



## La CGT a interpellé la DRH sur la situation des contractuels

### Compte-rendu de l'audience accordée le 30 juin

Ce premier échange a permis d'exposer l'état des lieux issu des questionnaires et consultations effectués par la CGT et de présenter nos principales revendications. La délégation était composée de représentants CGT des établissements publics et des services du ministère.

#### ➔ Lire la déclaration CGT prononcée en préalable (page 2)

Nous avons constaté que la DRH et les services de gestion représentés étaient conscients des difficultés rencontrées par les personnels contractuels mais sans être en capacité de mesurer leur ampleur ni de bénéficier d'un diagnostic fiabilisé. Ceci s'explique notamment par un fonctionnement très cloisonné entre l'administration centrale et les établissements publics ; ce que nous dénonçons régulièrement.

#### La DRH s'est engagée à avancer rapidement sur certains sujets, notamment :

- rappeler à l'ordre les établissements publics qui n'accordent pas la prime de précarité aux contrats éligibles (les CDD de moins d'un an, même renouvelés à partir du moment où il y a eu une coupure d'au moins 1 jour)
- ajuster les tarifs de la restauration collective par un indice adapté
- appliquer le Forfait mobilité durable au prorata de la durée du contrat pour les départs en cours d'année
- permettre l'accès à la prime des Comités de domaines
- améliorer la situation des agents contractuels en outre-mer (application de la majoration, indexation des heures supplémentaires et application de la prime de la vie chère)
- professionnaliser les services RH de proximité, avec des moyens dédiés suffisants comme la CGT ne cesse de réclamer, pour ne pas encore alourdir les charges de travail des services supports déjà à bout de souffle.

Elle a également convenu qu'il fallait développer les supports d'information des droits des agents. Faute de mandat, la DRH a renvoyé au niveau fonction publique les demandes relevant de l'interministériel et sur la situation des établissements publics du fait de leur autonomie de gestion.

> Cette réponse illustre bien pourquoi la **CGT revendique un cadre de garanties collectives communes pour les contractuels**, notamment sur les questions de rémunération et d'évolution de carrière pour un service public unique et cohérent.

La CGT remercie de nouveau tous les agents qui ont répondu aux questionnaires sur les contractuels y compris les personnels vacataires, stagiaires, alternants, intérimaires que nous associerons à nos demandes suivant les sujets. C'est cette base qui a permis de construire notre argumentaire et **notre cahier revendicatif (page 3)**.

Nous vous tiendrons informés des suites données. N'hésitez pas à contacter vos représentants locaux CGT pour rejoindre la bataille collective.

**D'ores et déjà, rendez-vous le 29 septembre pour une mobilisation nationale sur nos services publics !**

## NOTRE DÉCLARATION LIMINAIRE

Le nombre d'agents contractuels s'est multiplié depuis la mise en œuvre de la loi de transformation de la Fonction Publique de 2019. Les élections professionnelles de 2022 ont mis en place une CCP (Commission Consultative Paritaire pour les agents contractuels) là où elle n'existait pas encore, ce qui a accéléré les démarches syndicales existantes sur le sujet des contractuels.



**Depuis le début de ce travail, nous découvrons un flou général autour de leur gestion, avec des agents qui se sentent globalement délaissés et « de seconde zone » par rapport aux autres agents publics (fonctionnaires et OPA).**

### QUESTIONNAIRES CGT (*Contractuels Cerema, Administration Centrale, DGAC, ANAH, IGN*)

En 2024, la CGT Cerema a initié un questionnaire auprès de tous ses agents contractuels, rapidement décliné par la fédération CGT Environnement-Équipement dans d'autres établissements publics, l'administration centrale et la DGAC. Au total, nous avons reçu environ 800 réponses sur le périmètre.

Nous vous proposons un petit tour d'horizon :

- ☑ **Les types de contrats** : Les deux-tiers sont en CDD sur des contrats de 1 à 3 ans, avec la précarisation et le risque de non-renouvellement. On observe également une présence non négligeable de contrats de moins d'un an, qui dans la pratique s'enchaînent. Par ailleurs, les deux tiers n'ont aucune information sur les possibilités de titularisation.
- ☑ **En termes de profils**, même si les agents sont majoritairement sur des postes techniques (53 %), une bonne partie sont sur des fonctions administratives et des fonctions numériques. Cependant, il existe un flou important sur la rémunération de ces fonctions : l'application de la circulaire Borne sur les métiers du numérique est extrêmement inégale, et les grilles qui existent ne font pas de distinction entre fonctions administratives et techniques quand on retrouve une réelle différence dans les salaires réels.
- ☑ **Sur la catégorie, manque de lisibilité** : des contractuels ne savent pas quelle est leur catégorie, dans certains établissements il n'y a pas de distinction A+/A ou B+/B malgré les différences de responsabilité. Lors de l'évolution de fonctions, avec prises de responsabilité, cela ne se traduit pas par une augmentation réelle dans le salaire qui reste soumis à la limite des +6 %, avec des situations très inégales.
- ☑ **Sur la rémunération**, un tiers estiment qu'ils ont une rémunération a minima égale, voire inférieure à celle de leur emploi précédent. La moitié trouve que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur ancienneté ou leur niveau de diplôme. De manière générale, il y a une opacité totale sur les salaires, leur attribution à l'embauche et leur évolution. Les grilles ne sont pas disponibles ou sont présentées comme "indicatives", avec un discours assumé de se référer davantage au précédent salaire plutôt qu'à la grille, même - et surtout - quand cela se fait au désavantage de l'agent.

Enfin, face aux nombreuses questions des représentants et représentantes syndicales, nous sommes systématiquement renvoyé.e.s au mur du "contrôleur budgétaire" sans aucune réponse sur le fond. Cependant, le contrôleur budgétaire doit appliquer les réglementations et nous nous interrogeons donc sur la pertinence de cet argument.

**Au regard de la situation, nous portons des revendications sur 4 thèmes. Ces revendications concernent pour le moment les contractuels, cependant beaucoup de vacataires ont également manifesté les mêmes besoins. (Voir page suivante)**

## Nos revendications sur 4 thèmes :

### 1- GESTION DE CARRIÈRE ET PRÉCARITÉ

- Pérenniser les agents, notamment par la possibilité d'intégrer au bout de 5 ans un corps de fonctionnaire par examen pro, avec possibilité de maintien sur le poste
- Limiter au maximum les contrats très courts (<6 mois) qui fragilisent les services et précarisent les agents lorsqu'il n'y a aucune perspective de pérennisation
- Créer d'une évaluation pour permettre un changement de référence salariale au bout de 10 ans d'ancienneté, avec possibilité de saisir la CCP
- Permettre la mobilité entre les établissements publics, l'administration centrale et les services déconcentrés telle que prévue dans les textes (portabilité du CDI)
- Droit à la formation garanti, dès le premier contrat en CDD.

### 2- SALAIRE

- Au recrutement, un salaire a minima équivalent à celui des fonctionnaires incluant les primes
- Une évolution du salaire a minima :
  - systématique, correspondant à l'augmentation de l'IFSE des fonctionnaires (car ne rentre pas dans le calcul de l'évolution de salaire)
  - transparente et cohérente, avec la mise en place de référentiels notamment définis en fonction de la

catégorie et de la filière (administrative, technique, numérique), sur le modèle de la circulaire DNUM  
- incluant l'inflation sur 3 ans garantie et opposable

- Prime de précarité versée automatiquement dès une interruption d'une journée (droit trop souvent non respecté actuellement) avec un modèle de recours en annexe du contrat
- Harmonisation par le haut quelle que soit la date d'entrée, rattrapage des contractuels historiques lorsqu'ils et elles sont moins payés
- Contractuels en outre-mer, refus de la rupture d'égalité entre agents : application de la majoration, indexations des heures supplémentaires, application de la prime de la vie chère.

### 3- RECONNAISSANCE

- Révision automatique du salaire en cas de changement de poste hiérarchiquement supérieur, sans plafonnement et indépendamment de la revalorisation triennale ;
- Mise en place d'un complément salarial (mini 250 €) en fin d'année comme pour les fonctionnaires ;
- Accès au comité de domaine avec une gratification équivalente à celle des fonctionnaires
- Donner les moyens aux ressources humaines pour appréhender la gestion des agents contractuels : formation, moyens, interlocuteurs spécialisés...

### 4- ACTION SOCIALE

- **Restauration** : obtenir les mêmes subventions de restauration, par la mise en place d'un indice recalculé permettant la comparaison avec les fonctionnaires
- **Accès à l'aide pour déménagement** pour les contractuels dès le premier contrat, indépendamment de la durée du contrat. Mise en place d'une information automatique à la signature du contrat
- **Forfait pour mobilité durable** :  
Information du droit au FMD, proratisation à la durée de présence à partir de 6 mois d'ancienneté, et anticipation pour les départs en cours d'année.

| Présence                 | 6 mois |     |    | 9 mois |     |    |
|--------------------------|--------|-----|----|--------|-----|----|
| Jour de mobilité durable | 50     | 30  | 15 | 75     | 45  | 22 |
| Somme en euro            | 150    | 100 | 50 | 225    | 150 | 75 |

**Nombre de jour nécessaire** = nombre de jour forfait / (nombre de mois / 12)

**Somme allouée** = somme forfait / (nombre de mois / 12) arrondi € supérieur

## Rejoignez la CGT

Contactez un représentant CGT ou adhérez en ligne : <https://equipementcgt.fr>

