

LA CGT S'ENGAGE



« La question n'est pas de savoir si le statut doit évoluer. S'il ne le faisait pas, il se scléroserait et finirait par disparaître. Mais son évolution ne saurait s'inscrire dans la perspective bornée d'un libéralisme regardé comme un horizon indépassable. »

Anicet Le Pors

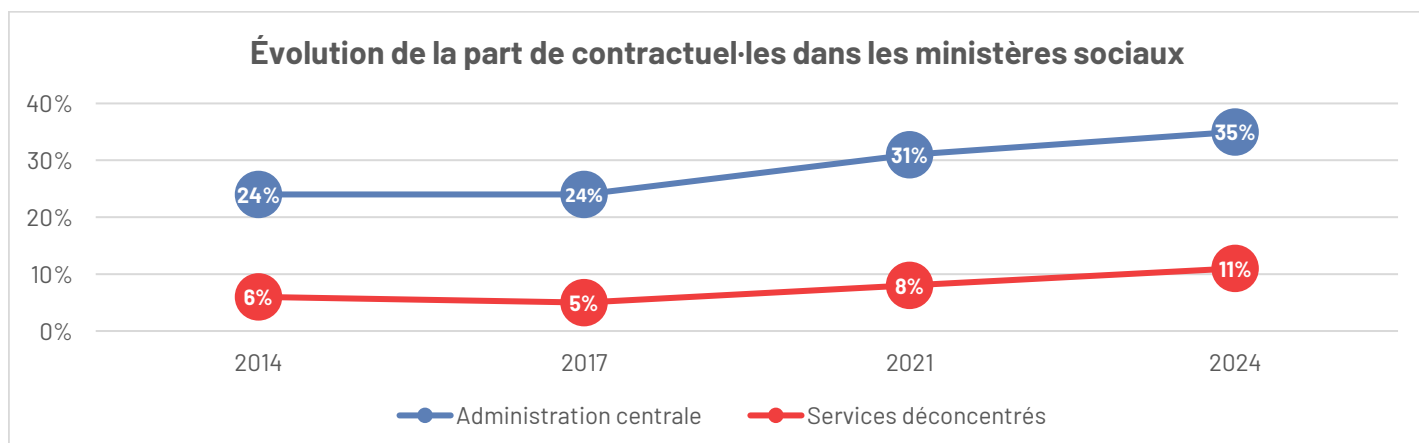
POUR LA FONCTION PUBLIQUE ET LES DROITS DES CONTRACTUEL·LES

Les ministères sociaux recrutent massivement des **agent-es contractuel·les en CDD** sur les **emplois permanents de l'État**. Cette pratique traduit une volonté de casser le statut de la Fonction publique et de précariser les agent-es qui ne bénéficient pas des mêmes garanties de rémunérations et de droits que les fonctionnaires. La CGT défend le Statut des fonctionnaires tout en exigeant une **convergence des droits** et un **alignement par le haut des droits des contractuel·les**.



Dans le contexte de progression de l'extrême-droite, le recours de plus en plus systématique à la contractualisation est particulièrement inquiétant. Le **statut des fonctionnaires** offre des garanties d'indépendance à l'égard du pouvoir politique et des pressions hiérarchiques. Le statut de la Fonction publique de l'État est un **garde-fou démocratique précieux** pour l'ensemble des agent-es, fonctionnaires ou contractuel·les car il constitue une référence en matière de droits et de garanties, de détermination des rémunérations.

En utilisant largement la possibilité offerte par la loi de transformation de 2019 de recruter des contractuel·les sur des emplois permanents, **les ministres successifs et leur administration ont utilisé la précarité comme un cheval de Troie contre le statut**. Cette précarité, la CGT ne l'accepte pas, et la question contractuelle est une priorité sur la CGT.



Source : bilan social des ministères sociaux 2014, 2017 et RSU 2021, 2024

Un système de contractualisation de gré à gré, encourageant la concurrence entre agent-es !

Un système organisé autour de l'absence de transparence

- Pas de « fourchettes salariales » sur les fiches de postes publiées par les ministères sociaux ;
- Aucun accès aux référentiels salariaux utilisés par les ministères sociaux ;
- Peu d'informations sur la méthodologie appliquée aux propositions financières de recrutement ;
- Des directions employeurs et une direction des ressources humaines qui se repassent la balle pour expliquer le montant des rémunérations.

Un dispositif de fixation de la première rémunération opaque et injuste

- Des référentiels de rémunération qui deviennent de moins en moins des références ;
- Des diplômes universitaires et une expérience professionnelle qui ne sont pas suffisamment pris en compte ;
- Des contractuel·les de la catégorie A qui commencent à peine à 2 000 € nets par mois après plus de cinq ans d'études !
- Un référentiel de rémunération des métiers de la filière numérique utilisé de façon rare et discontinuë, laissant de côté de nombreux professionnel·les ;
- Une absence d'application des principes énoncés par le Conseil d'État consistant à limiter l'écart salarial entre des agent-es exerçant des missions équivalentes.

Une procédure de revalorisation qui se moque du monde !

La DRH ministérielle a une lecture très minimaliste des possibilités de revalorisation prévue au moins tous les trois ans : elle a tout simplement décrété que les CDD seraient revalorisés seulement tous les trois ans ! En pratique, cette revalorisation n'intervient donc qu'au moment des renouvellements des CDD de trois ans. Et elle se limite en général à un taux de revalorisation forfaitaire de 3 % !

L'administration ignore ou retarde systématiquement la prise en compte de nouvelles responsabilités ou de nouvelles missions par les agent-es susceptible d'intervenir entretemps, alors que les directions n'hésitent pas à surcharger les fiches de postes.

Des CDI distribués de façon parcimonieuse...

- Peu de passages en CDI ;
- Pas de procédure de titularisation généralisée ;
- Pas de reprise d'expérience prévue lors de la conception du référentiel de 2021.

Des chantages au droit au chômage

La condition « involontairement privé d'emploi », cochée par l'employeur public déclenche le droit à des allocations chômage. Or, il suffit que l'employeur public propose un renouvellement de contrat sans augmentation de rémunération pour que cette condition ne soit pas remplie. L'agent-e est donc contraint d'accepter ou de se retrouver sans ressources.

RECRUTEMENT MASSIF DE CONTRACTUELS

Non non
On ne supprime pas
le statut de fonctionnaire...
Qu'est-ce que vous allez imaginer?
On supprime les
fonctionnaires!



De nouvelles compétences pour le service public !

Aujourd'hui, les statuts particuliers des fonctionnaires ne couvrent la totalité du champ de compétences nécessaires au service public. Les agent-es contractuel-les de l'État disposant de ces qualifications (statisticien-nes, sociologues, logisticien-nes, ingénieur-es, communicant-es, avocat-es, journalistes, filière numérique) sont indispensables. Mais dans les conditions actuelles, le recrutement massif de contractuel-les, au fil de l'eau, aboutit à la diminution, voire à l'absence de fonctionnaires dans certaines directions. **La CGT réclame depuis quatre ans qu'un document sur la gestion prévisionnelle des emplois soit discuté.** Elle se heurte au **refus**, ou à l'**incapacité** de la DRH...

Aucun-e agent-e contractuel-le ne devrait attendre les six ans fatidiques avant d'être titularisé par la voie du CDI ! Dès la fin de son premier CDD, la direction employeur doit donner à l'agent-e des perspectives claires sur sa carrière.

L'administration ne fait rien pour que ce premier contrat donne à l'agent l'envie d'entrer dans la Fonction publique. Elle limite à pourvoir des emplois en se réservant le plus de flexibilité possible pour **faire des contractuel-les du personnel jetable !**

Dans son rapport « **L'accès des jeunes aux emplois de l'État : une stratégie à construire** » sorti en 2025, la Cour des Comptes analyse le gâchis engendré par le recours massif à la contractualisation. Celle-ci se traduit partout par des difficultés de recrutement de nouveaux talents en raison de la faible attractivité des rémunérations et conditions de travail. Elle préconise une stratégie nationale de recrutement fondée sur une **valorisation des carrières publiques** auprès des étudiant-es et des voies d'accès aux concours simplifiées. **Ces problématiques RH ont donc un impact direct sur les finances de l'État !**

La loi pour la transparence salariale, un chemin vers la convergence des droits entre fonctionnaires et contractuel-les

La cohabitation croissante entre agent-es titulaires et contractuel-les dans les mêmes services, souvent pour des missions identiques, crée des **inégalités** et une **concurrence** voulues. Les différences de statut se traduisent par des écarts significatifs en matière de rémunérations, de perspectives, de mobilité, de protection sociale et de droits syndicaux.

L'objectif de convergence des droits doit être central. Cela ne veut pas dire une égalité de statut entre fonctionnaires et contractuel-les mais « **une équivalence de traitement à mission identique** ». À court terme, les référentiels ministériels de rémunération doivent refléter cette équivalence de traitement mais aussi l'accès à l'aide sociale, les tarifs de la restauration, l'égalité femmes/hommes doivent s'appliquer dans les mêmes conditions pour les contractuel-les.

La directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 vise à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations, notamment entre les femmes et les hommes, en rendant obligatoire la **transparence des rémunérations**. La France a l'obligation de la transposer dans le droit français et **une loi doit être votée en 2026**.

Toute offre d'emploi devra comporter des **informations précises sur la rémunération ou la fourchette de rémunération initiale**. L'employeur devra préciser les critères utilisés pour déterminer les **niveaux** de rémunération, la **progression** des rémunérations et les **écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes, pour chaque métier de l'organisation. Les salarié-es disposeront pour leur part du droit de demander et de recevoir des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunérations moyens, par sexe et par catégorie de travailleurs et de travailleuses accomplissant un travail de même valeur.

Mieux connaître ses droits pour mieux se défendre

Dès la fin de leur période d'essai, les agent-es contractuel-les ont le droit à une **formation de trois jours** présentant les bases du **droit de la Fonction publique**. Des formations complémentaires sont également proposées lors de la titularisation ou du renouvellement du contrat, sur l'entretien d'évaluation professionnelle, les promotions et mobilités, la campagne indemnitaire, les possibilités de recours devant les CAP et CCP sur les décisions individuelles.

Néanmoins il est difficile pour les contractuel-les de se repérer face aux différents référentiels susceptibles de les concerner (grille salariale de 2007, référentiel de 2021, référentiel de 2024 concernant les métiers numériques) appliqués de façon très discrétionnaire par l'administration. L'**évolution de la rémunération**, le renouvellement des **CDD** et le passage du CDD au **CDI**, les conditions de **fin de contrat** font l'objet de nombreuses questions... et injustices !

La CGT édite un « **Guide des droits** » spécialement consacré aux contractuel-les des ministères sociaux, actuellement en cours de réactualisation. **Demandez-le à votre permanence CGT !**

NOS PROPOSITIONS POUR LE MANDAT 2026-2030

La fin des recrutements en contrat précaire

- Signature d'un **contrat à durée indéterminée (CDI)** pour toutes les missions répondant à des **besoins permanents**, dès le premier renouvellement du contrat ;
- Un plan de **titularisation** pour l'ensemble des contractuel·les, en particulier en **CDD** ;
- La **fin de l'externalisation** des missions répondant à des besoins permanents.

Des rémunérations équitables, à la hauteur du travail des contractuel·les

- L'abandon du **référentiel de 2021**, peu avantageux, et l'alignement des rémunérations sur celles des **ministères économiques** ;
- Une application cohérente du **référentiel de 2024 pour les métiers numériques** pour l'ensemble des agent·es concernés ;
- La fin des **rémunérations par défaut au niveau « débutant »** lors du recrutement et une prise en compte de l'expérience des agent·es tenant compte de la diversité des parcours pour les positionner dans les référentiels ;
- Le **déblocage des carrières** des agent·es contractuel·les parvenus à la fin de la **grille salariale de 2007**, en les passant sur le référentiel des ministères économiques, des métiers du numérique ou, à défaut, au moins sur le référentiel de 2021, dès lors qu'ils parviennent au **dernier échelon** ;
- La garantie que chaque agent·e contractuel·le soit rémunéré·e **au-dessus du niveau 3**, y compris dans des métiers tels que les maitres d'hôtel, intendant·es, chauffeurs et chauffeuses ;
- Une **prime de précarité de 10 %** pour les agent·es en CDD en cas de licenciement.

Des carrières sécurisées et attractives

- Une revalorisation automatique d'au moins **5 % tous les trois ans** pour chaque contractuel·le ;
- Un **nouveau contrat de travail**, avec une **rémunération renégociée** chaque fois que les missions évoluent ;
- Une **augmentation de la rémunération** à la signature de tout **CDI** consécutif à des CDD ;
- Une véritable application de la **portabilité des contrats** et du principe de **reclassement après disponibilité** ;
- La sélection de la catégorie **« involontairement privé d'emploi »** même lorsqu'un agent·e en CDD n'accepte pas les conditions de salaires qui lui sont proposées.

Une administration transparente s'appuyant sur un cadre de gestion protecteur

- Définir avec les **organisations syndicales** un référentiel définissant clairement les **mécanismes de rémunération** (durées d'expérience correspondant à chaque niveau...), les procédures de **passage en CDI**, les délais encadrant les **renouvellements de contrat**, pour mettre fin à l'arbitraire actuel ;
- **Appliquer ce nouveau référentiel** à chaque nouveau contrat et chaque renouvellement ;
- Donner enfin un **accès véritablement lisible aux données sociales**, avec un bilan statistique pour chaque direction, présenté dans chaque CLC concernée et toutes les garanties prévues par la directive européenne en matière de **transparence des rémunérations** ;
- Communiquer de façon incitative et ouvrir des **facilités de service** pour passer des **concours de la fonction publique renouvelés**, prenant en compte les nouvelles formations universitaires.

