendu de l'entretien professionnel est le document qui rend compte de l'évaluation professionnelle de l'agent-e et qui va servir de document justificatif pour de nombreuses démarches administratives :

- renouvellement de contrat
- négociation d'un avenant
- revalorisation salariale
- prime de fin d'année
- procédures disciplinaires
- recours RH divers (refus de télétravail par exemple)

Modalités pratiques

L'entretien est réalisé par le-la supérieur-e hiérarchique direct-e de l'agent-e. L'agent-e est convoqué-e pour l'entretien au moins 8 jours à l'avance. Il-elle ne peut pas être accompagné-e lors de l'entretien professionnel qui est un échange bilatéral. L'entretien est transmis au-la supérieur-e hiérarchique qui peut aussi apposer ses observations.

Le compte-rendu d'entretien est consigné en administration centrale dans le logiciel Virtuo accessible sur Pléiade (rubrique Infos RH / Mes évaluations). Après saisie du projet de compte-rendu, le-la supérieur-e hiérarchique direct-e le transmet à l'agent-e qui peut proposer des modifications.

Après échanges, le·la supérieur·e hiérarchique direct·e signe puis l'entretien est transmis à l'agent·e pour signature et observations éventuelles. C'est à partir de cette date que courent les délais de recours.

Voir notamment la circulaire de 2012 relative à l'entretien professionnel

Recours

L'agent·e peut d'abord saisir l'autorité hiérarchique pour un recours gracieux dans les 15 jours. À compter de la réponse de l'autorité hiérarchique (ou au bout de deux mois en cas d'absence de réponse), l'agent·e peut saisir la CCP pour un recours dans un délai d'un mois.

L'agent·e peut saisir le tribunal administratif dès la transmission de l'entretien, après le recours gracieux ou hiérarchique ou à l'issue du recours en CCP.

Pour tout recours, contactez nos élu·es en CCP et faites-vous accompagner par la CGT !

Revendications :

Suppression des entretiens professionnels annuels individuels

Dissociation des entretiens professionnels des actes liés à la carrière et la rémunération

Dissociation des entretiens professionnels des attributions de formation

Mise en place, sur le temps de travail et à la demande des agent·es, d'un temps d'échange collectif à *minima* annuel pour définir collectivement les priorités et l'organisation du travail,

Actualisation collective au sein du service des fiches de poste et communication à l'ensemble des personnels du service ou de l'établissement.

ARRÊT MALADIE

À partir de quatre mois d'ancienneté, les agent-es contractuel·les bénéficient d'une prise en charge de leurs congés pour raison de santé, qu'il s'agisse de congé maladie ordinaire (CMO) ou de congé grave maladie (CGM).

Ai-je un jour de carence ?

Oui, malheureusement. Depuis 2018, l'ensemble des agent-es public·ques, fonctionnaires comme contractuel·les, ont un jour de carence dans la prise en charge de leur arrêt maladie.

Voir circulaire du 15 février 2018

À noter : pour les agent-es en ALD, le jour de carence ne s'applique qu'une seule fois sur une période de trois ans pour les arrêts en lien avec l'ALD.

Comment suis-je rémunéré·e pendant mon arrêt maladie ?

L'agent-e contractuel·le en congé de maladie ordinaire (CMO) perçoit :

- **Au cours des trois premiers mois, 90 % de son traitement ;**
- Au cours des neuf mois suivants, la moitié de celui-ci.

Voir article 12 du décret n° 86-83

Les arrêts indemnisés en CMO peuvent être discontinus : la période de référence pour évaluer la durée des arrêts maladie est de douze mois, calculés en année glissante (l'examen s'effectue à date et les droits sont rechargés automatiquement au bout d'un an).

Si vous percevez l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT), ils continuent à vous être versés intégralement pendant toute la durée de votre congé.

Pour rappel, jusqu'en 2025, pendant les trois premiers mois du CMO la rémunération était maintenue à 100% ! Il faut exiger le retour à une rémunération à plein traitement pendant les CMO !

Qui me rémunère pendant mon arrêt maladie ?

La situation de l'agent-e contractuel·le en arrêt maladie est particulièrement complexe. Il·elle est rémunéré·e à la fois par la caisse d'assurance sociale et par son employeur public. Cette situation donne lieu à un trop-perçu dont l'administration va demander le remboursement.

- **Une double rémunération**

Le versement des IJSS par la sécurité sociale est beaucoup moins avantageux que le maintien du salaire par l'employeur (*voir section calcul des IJSS p. 25*). C'est la raison pour laquelle dans la Fonction publique, les agent-es continuent à être rémunéré·es par l'employeur. Mais les contractuel·les touchent quand même les IJSS de la sécurité sociale. Ils·elles sont donc rémunéré·es deux fois pendant la période de leur arrêt.

- Un mécanisme de remboursement

Le congé maladie ne doit pas conduire à une surrémunération de l'agent-e. Il est donc prévu dans la réglementation que l'employeur public déduit du salaire versé à l'agent-e le montant des IJSS qu'il-elle a perçu. En pratique, l'administration attend la confirmation du montant des IJSS perçues par l'agent-e pour lancer le remboursement, notamment en émettant un titre de perception de remboursement du trop-perçu.

Si pour des arrêts de quelques jours, le mécanisme reste relativement anodin, pour des congés maternités ou des arrêts longs, les sommes à rembourser peuvent être extrêmement importantes. La CGT conseille aux collègues de garder ce trop-perçu qui finira par leur être réclamé.

*À noter, le délai de prescription pour les trop-perçus est de deux ans (à compter du mois suivant le premier mois du trop-perçu). Passé ce délai, l'administration ne peut plus réclamer la rémunération induite.
Voir circulaire du 11 avril 2013*

- Absence de subrogation jusqu'en 2027 pour les contractuel·les

Pour les fonctionnaires, l'employeur public se subroge à l'agent-e et perçoit directement les indemnités journalières. Il n'y a donc pas cette double rémunération ni ce mécanisme de trop-perçu. L'accord Prévoyance Fonction publique a permis d'obtenir l'extension de la subrogation pour les agent-es contractuel·les (article 3.2). Le décret du 27 février 2025 décale **l'entrée en vigueur de la subrogation pour les contractuel·les au 1^{er} janvier 2027**, alors qu'elle était initialement prévue mi 2025. C'est encore beaucoup trop loin, mais le bout du tunnel est proche !

Congé grave maladie

Pour les agent-es devant être arrêté-es plus de 3 mois, il est possible d'être placé en congé grave maladie (CGM), qui est sensiblement équivalent au CLM pour les titulaires.

Le CGM est à destination des agent-es dans l'impossibilité d'exercer leur activité, dont l'état de maladie nécessite des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. Il est accordé sur avis du conseil médical.

Voir article 13 du décret n°2026-705

Le CGM est accessible à partir de 4 mois de service (CDD ou CDI) pour une durée maximum de 3 ans :

- Première année : traitement intégral
- Années 2 et 3 : 60% du traitement

Le CGM est accordé par période de 3 à 6 mois. L'agent-e qui a épuisé ses droits doit reprendre son activité pendant au moins un an avant de pouvoir en bénéficier à nouveau.

Que se passe-t-il avant les 4 mois d'ancienneté ou après épuisement des droits à congé maladie ?

Le maintien du traitement par l'administration n'est pas automatique et est en fonction de l'ancienneté (4 mois).

Congé maladie rémunéré :

☑ Après 4 mois de service : 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement

☑ Après 2 ans de service : 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement

☑ Après 3 ans de service : 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement

Congé rémunéré pour grave maladie :

☑ Après 3 ans de service : 3 ans de congé maximum, accordé par période de 3 à 6 mois, avec un traitement à 90 % pendant 12 mois et demi-traitement les 24 mois qui suivent.

Congé pour accident de travail (AT) ou maladie professionnelle (MP)

☑ Durée : toute la période d'incapacité du travail précédant la guérison complète, la consolidation, le décès

Ces droits sont valables sur une période de 12 mois consécutifs.

Cette période de 12 mois se déclenche dès votre premier jour d'arrêt maladie et se termine 12 mois après. Si vous avez moins de 4 mois d'ancienneté ou si vous vous trouvez en congé maladie non rémunéré, vous percevrez les indemnités journalières versées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

Passé ce délai, vous touchez les indemnités journalières de la CPAM ou de la MGEN. Les mutuelles peuvent également proposer des compléments de salaire.

Avant les quatre mois d'ancienneté, les contractuel·les relèvent uniquement du régime général de la Sécurité sociale qui n'indemnise pas les trois premiers jours d'arrêt de travail et ils-elles perçoivent uniquement les indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS), sous réserve qu'ils-elles remplissent les conditions pour y prétendre.

Passé ce délai, vous touchez les indemnités journalières de la CPAM ou de la MGEN. Les mutuelles peuvent également proposer des compléments de salaire.

Comment sont calculées les IJSS ?

24

Les indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) sont versées en fonction du revenu d'activité antérieur. Mais depuis le 1^{er} avril 2025, la sécurité sociale applique un plafond extrêmement bas de 1,4 fois la valeur du SMIC mensuel sur les revenus à prendre en compte.

Voir le décret n° 2025-160 du 20 février 2025

Plus précisément : Le revenu d'activité antérieur servant de base au calcul de l'IJSS correspond à 1/91,25 du montant des trois dernières paies des mois civils antérieurs à la date de l'interruption de travail (article R.323-4 du Code de la sécurité sociale). L'indemnité journalière est égale à la moitié du revenu d'activité antérieur déterminé (article R.323-5 du Code de la sécurité sociale).

	Mode de calcul	Montant
Salaire de référence maximum	$(11,88\text{€} \times 35 \text{ h} \times 52 \text{ semaines} / 12) \times 1,4$	2 522,52€
Montant maximum d'IJSS	$(2\,522,52\text{€} \times 3) / 91,25 \times 50\%$	41,47€

Montant SMIC horaire inchangé depuis novembre 2024 : 11,88€

Revendications :

- Fin des 90 % en CMO et retour à 100 %
- Suppression du jour de carence
- Mise en place de la subrogation

ACTION SOCIALE

Les agent-es contractuel·les peuvent bénéficier des dispositifs d'action sociale dans les mêmes conditions que les agent-es titulaires.

Les agent-es contractuel·les peuvent également bénéficier des prestations d'action sociale, lesquelles visent à améliorer les conditions de vie des agent-es et de leurs familles notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

☐ participation aux abonnements de transport collectif (75 %)

☐ PSC (prise en charge de la complémentaire santé à hauteur de 50 % en avril 2026)

☐ prime mobilité (vélo, covoiturage)

☐ aide

Différentes prestations sociales :

☐ famille

☐ enfant et études

☐ loisirs et vacances (chèques vacances)

☐ prestations Service Régional Interministériel d'Action Sociale (SRIAS) différentes suivant les académies

☐ Restauration

☐ Handicap

☐ Logement social, logement d'urgence, aide au cautionnement

☐ Santé et bien-être

☐ Retraité·es

Revendications :

Crédit sociaux à hauteur des 3 % de la masse salariale (voir repères Égalité)

La CGT Educ'action revendique des crédits à hauteur de 3 % de la masse salariale et des pensions pour financer les actions sociales relatives au logement, la restauration, les loisirs et vacances, la petite enfance, l'aide aux retraité·es, l'aide aux familles, ...

DROITS

Les agent-es de la fonction publique ont droit à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service (calculé au prorata de la quotité de service). Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts. Décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État.

Les agent-es contractuel·les ont les mêmes droits que les fonctionnaires titulaires dont notamment :

- liberté d'opinion politique, syndicale, philosophique ou religieuse,
- liberté d'expression,
- droit de grève,
- droit syndical,
- droit à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- droit à rémunération,
- droit à congé,
- droit à la protection fonctionnelle,
- droit à la protection des auteur-es de signalements,
- droit à l'information sur les règles et conditions essentielles relatives à l'exercice des fonctions.
- droits et obligations des agent-es public-ques en période électorale ou titulaires d'un mandat électif

Nos revendications :

- Création d'un plan de titularisation de tous·tes les contractuel·les sans condition de concours ni de nationalité assortie d'une période de formation rémunérée au sein du MEN
- Dans l'immédiat :
- Congé hormonal sans jour de carence
- Mise en place d'un cadre de gestion nationale avec des grilles de rémunération comparables aux titulaires, régime indemnitaire compris, et garantissant un déroulement de carrière
- Interdiction effective des contrats de 10 mois qui prennent fin à la veille des congés scolaires
- Respect de l'ancienneté comme premier critère dans le cadre des opérations annuelles de renouvellement de contrat
- CDIsation automatique au bout de 3 ans d'ancienneté quelle que soit la nature des contrats exercés (besoin permanent ou non, intitulé du contrat...)
- Extension du bénéfice de la prime de précarité à l'ensemble des CDD

- Un tutorat systématique pour les néo-contractuel·les
- Prise en compte de l'expérience des contractuel·les pour un meilleur reclassement
- Portabilité effective garantie du CDI avec contrôle par les CCP
- Suppression de la période d'essai en cas de portabilité du CDI
- La CGT revendique le droit réel de défense en CCP en cas de procédure de licenciement ou de non-renouvellement de contrat

INSTANCES DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

CSA et F3SCT - formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail

Les agent-es contractuel·les sont représenté·es comme les fonctionnaires au sein du comité d'action sociale (CSA) et de sa formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail (FS ou F3SCT, ex CHSCT). Ce sont les instances qui abordent les questions collectives relatives à l'organisation du travail et conditions de travail.

CCP : Commission consultative paritaire

Les questions individuelles sont traitées pour les fonctionnaires dans les CAP (commissions administratives paritaires). Pour les agent-es contractuel·les, elles sont abordées au sein de la CCP (commission consultative paritaire). La CCP est composée de représentant·e du personnel et de l'administration, en nombre égal, elle est donc paritaire.

Les commissions consultatives paritaires sont **obligatoirement consultées** sur les décisions individuelles :

- relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme

Elle peut également être saisie par l'agent·e pour des recours sur des décisions individuelles :

- Demande de révision de l'entretien professionnel annuel
- Refus de temps partiel
- Refus de demande de mobilisation du CPF
- Refus d'une demande de télétravail
- Refus d'une demande de congés au titre du CET
- Refus d'autorisation d'absence pour suivre une formation ou une préparation à un concours administratif

FIN DE CONTRAT

Les fonctions d'un·e agent·e non-titulaire peuvent prendre fin pour les motifs suivants : fin d'un contrat à durée déterminée et non-renouvellement, atteinte de la limite d'âge, départ à la retraite, décès, démission, licenciement.

Quels documents attendre en fin de contrat ?

À la fin du contrat, l'administration doit fournir à l'agent·e deux documents :

- le certificat de travail qui atteste que l'agent·e était en fonction sur une période déterminée ;
- l'attestation d'emploi. Elle est présentée par l'agent·e à France Travail lorsqu'il·elle s'inscrit comme demandeur·euse d'emploi et lui permet de faire valoir ses droits au chômage.

L'attestation employeur est indispensable pour une ouverture de droits à l'allocation auprès des services de France Travail. Il incombe au service RH d'établir les attestations employeur par voie dématérialisée sur le site Internet de France Travail et de vous en communiquer un exemplaire papier.

L'administration n'arrive pas aujourd'hui à établir ce document le jour de la fin de contrat, elle doit attendre l'établissement de la feuille de paye pour reporter l'ensemble des informations nécessaires. En cas de délais trop longs, contactez la CGT !

Inscription au chômage

En l'absence de renouvellement de votre contrat, si vous êtes demandeur·euse d'emploi, l'examen de vos droits et le versement éventuel d'une allocation sont gérés par France Travail qui devient votre interlocuteur unique, même si l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi est versée par l'administration (l'État est son propre assureur).

Démarches à accomplir :

1) Inscription à France Travail

Théoriquement vous devez vous inscrire auprès de France Travail dans les 5 jours qui suivent la rupture du contrat de travail

2) Entretien auprès d'un·e conseiller·ère France Travail

Vous êtes convoqué·e pour valider votre inscription, prendre en charge votre demande d'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi et élaborer votre projet personnalisé d'accès à l'emploi.

3) Déclarer votre situation tous les mois

Déclarer tous les mois votre situation (notamment l'exercice de toute activité professionnelle, les périodes de maladie, de formation...).

Prime de précarité

L'administration n'a pas prévu d'indemnités généreuses en fin de contrat pour les agent·es en CDD. La seule indemnité de fin de contrat qui existe est la « prime précarité » mise en place en 2021 et accordée dans des conditions extrêmement restrictives.

Deux conditions pour toucher l'indemnité de fin de contrat :

- **La durée totale de votre contrat doit être inférieure ou égale à 1 an**, renouvellement compris

- **Rémunération moyenne brute inférieure ou égale à 3 533,83 €** par mois. Ce plafond est proratisé en cas de temps partiel ou de temps incomplet.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à **10 % de votre rémunération brute globale** perçue pendant la durée de votre contrat. L'indemnité est versée au plus tard 1 mois après la fin du contrat.

La prime de précarité ne sera pas versée dans les situations suivantes :

- Refus d'un CDD supérieur à 1 an ou un CDI sur des fonctions équivalentes avec une rémunération au moins équivalente à votre contrat précédent
- Démission ou licenciement
- Non-renouvellement de votre titre de séjour
- Déchéance des droits civiques
- Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le-la juge

[Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique](#)

Articles L554-3 et -4

Démissions : quels sont mes droits ?

L'agent-e doit théoriquement informer l'administration de son intention de démissionner par lettre recommandée avec accusé de réception. Mais la jurisprudence accepte les mails. La démission est un acte unilatéral : il n'y a pas lieu d'attendre une acceptation ou un accord de l'employeur.

■ Préavis

L'agent-e contractuel-le qui souhaite démissionner est tenu-e de respecter un préavis identique au préavis de licenciement et dont la durée est de :

- 8 jours pour une activité de moins de 6 mois d'exercice ;
- 1 mois pour une activité d'au moins 6 mois et de moins de deux ans d'exercice ;
- 2 mois pour une activité supérieure à 2 ans d'exercice.

Voir article 48 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986

■ Droit au chômage

Une démission ne donne droit à aucune indemnité chômage, hormis certaines situations considérées comme légitimes :

- Déménagement pour suivre son-sa conjoint-e, suite à un mariage ou PACS, suite à des violences conjugales...
- Démission d'un nouveau contrat dans les 65 jours suite à un licenciement

Voir France Travail : motifs légitimes de démission

Licenciement

Les modalités dans lesquelles l'administration peut licencier un-e agent-e contractuel-le sont définies aux articles 45-2 à 49 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

■ Motifs de licenciement

Il peut intervenir pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle, pour inaptitude physique, en cas d'impossibilité de réemploi après un congé de l'agent-e, lorsque le réemploi n'est pas de droit, mais également en cas de suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié son recrutement.

▪ **Entretien préalable au licenciement**

L'agent-e doit être convoqué-e à un entretien préalable. L'entretien ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée avec avis de réception ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent-e peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix. Il-elle peut consulter son dossier personnel.

Article 47 du décret n° 86-83

▪ **Consultation de la CCP**

La commission consultative paritaire est obligatoire et préalable sur le projet de décision de licenciement :

- Licenciement après la période d'essai
- Licenciement pour inaptitude physique définitive.
- Impossibilité de reclassement avant licenciement des agent-es contractuel-les recruté-es sur des emplois permanents conformément à l'article 9 du décret n°2026-705 du 29 juillet 2026.
- Non-renouvellement du contrat d'un-e agent-e investi-e d'un mandat syndical.

▪ **Préavis**

Quand l'administration décide de licencier l'agent-e, celui-elle-ci bénéficie d'un préavis de :

- 8 jours pour une activité de moins de 6 mois d'exercice ;
- 1 mois pour une activité d'au moins 6 mois et de moins de 2 ans d'exercice ;
- 2 mois pour une activité supérieure à 2 ans d'exercice.

Voir article 41 du décret n°2026-705 du 29 juillet 2026

▪ **Indemnité de licenciement**

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent-e contractuel-le licencié-e avant le terme de son contrat.

Le montant de l'indemnité de licenciement dépend de l'ancienneté acquise :

Jusqu'à 12 années d'ancienneté	½ de la rémunération de base
Au-delà de douze ans	1/3 de la rémunération de base pour chacune des années suivantes
Total	Il ne peut excéder 12 fois la rémunération de base. Le montant est réduit de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle

Voir article 51 du décret n° 86-83 [Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 34](#)

Article 52 [Modifié par Décret n°2025-695 du 24 juillet 2025 - art. 41](#)

Article 53 [Modifié par Décret n°2025-197 du 27 février 2025 - art. 2](#)

Article 54 [Modifié par Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 39](#)

Article 55 [Modifié par DÉCRET n°2014-1318 du 3 novembre 2014 - art. 17](#)

Article 56 [Modifié par Décret n°98-158 du 11 mars 1998 - art. 10 \(\) JORF 12 mars 1998](#)

CONCOURS ET RECLASSEMENT

Conditions

▪ Concours externes

Niveau de diplôme exigé :

- **Catégorie A**, diplôme de niveau Bac + 3 ou plus, selon le corps auquel vous souhaitez accéder ;
- **Catégorie B**, diplôme de niveau Bac à Bac + 2, selon le corps et grade auquel vous souhaitez accéder ;
- **Catégorie C**, sans condition de diplôme.

▪ Concours internes

Aucun niveau de diplôme n'est exigé, sauf dans les filières sanitaires et sociales. La seule condition pour les concours internes est l'ancienneté acquise dans les trois versants de la Fonction publique. Au 1^{er} janvier de l'année à laquelle le concours est organisé, vous devez justifier de :

- Catégorie A : 4 ans d'ancienneté acquise ;
- Catégorie B : 4 ans d'ancienneté acquise ;
- Catégorie C : 1 an d'ancienneté acquise.

Lors d'une réussite du concours externe ou interne, vous êtes soumis-e à une période de stage avant d'être titularisé-e.

À l'exception du concours interne catégorie C, aucune période de stage n'est nécessaire.

Reclassement

32

Quitte à faire carrière au sein de la Fonction publique, pourquoi ne pas passer un concours et intégrer un corps de fonctionnaire ? L'administration vous y incite mais il peut être intéressant de voir comment vous seriez reclassé-e dans un corps de fonctionnaire après réussite du concours.

Reclassement dans un corps de catégorie A

Décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat.

- Règle générale : corps A type (AAE)

Les services accomplis en tant qu'ancien-ne agent-e public-que contractuel-le pour le reclassement dans un corps de catégorie A comme les attaché-es sont pris en compte en fonction de la catégorie d'emploi dans lequel les services ont été accomplis :

Services en tant que A	- ½ de la durée jusqu'à 12 années de services - ¾ de la durée au-delà de 12 années
Services en tant que B	- 7 premières années : services non pris en compte - 6/16^{ème} : entre 7 et 16 années de services - 9/16^{ème} : ancienneté au-delà de 16 ans
Services en tant que C	- 10 premières années : services non pris en compte - 6/16^{ème} : services au-delà de 10 années d'ancienneté

Voir article 7 du décret de 2006 [Modifié par Décret n°2009-1225 du 12 octobre 2009 - art. 1](#)

- Règle du maintien de la rémunération antérieure pour les catégories A

Si le reclassement conduit à une baisse de la rémunération de l'agent-e, sous réserve qu'il-elle ait occupé ce poste pendant au moins 6 mois, il-elle conserve à titre personnel sa rémunération antérieure jusqu'à ce qu'à atteindre le niveau de traitement équivalent dans son grade actuel. Attention le traitement maintenu ne peut excéder le dernier échelon du premier grade du corps considéré.

Ce paramètre peut conduire à une baisse de votre traitement brut mais contrebalancé par le gain indemnitaire (IFSE). Le montant de l'IFSE s'accroît en fonction du niveau de concours que vous passez.

- Reclassement dans un corps ITRF

Pour les corps de catégorie A de la filière ITRF (ASI, IGE et IGR), **les services accomplis en tant qu'agent-e contractuel-le** sont pris en compte dès lors qu'ils relevaient de **fonctions au moins équivalentes à celle du corps** dans lequel l'agent-e est titularisé-e à raison de :

- Jusqu'à 12 ans : ½ de leur durée
- Au-delà de 12 ans : ¾ de leur durée

Références réglementaires :

Décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

IGR : Article 19 du décret 1985 modifié

IGE : Article 29 décret 1985 modifié

ASI : Article 37 du décret 1985 modifié

Reclassement dans un corps de catégorie B

Les services accomplis en tant qu'ancien-ne agent-e public-que contractuel-le pour le reclassement dans un corps de catégorie B (SAENES, Tech) sont pris en compte en fonction de la catégorie d'emploi dans lequel les services ont été accomplis :

Services en tant que B	- ¾ de leur durée
Services en tant que C	- ½ de leur durée

Références réglementaires : article 14 du décret n° 2009-1388

Reclassement dans un corps de catégorie C

Les services accomplis en tant qu'ancien-ne agent-e public-que contractuel-le pour le reclassement dans un corps de catégorie C (adjoint-e administratif-ve ou technique) sont pris en compte différemment selon le grade dans lequel l'agent-e est recruté-e :

Classement en grade C1	¾ de la durée des services
Classement en grade C2	Tableau de reclassement en fonction du nombre d'années de services

Références réglementaires : article 5 du décret de 2016

Règle du maintien de la rémunération antérieure pour les catégories C

Si le reclassement conduit à une baisse de la rémunération de l'agent·e, sous réserve qu'il·elle ait occupé ce poste pendant au moins 6 mois sur les 12 derniers mois, il·elle conserve à titre personnel sa rémunération antérieure jusqu'à ce qu'à atteindre le niveau de traitement équivalent dans son grade actuel. Attention le traitement maintenu ne peut excéder le dernier échelon du premier grade du corps considéré. La rémunération prise en compte est la moyenne des six meilleures rémunérations perçues sur les douze mois avant sa nomination.

Ai-je le droit de m'absenter pour préparer ou passer les épreuves des concours ?

L'absence pour concours fait partie des autorisations d'absences facultatives soumises à autorisation hiérarchique sous réserve des nécessités de service mais très généralement accordée.

L'agent·e qui présente un concours a droit à **2 jours ouvrables de préparation avant la première épreuve du concours** sur présentation de la convocation et de l'attestation de présence. À la demande de l'agent·e, elle peut être fractionnée partie pour les épreuves écrites, partie pour les épreuves orales (cf. circulaire n° 75-238 et n° 75-U-065 du 9 juillet 1975).

Pour la préparation à un concours, les agent·es ont la possibilité de bénéficier d'un temps de préparation personnelle allant jusqu'à **5 jours par an**. Les agent·es peuvent également mobiliser leur compte personnel de formation ou leur compte épargne temps, décompté seulement à partir de la 6^{ème} journée (cf. circulaire du 10 mai 2017 sur le compte personnel d'activité dans la fonction publique).

Un dernier mot :

On l'a vu tout au long de ces pages, même si les textes réglementaires protègent en théorie les agent·es contractuel·les de la Fonction publique, ils n'offrent pas la protection du statut de fonctionnaire, notamment par le fait que la précarité sous-jacente de l'emploi induit une subordination renforcée. Encore plus que pour les titulaires, le « gré à gré », l'individualisation du recrutement, l'absence de grilles, de carrière, contribuent à faire des CDD et des CDI de droit public, une main d'œuvre malléable, corvéable à merci.

Cette précarité subie correspond à un « abaissement » de l'idée de Service public, car l'on ne peut pas accomplir les missions de Service public dans un contexte de dépendance parfois arbitraire vis-à-vis de sa hiérarchie, et dans la peur de perdre son emploi.

D'où l'importance de faire « front commun », titulaires et contractuel·les, d'être dans l'optique collective et syndicale, pour, tous·tes ensemble, revendiquer :

- *Un retour au statut de fonctionnaire pour toutes et tous.*
- *Des moyens budgétaires et humains à la hauteur des enjeux*

Ce n'est pas en faisant profil bas, ou en se plaçant dans une démarche individuelle, que l'on peut éviter les coups de nos adversaires. Ensemble, nous sommes plus fort·es, collectivement, nous pouvons mieux nous défendre et conquérir de nouveaux droits collectifs et individuels. Ce guide n'est donc pas seulement un ensemble d'informations précises, il se propose d'être un outil de luttes. Non, nous ne sommes pas seul·es, non, nous ne sommes pas sans droits ! Et pour les faire valoir, la CGT est à vos côtés. [Rejoignez- nous !](https://www.cgteduc.fr/)