Fédération
Nationale
Équipement
Environnement

la cgt

GUIDE DROITS DES CONTRACTUEL·LES

Vos questions · Vos droits · Nos réponses

Pôle Ministériel : Transition Ecologique, Aménagement du Territoire, Transports, Ville, Logement et Etablissements Publics



Avec la CGT,
connaître ses droits,
c'est essentiel !

Octobre 2026

« Ne parlez pas d'acquis sociaux, parlez de conquis sociaux. »

Ambroise Croizat, ministre du Travail (1945-1947),
bâtisseur de la Sécurité sociale

Nos droits ne sont pas négociables

La FNEE-CGT défend le statut de fonctionnaire, garant de la neutralité du service public et de l'égalité de traitement des usager·es. Mais nous sommes lucides : le nombre d'agent·es contractuel·les a explosé dans nos services, sous l'effet des suppressions d'emplois statutaires, de la préfectoralisation des DDT(M) et du recours massif au contrat dans les établissements publics. Les contractuel·les ne sont pas des bouche-trous : ce sont des collègues qui font tourner le service public, et leurs droits doivent être respectés.

La loi du 6 août 2019 dite « de transformation de la fonction publique » a généralisé le recours au contrat. Résultat : à travail égal, des droits inégaux. Empilement des CDD, délais de prévenance ignorés, rémunération gelée pendant des années, licenciement en cas de suppression de poste là où le ou la fonctionnaire est reclassé·e, renouvellement suspendu au bon vouloir de la hiérarchie.

Mais la précarité n'est pas une fatalité juridique : le recours au contrat est **encadré par la loi**, l'administration est soumise au contrôle du juge, et le droit a bougé récemment, souvent dans le bon sens (CDIsation élargie par le Conseil constitutionnel, congés de santé alignés sur ceux des titulaires, complémentaire santé financée à 50 %). Connaître ces règles, c'est commencer à se défendre. Les faire respecter, c'est un travail collectif : c'est le rôle des sections CGT, des élu·es en **commission consultative paritaire (CCP)**, l'instance propre aux contractuel·les, et en **comité social d'administration (CSA)**.

LA CGT REVENDIQUE

→ Le **droit à la CDIsation**, en particulier pour les agent·es occupant des besoins permanents :

→ **À travail égal, rémunération égale** : l'alignement des rémunérations des contractuel·les sur celles des fonctionnaires, pour que la précarité cesse d'être une bonne affaire pour l'employeur.

→ L'**amélioration des droits et garanties** de toutes et tous les contractuel·les : ce guide en dresse l'état, nos élu·es les font respecter.

→ L'ouverture au **statut** de tout emploi pérenne : plan de titularisation sur emplois créés, toutes catégories, avec reprise intégrale de l'ancienneté et reconnaissance des qualifications.

Pourquoi ce guide ?

Ce guide s'adresse aux agent·es contractuel·les de droit public du champ ministériel de l'écologie : Administration Centrale, , directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), directions interdépartementales des routes (DIR), directions interrégionales de la mer (DIRM), Office français de la biodiversité (OFB) au CEREMA, aux directions départementales des territoires et de la mer (DDT et DDTM) et aux établissements publics du périmètre. Il couvre aussi les renforts « PAC » recruté·es chaque année en DDT(M) pour l'instruction des aides agricoles : ces collègues relèvent du ministère de l'agriculture, mais ils et elles travaillent dans nos services, aux côtés de nos équipes, et la FNEE-CGT les défend comme les autres.
Il est construit comme une **foire aux questions** : 33 questions telles qu'elles se posent réellement, une réponse en droit, un encadré « en pratique » qui dit quoi faire, nos revendications, et la liste des **textes applicables** au bas de chaque question, pour vérifier et citer vos droits. En annexe : cinq modèles de courriers prêts à l'emploi.

Repères : l'état du droit en septembre 2026

- Le **code général de la fonction publique (CGFP)** absorbe livre après livre le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 : livres I et II réglementaires (décret n° 2024-1038, 1er février 2025), livre III « recrutement » (décrets n° 2025-693 et 2025-695, 1er octobre 2025 : période d'essai aux articles R. 332-20 à R. 332-25, renouvellement et prévenance aux articles R. 332-26 à R. 332-31), livre IV « formation » (décret n° 2026-366, 1er août 2026). Congés, fin de contrat et licenciement restent, pour l'instant, dans le décret 86-83.
- La décision **QPC n° 2025-1152 du 30 juillet 2025** impose de compter les contrats de vacance temporaire d'emploi (L. 332-7) dans les six ans ouvrant droit au CDI ; le législateur doit réécrire la règle au plus tard au **1er octobre 2026** (voir Q20).
- Les congés de **maladie et de grave maladie** sont ouverts dès **quatre mois de services** (décret n° 2024-641) ; la maladie ordinaire est rémunérée à 90 % depuis le 1er mars 2025 (décret n° 2025-197).
- Les **autorisations d'absence pour événements familiaux** sont unifiées au **1er janvier 2027** (décret n° 2026-604, voir Q10).
- La **subrogation** des indemnités journalières est reportée au **1er janvier 2027 mais est appliqué à la DGAC, au CEREMA à VNF et dans certains établissements publics.**

⚠ Le droit des contractuel·les bouge vite

Les références de ce guide ont été vérifiées à la date d'édition. Avant de viser un article dans un courrier, un recours ou une déclaration, **rouvrez-le sur Légifrance dans sa version en vigueur à la date de l'acte et vérifier auprès de votre section CGT quels sont les applications des textes dans votre service.**

Les montants chiffrés (indice plancher, plafonds d'indemnité, seuil de la prime de précarité, forfait télétravail, barèmes d'action sociale) évoluent chaque année : à revérifier au barème en vigueur avant toute démarche.

Comment utiliser ce guide

Ce guide peut se lire dans l'ordre, mais la plupart des collègues y reviendront avec une question précise à résoudre. **Trouvez votre entrée :**

Votre situation	Allez à
Je viens d'être recruté·e, on me tend un contrat à signer	Partie 1 · Q1 à Q3
Salaire, primes, mutuelle : ce qui doit tomber sur la paie	Q4, Q5 et Q12
On m'appelle « vacataire », je suis renfort PAC	Q6 et Q7
Congés, maladie, famille, événements familiaux	Q9 à Q11 et le tableau récapitulatif
Télétravail, entretien pro, formation, temps de travail	Q13 à Q16
Droits syndicaux, action sociale	Q17 et Q18
Mon contrat arrive à terme : renouvellement, prévenance	Q19 et Q22
CDIsation, titularisation	Q20 et Q29
Je pars : démission, rupture conventionnelle, chômage, retraite	Q23 à Q28
Sanction, licenciement, recours	Q25 et Q30 à Q33
Voter et faire voter en décembre 2026	Encart élections
Écrire à l'administration	Modèles A à E
Un sigle inconnu	Glossaire

SOMMAIRE

PARTIE 1 · Je signe mon contrat 9
Q1 · Les fondements du recrutement : quel article, quels droits 9
Q2 · Le contenu du contrat : que vérifier avant de signer 10
Q3 · La période d'essai 10
Q4 · Le salaire : fixation, négociation, réexamen triennal 11
Q5 · Les primes : RIFSEEP, SFT, indemnité de résidence, NBI 12
Q6 · « Vacataire » : un statut souvent illégal 12
Q7 · Renforts PAC en DDT(M) : vos vrais droits 13
Q8 · Le quasi-statut des établissements de l'environnement 14

PARTIE 2 · Pendant le contrat 15
Q9 · Les congés annuels et l'indemnité compensatrice 15
Q10 · Maternité, famille, événements familiaux 15
Q11 · La maladie : droits alignés dès quatre mois de services 17
Q12 · La mutuelle : protection sociale complémentaire 19
Q13 · Le télétravail 19
Q14 · L'entretien professionnel, levier à saisir 21
Q15 · La formation : CPF, VAE, préparations aux concours 21
Q16 · Le temps de travail et ses garanties minimales 23
Q17 · Les droits syndicaux 24
Q18 · L'action sociale 25
En un coup d'œil : tableau des congés et absences 26

PARTIE 3 · Mon contrat se termine 27
Q19 · Renouvellement : les délais de prévenance 27
Q20 · La CDIsation au bout de six ans (et la QPC de 2025) 28
Q21 · La prime de précarité 29
Q22 · Refuser un renouvellement : quelles conséquences 30
Q23 · La démission 30
Q24 · La rupture conventionnelle (CDI uniquement) 30
Q25 · Le licenciement : procédure, reclassement, indemnité 31
Q26 · Les documents de fin de contrat 32
Q27 · Le chômage : l'ARE face à l'État auto-assureur 32
Q28 · La retraite : régime général et Ircantec 33
Q29 · Devenir fonctionnaire : concours internes, RAEP 34

PARTIE 4 · Je me défends 35
Q30 · La CCP, l'instance des contractuel·les 35
Q31 · Les sanctions disciplinaires 35
Q32 · L'entretien préalable : jamais seul·e 36
Q33 · Agir en justice : recours, délais, référés 36

Élections du 3 au 10 décembre 2026 38

ANNEXES · Cinq modèles de courriers (A à E) 40

GLOSSAIRE 43

NE RESTEZ PAS ISOLÉ·E : SYNDIQUEZ-VOUS 45

PARTIE 1 · JE SIGNE MON CONTRAT

Q1 · Sur quelle base juridique peut-on me recruter ?

Le principe est posé à l'article L. 311-1 du CGFP : les emplois permanents de l'État ont vocation à être occupés par des fonctionnaires. Le contrat est **dérogatoire** et limité à des cas définis par la loi. L'article visé par votre contrat détermine vos droits, notamment l'accès au CDI : exigez qu'il y figure.

Article CGFP	Cas de recours	Compte pour le CDI ?
L. 332-1	Emplois des établissements publics de l'État	Oui (1°)
L. 332-2	Besoin permanent : absence de corps de fonctionnaires, ou nature des fonctions / besoins du service	Oui
L. 332-3	Besoin permanent à temps incomplet (70 % au plus)	Oui
L. 332-6	Remplacement momentané d'un·e agent·e absent·e	Oui
L. 332-7	Vacance temporaire d'emploi, dans l'attente d'un recrutement	Oui, depuis la QPC du 30 juillet 2025 (voir Q20)
L. 332-22	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (renforts PAC)	Non en l'état des textes (voir Q20)
L. 332-24 à 26	Contrat de projet (1 an minimum, 6 ans maximum)	Jamais

Le **contrat de projet** est le plus pernicieux : il permet d'occuper durablement des fonctions sans ouvrir la CDIsation. Une indemnité est prévue si le projet ne se réalise pas ou s'achève de façon anticipée.

LA CGT REVENDIQUE

→ La **suppression du contrat de projet**.

→ Un mécanisme de transformation obligatoire des emplois non permanents qui se répètent en **emplois permanents**.

Textes : CGFP, art. L. 311-1 et L. 332-1 à L. 332-26.

Q2 · Que doit contenir mon contrat ? Que vérifier avant de signer ?

Le contrat est écrit. Il doit mentionner l'**article du CGFP** sur le fondement duquel vous êtes recruté·e, le **motif précis** du recrutement, la date d'effet, la durée, le poste et sa **catégorie hiérarchique** (A, B ou C), les conditions de rémunération et, le cas échéant, la période d'essai. Ces mentions ne sont pas des détails : elles conditionnent la CDIsation (même catégorie hiérarchique, fondement pris en compte), la prime de précarité et vos droits en fin de contrat.

EN PRATIQUE

Avant de signer → vérifiez l'article visé et le motif (un remplacement doit nommer la personne remplacée ; une vacance d'emploi doit être réelle) → vérifiez la catégorie hiérarchique (elle doit correspondre au niveau réel des fonctions) → faites détailler la rémunération (indice ou montant, primes incluses ou non).

Ensuite → conservez tout : contrats, avenants, bulletins de paie, fiches de poste, courriels. C'est votre dossier pour la CDIsation Q20, la prime de précarité Q21 et tout contentieux.

Un doute ? Faites relire le contrat par la section CGT **avant** signature.

Textes : CGFP, partie réglementaire du livre III (art. R. 332-1 et suivants, décrets n° 2025-693 et 2025-695).

Q3 · La période d'essai : combien de temps, quels risques ?

La période d'essai n'est pas obligatoire ; si elle existe, elle doit figurer au contrat. Sa durée initiale est plafonnée selon la durée du contrat : **trois semaines** si le contrat est inférieur à six mois, **un mois** s'il est inférieur à un an, **deux mois** s'il est inférieur à deux ans, **trois mois** à partir de deux ans, **quatre mois** pour un CDI. Elle peut être renouvelée une fois, pour une durée au plus égale.

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai n'ouvre ni préavis ni indemnité et ne passe pas en CCP, mais il doit être précédé d'un **entretien préalable** (voir Q32 : n'y allez jamais seul·e) et notifié par écrit. Aucun renouvellement de contrat ne peut comporter de nouvelle période d'essai pour les mêmes fonctions.

Textes : CGFP, art. R. 332-20 à R. 332-25.

Q4 · Comment mon salaire est-il fixé, et puis-je le négocier ?

Contrairement aux fonctionnaires, pas de grille automatique : l'administration fixe la rémunération en tenant compte des **fonctions, de la qualification et de l'expérience** (et, dans certains services ou établissements, de référentiels internes de rémunération : demandez-les, ils existent souvent sans être publiés). Rien n'interdit de négocier à l'embauche : c'est même le meilleur moment, car ensuite l'employeur n'a **aucune obligation d'augmentation**. La rémunération doit seulement être **réexaminée au moins tous les trois ans**, sous réserve de contrats continus, au vu des entretiens professionnels et de l'évolution des fonctions (voir Q14).

EN PRATIQUE

À l'embauche → renseignez-vous sur les rémunérations pratiquées pour des fonctions équivalentes (collègues, section CGT, référentiels) → négociez par écrit → refusez le flou du « salaire global ».

En poste → préparez chaque réexamen triennal avec vos élu·es : fiche de poste actualisée, missions ajoutées, comparaisons. Une demande écrite de réexamen, l'administration doit y répondre.

LA CGT REVENDIQUE

→ L'**obligation de revalorisation** collective annuelle, au minimum à hauteur de l'inflation, négocié en CCP.

→ Des **grilles de rémunération transparentes** pour les contractuel·les, adossées à celles des titulaires.

→ La revalorisation des filières à prédominance féminine.

Textes : décret n° 86-83, art. 1-3 (critères et réexamen triennal) ; décret n° 85-1148 (minimum de traitement, indemnité différentielle).

Q5 · Primes : RIFSEEP, SFT, indemnité de résidence…

- **Supplément familial de traitement (SFT)** : dû dès le premier enfant à charge.
- **Indemnité de résidence** : due selon la zone d'affectation.
- **Primes de sujétion** (terrain, mer, police de l'environnement) **heures supplémentaires ou travail en horaire décalé** : selon les textes propres à chaque réseau ; à fonctions égales, elles doivent être versées.

LA CGT REVENDIQUE

→ **Primes de sujétion**, à fonctions égales a celles des fonctionnaires.

→ La **prime de précarité pour tous les contrats**, quelle que soit leur durée (voir Q21).

Textes : RIFSEEP : décret n° 2014-513 · SFT et indemnité de résidence : décret n° 85-1148 · NBI : décret n° 91-1067 (fonctionnaires seulement).

Q6 · On m'appelle « vacataire » : est-ce seulement légal ?

Ni la loi ni le règlement ne définissent la vacation : la jurisprudence exige **trois conditions cumulatives**. Le ou la vacataire est recruté·e pour un **acte déterminé** (tâche précise, ponctuelle, isolée), **sans continuité dans le temps**, avec une **rémunération attachée à l'acte**. Ce vrai vacataire n'occupe pas un emploi permanent, ne relève pas du décret 86-83, et sa situation est très précaire : pas de droit à congés, ni à la formation, ni aux compléments obligatoires de rémunération. C'est par exemple : une intervention en formation, la participation à un jury ou la correction de copies d'un concours.

Le piège est là : **si une seule des trois conditions manque**, vous n'êtes pas vacataire mais **contractuel·le de droit public à part entière**, avec tous les droits afférents, quel que soit le nom que l'administration donne à votre engagement. Des mois de travail continu, un service organisé, un lien de subordination : c'est un contrat, et le juge requalifie.

Textes : décret n° 86-83, art. 1er (champ d'application, a contrario) ; définition jurisprudentielle constante du juge administratif.

Q7 · Renfort « PAC » en DDT(M) : quels sont mes vrais droits ?

Chaque année, les DDT(M) recrutent des renforts pour l'instruction des aides de la politique agricole commune (PAC), souvent une dizaine par département, au moins de juin à septembre, parfois jusqu'en fin d'année. On les appelle « vacataires PAC » : c'est un **abus de langage juridiquement dangereux**. Les notes de service annuelles du ministère de l'agriculture le reconnaissent elles-mêmes : ces agent·es sont des **contractuel·les de courte durée**, recruté·es pour un accroissement saisonnier d'activité (article L. 332-22 du CGFP). Le support budgétaire dit « de vacation » est **sans portée** sur la situation juridique.

Conséquences concrètes : droits à **congés annuels** (et indemnité compensatrice s'ils ne peuvent être pris), **délai de prévenance** avant le terme (voir Q19), congés de maladie selon l'ancienneté (voir Q11, y compris la règle des contrats successifs), bulletin de paie détaillé, **certificat de travail et attestation France Travail** en fin de contrat (voir Q26), et droit au chômage (voir Q27). Un refus opposé au motif « vous n'êtes que vacataire » est juridiquement contestable.

POUR COMPRENDRE · Deux réflexes à distinguer (et à ne pas confondre)

Pour la prime de précarité : elle dépend du fondement exact visé au contrat. « Accroissement **saisonnier** » : elle est exclue par les textes. « Accroissement **temporaire** » : due si le contrat n'excède pas un an et si la rémunération reste sous le plafond (voir Q21). Lisez le visa de votre contrat avant de réclamer.

CDIsation : les campagnes PAC ne comptent pas, en l'état des textes, dans les six ans (voir Q20). Le bon angle d'attaque est ailleurs : un besoin qui revient **chaque année** n'est pas saisonnier au sens d'un aléa, c'est un **besoin permanent** mal habillé. Réunir contrats et bulletins de toutes les campagnes, établir la continuité du besoin, et demander la **requalification du fondement du contrat** ; l'ancienneté suit.

LA CGT REVENDIQUE

→ La reconnaissance pleine et entière des renforts PAC comme **contractuel·les de droit public**, avec des contrats d'au moins six mois.

→ La **transformation des emplois saisonniers récurrents en emplois pérennes** : l'instruction de la PAC revient tous les ans, les moyens doivent être permanents.

Textes : CGFP, art. L. 332-22 ; notes de service annuelles du ministère chargé de l'agriculture (campagnes de renfort PAC).

Q8 · OFB, agences de l'eau, parcs nationaux : c'est quoi, le « quasi-statut » ?

Dans plusieurs établissements publics de l'environnement (OFB, agences de l'eau, parcs nationaux, notamment), les contractuel·les relèvent d'un **quasi-statut** commun fixé par le décret n° 2016-1697 du 12 décembre 2016 : recrutement en CDI ou CDD, **grilles de rémunération** par catégories et niveaux, règles d'avancement et commissions consultatives propres. C'est mieux que le contrat de gré à gré, mais ce n'est **ni le statut, ni ses garanties** : pas de mobilité statutaire, pas de droit à carrière comparable, et des grilles restées à la traîne.

EN PRATIQUE

Vous relevez du quasi-statut → vérifiez votre **classement** (catégorie, niveau, reprise d'ancienneté à l'embauche) : les erreurs de classement sont fréquentes et se contestent → rapprochez-vous de la section CGT de votre établissement, qui connaît les grilles et les commissions.

LA CGT REVENDIQUE

→ L'ouverture de la **titularisation** à l'ensemble des agent·es sous quasi-statut qui le demandent, avec reprise intégrale de l'ancienneté.

→ La **revalorisation des grilles** du quasi-statut et l'alignement des droits sur ceux des corps de fonctionnaires équivalents.

Textes : décret n° 2016-1697 du 12 décembre 2016 (quasi-statut des établissements publics de l'environnement).

PARTIE 2 · PENDANT LE CONTRAT

Q9 · Mes congés annuels : combien, quand, et s'il en reste à la fin ?

Comme les titulaires : un congé annuel égal à **cinq fois vos obligations hebdomadaires de service**, soit 25 jours ouvrés pour un temps plein sur une année complète (au prorata sinon). Un à deux **jours de fractionnement** s'ajoutent pour des congés pris hors de la période courante (entre novembre et avril). Les dates se posent en concertation avec le service, qui ne peut refuser sans motif tiré des nécessités du service.

Si la fin du contrat vous empêche de prendre vos congés, une **indemnité compensatrice** est due, calculée sur la rémunération brute. L'administration ne peut pas vous mettre devant le fait accompli en vous imposant de « solder » vos congés pour éviter de la payer : exigez un écrit et faites intervenir vos élu·es.

LA CGT REVENDIQUE

→ L'interdiction formelle d'**imposer la pose des congés en fin de contrat** pour éluder l'indemnité compensatrice.

Textes : décret n° 86-83, art. 10 ; décret n° 84-972 (congés annuels et jours de fractionnement).

Q10 · Maternité, famille, événements familiaux : congés et autorisations d'absence

Maternité, naissance, adoption, paternité et accueil de l'enfant : mêmes durées que dans le code du travail, **sans condition d'ancienneté** et avec **maintien intégral de la rémunération** (décret n° 2021-871). La protection contre le licenciement est renforcée pendant la grossesse et après le congé de maternité (voir Q25).

Existent aussi : **congé parental** (sur demande, non rémunéré, comptant partiellement pour l'ancienneté), **congé de proche aidant**, **congé de présence parentale**, congé de solidarité familiale. Après un an de service : congés non rémunérés pour motifs personnels ou familiaux. En CDI uniquement : congé pour convenances personnelles, congé de mobilité, congé pour création d'entreprise, congé pour suivre un cycle préparatoire à un concours.

Événements familiaux : ce qui change au 1er janvier 2027

Jusqu'au 31 décembre 2026, les autorisations spéciales d'absence (ASA) pour événements familiaux relèvent des règles actuelles de votre administration (circulaires et instructions, régimes variables d'un employeur à l'autre). À partir du **1er janvier 2027**, le décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 crée enfin un **cadre unique**, applicable aux agent·es publics des trois fonctions publiques, **contractuel·les compris·es**. Les principales ASA, accordées **de droit et rémunérées** :

Événement	Durée (au 1er janvier 2027)
Mariage ou PACS	5 jours ouvrables (+ délais de route, 48 h max)
Décès du ou de la conjoint·e	5 jours
Décès d'un enfant	12 jours ouvrables (14 dans certains cas) + 8 jours complémentaires fractionnables
Décès des parents, beaux-parents, frères et sœurs	3 jours (+ délais de route)
Annonce d'une pathologie grave ou d'un handicap chez un enfant	5 jours
Enfant malade de moins de 16 ans	jusqu'à 6 jours par an (certificat médical)

S'y ajoutent des **aménagements horaires**, sous réserve des nécessités de service : examens liés à la grossesse (jusqu'à une heure par jour), **allaitement** (une heure par jour pendant un an), parcours de PMA, préparation à la naissance, rentrée scolaire et réunions scolaires. Vigilance : cette « harmonisation » se fait sur certains points **par le bas** au regard des pratiques antérieures (plafonds nouveaux) ; comparez avec votre régime actuel et faites remonter tout recul à la section.

LA CGT REVENDIQUE

→ **Aucune harmonisation par le bas** : le nouveau cadre des autorisations d'absence doit s'aligner sur les régimes les plus favorables existants.

→ L'alignement complet des droits des contractuel·les sur ceux des fonctionnaires pour la **reprise de poste après congé**.

Textes : décret n° 86-83, art. 15 et titre IV ; décret n° 2021-871 ; code du travail, art. L. 1225-17 et suivants (durées) ; CGFP, art. L. 622-1 ; décret n° 2026-604 (en vigueur au 1er janvier 2027).

Q11 · Je tombe malade : combien de temps, payé·e combien ?

Maladie ordinaire : à partir de **quatre mois de services**, vos droits sont désormais alignés sur ceux des titulaires (décret n° 2024-641) : jusqu'à **trois mois rémunérés à 90 %** du traitement (taux abaissé de 100 à 90 % par le décret n° 2025-197 depuis le 1er mars 2025), puis **neuf mois à 50 %**, sur douze mois glissants, avec **un jour de carence** par arrêt. En CDD, le congé rémunéré ne peut excéder la durée d'engagement restant à courir. Sous quatre mois de services : congé sans traitement, indemnités journalières de la Sécurité sociale seules.

Grave maladie : ouvert lui aussi dès **quatre mois de services** : jusqu'à trois ans, dont **douze mois à plein traitement** puis vingt-quatre mois à demi-traitement. **Accident du travail et maladie professionnelle** : plein traitement pendant une durée qui dépend de l'ancienneté, puis indemnités journalières ; la reconnaissance relève de la Sécurité sociale (régime général).

POUR COMPRENDRE · Quatre mois de services : comment on les compte quand on enchaîne les contrats

La condition de **quatre mois de services** ne s'apprécie pas sur le seul contrat en cours : on prend en compte **l'ensemble de vos services auprès de l'administration, contrats antérieurs compris**, dès lors que l'interruption entre deux contrats n'excède pas quatre mois. Et pour la maladie comme pour la grave maladie, les services accomplis comme agent·e public **auprès d'autres employeurs publics** comptent aussi.

Concrètement : un enchaînement de CDD ouvre les droits ; une coupure de plus de quatre mois (l'inter-campagne PAC, par exemple) remet le compteur à zéro, mais un·e renfort prolongé·e ou repris·e en fin d'année le conserve. À défaut de règle particulière, l'ancienneté court depuis la conclusion initiale du contrat en cours, renouvellements compris.

Contractuel·les en arrêt maladie : un double versement qui n'est pas un gain

La subrogation est le mécanisme par lequel l'employeur maintient la rémunération de l'agent·e et récupère lui-même les indemnités journalières (IJ) auprès de la Sécurité sociale. Pour les agent·es contractuel·les de l'État, elle a été reportée au 1er janvier 2027.

D'ici là, en administration centrale comme dans les services déconcentrés, un·e contractuel·le en arrêt maladie reçoit deux versements pour la même période :

- sa rémunération, maintenue en tout ou partie par l'administration selon son ancienneté ;
- les IJ, versées directement par la CPAM.

Ces IJ ne s'ajoutent pas au salaire : elles viennent en déduction de la rémunération maintenue. L'administration les reprend donc ensuite, parfois plusieurs mois plus tard, par une retenue sur la paie ou un titre de perception.

Ce double versement n'est pas un supplément de revenu. C'est un **trop-perçu temporaire**, une avance que l'agent·e devra restituer. Ses effets sont pourtant bien réels :

- **Un choc sur la paie au moment de la reprise.** La retenue peut porter sur plusieurs mois d'IJ d'un coup et créer un véritable trou de rémunération.
- **Des revenus artificiellement gonflés.** Sur la période concernée, le salaire et les IJ s'additionnent dans les ressources prises en compte par la CAF et l'administration fiscale, alors qu'une partie devra être rendue.
- **Une perte ou une baisse de droits.** Ces ressources gonflées peuvent réduire, voire supprimer temporairement, des prestations sous conditions de ressources (prime d'activité, aides au logement, complémentaire santé solidaire). Elles peuvent aussi faire franchir un seuil (bourses, tarifs sociaux, revenu fiscal de référence). Le préjudice est d'autant plus lourd que la reprise tombe souvent sur une autre période de calcul, voire une autre année fiscale. L'agent·e est alors pénalisé·e sur des revenus qu'il ou elle ne conservera pas, et le remboursement ultérieur ne rétablit pas automatiquement les droits perdus.

Nos conseils

- Mettez de côté les IJ versées par la CPAM : elles devront être rendues.
- Conservez vos attestations de paiement d'IJ (compte ameli) et vérifiez chaque bulletin de paie.
- Signalez toute retenue anormale ou tout trou de rémunération à votre service RH et à votre section CGT.
- Si le montant de la reprise déséquilibre votre budget, demandez par écrit un échelonnement.
- Si une prestation CAF a baissé à cause de ce cumul, signalez la reprise à votre caisse dès qu'elle intervient.

LA CGT REVENDIQUE

→ Le retour au **traitement à 100 %** en maladie ordinaire et la **fin des jours de carence**.

→ La généralisation immédiate de la **subrogation**

Textes : décret n° 86-83, art. 12 à 14 et 28 (décompte des services) ; décrets n° 2024-641 et 2025-197.

Q12 · Mutuelle : que change la protection sociale complémentaire (PSC) ?

La réforme de la **protection sociale complémentaire** généralise dans l'État des contrats collectifs santé à **adhésion obligatoire**, financés à **50 % par l'employeur**, titulaires et **contractuel·les inclus·es**. Notre pôle ministériel l'a déclinée par l'accord du 20 octobre 2023 (MTECT, MTE, secrétariat d'État à la mer, établissements publics) non signé par la CGT. Le déploiement est progressif selon les employeurs ; tant que le contrat collectif n'est pas ouvert chez le vôtre, le **forfait transitoire de 15 € bruts mensuels** reste dû sur justificatif de mutuelle.

EN PRATIQUE

Vérifiez sur votre bulletin de paie que la **participation employeur** est bien versée (forfait 15 € en période transitoire, puis cotisation prise en charge à 50 % au passage au contrat collectif).

Au basculement → des **cas de dispense** existent (notamment couverture obligatoire par ailleurs, y compris via votre conjoint·e) : renseignez-vous avant de résilier quoi que ce soit, et gare aux doubles cotisations.

Un volet **prévoyance** (incapacité, invalidité, décès) se négocie séparément : suivez les informations de votre section.

Textes : accord interministériel du 26 janvier 2022 ; accord ministériel du 20 octobre 2023 ; décrets n° 2021-1164 (forfait 15 €) et 2022-633 (contrats collectifs santé).

Q13 · Ai-je droit au télétravail ?

Oui. Le télétravail de droit commun est ouvert à tous·tes les agent·es public·ques, contractuel·les compris·es, dans les mêmes conditions que les titulaires. Il est régi par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016, précisé par l'arrêté applicable à votre service

(arrêté ministériel ou, dans les DDT et DDTM, arrêté du Premier ministre propre aux DDI) et par les accords en vigueur.

Les règles de base

- **Volontariat.** C'est vous qui faites la demande, par écrit, en précisant les modalités souhaitées : jours fixes, jours flottants, lieu.
- **Plafond.** Trois jours par semaine au plus pour un temps plein, avec au moins deux jours de présence sur site. Ces seuils peuvent s'apprécier sur le mois.
- **Dérogations au-delà de trois jours.** Elles sont possibles pour raison de santé ou de handicap (après avis du médecin du travail), pour les femmes enceintes, pour les proches aidant·es, et en cas de situation exceptionnelle.
- **Délai de réponse.** L'administration doit répondre par écrit dans un délai d'un mois maximum.

Ce qui doit être écrit

Le télétravail ne relève pas de votre contrat. Il est accordé par une autorisation individuelle écrite, qui doit mentionner :

- les fonctions exercées en télétravail ;
- le ou les lieux ;
- les jours et les plages horaires où vous êtes joignable ;
- la date de prise d'effet ;
- le cas échéant, la période d'adaptation (trois mois maximum).

Toute modification de ces modalités doit être formalisée par écrit. En cas de changement de fonctions, une nouvelle demande est nécessaire.

En cas de refus

Le refus doit être motivé et précédé d'un entretien. Vous pouvez le contester par trois voies :

- un recours gracieux auprès de votre chef·fe de service ;
- la saisine de la commission consultative paritaire (CCP), compétente pour tout refus de demande initiale ou de renouvellement ;
- un recours devant le tribunal administratif.

Contactez votre section CGT : nos élu·es en CCP peuvent porter votre dossier.

Si l'administration veut y mettre fin

L'interruption doit être écrite, motivée et précédée d'un entretien. Elle doit respecter un délai de prévenance de deux mois (un mois pendant la période d'adaptation), sauf nécessité de service dûment motivée.

L'indemnisation
Un forfait télétravail est dû pour chaque jour télétravaillé : 2,88 € par jour, dans la limite de 253,44 € par an. Il est versé chaque trimestre : vérifiez qu'il apparaît bien sur votre bulletin de paie. L'employeur doit aussi prendre en charge le matériel, les logiciels, les abonnements et les outils nécessaires.

Textes : décret n° 2016-151 ; accord-cadre télétravail du 13 juillet 2021 et ses déclinaisons ministérielles.

Q14 · L'entretien professionnel : une formalité ? Non, un levier.

Si vous êtes en CDD ou CDI sur emploi permanent, ou en contrat de projet de plus d'un an, vous devez bénéficier **chaque année** d'un entretien professionnel, avec convocation **huit jours** avant et compte rendu écrit. Il porte sur les résultats, les compétences, la manière de servir. Vous pouvez en demander la **révision** ; en cas de refus, la CCP peut être saisie (voir Q30).

EN PRATIQUE

Préparez-le par écrit : missions réellement exercées, missions ajoutées depuis le contrat, formations suivies, objectifs atteints.

C'est **la pièce maîtresse du réexamen triennal de rémunération** (Q4) et du dossier de titularisation ou de concours (Q29) : demandez que vos demandes (rémunération, formation, évolution) figurent **au compte rendu**.

Compte rendu inexact ou vexatoire → demande de révision écrite sous quinze jours, puis saisine de la CCP avec vos élu·es.

Textes : décret n° 86-83, art. 1-4.

Q15 · Formation : quels droits, comment les mobiliser ?

Les agent·es contractuel·les ont droit à la formation professionnelle tout au long de la vie, au même titre que les titulaires. Ce droit couvre l'adaptation au poste, l'évolution des métiers, et le développement des compétences ou l'acquisition de nouvelles qualifications. Il inclut aussi la préparation aux examens et concours administratifs, avec des autorisations d'absence pour la suivre : c'est souvent la porte d'entrée vers la titularisation.

Le compte personnel de formation (CPF). Chaque agent·e dispose d'un CPF alimenté en heures : 25 heures par an, dans la limite de 150 heures. Les agent·es de catégorie C sans diplôme de niveau CAP ou BEP bénéficient d'un crédit majoré de 50 heures par an, dans la limite de 400 heures. Le CPF finance un projet d'évolution professionnelle : changement de métier, préparation d'un concours, diplôme, reconversion. Son utilisation suppose l'accord de l'employeur, et tout refus doit être motivé. Le compte est portable : vos heures vous suivent d'un employeur public à l'autre, et elles sont conservées, converties en euros, si vous partez vers le privé.

Les congés pour se former ou faire reconnaître son expérience. Trois congés sont ouverts aux contractuel·les :

- **Le congé de formation professionnelle.** Il permet de suivre une formation longue de votre choix. Il est soumis à une condition d'ancienneté et indemnisé pendant les douze premiers mois, en contrepartie d'un engagement à rester ensuite au service de l'administration.
- **Le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE).** Il permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'une certification à partir de votre parcours.
- **Le congé pour bilan de compétences.** Il permet de faire le point sur vos compétences et de construire un projet professionnel.

La formation syndicale. Le congé pour formation syndicale est lui aussi ouvert aux contractuel·les : jusqu'à 12 jours ouvrables par an, avec maintien de la rémunération. La demande se fait par écrit au moins un mois avant le stage. Sans réponse au plus tard quinze jours avant son début, le congé est réputé accordé. C'est le moyen de suivre les formations de la CGT pour connaître et défendre vos droits et ceux de vos collègues.

En cas de refus, la CCP. De nombreux refus en matière de formation relèvent de la commission consultative paritaire (CCP), et de deux manières :

- **Consultation obligatoire.** L'administration doit consulter la CCP avant de refuser un congé pour formation syndicale ou un congé de formation professionnelle.
- **Saisine par l'agent·e.** Vous pouvez saisir vous-même la CCP en cas de refus de mobiliser votre CPF, ou de refus d'autorisations d'absence pour préparer un concours ou suivre une formation.

Ne restez pas seul·e face à un refus : vos élu·es CGT en CCP peuvent porter votre dossier.

Attention aux références juridiques. Depuis le 1er août 2026, les règles de formation figurent dans la partie réglementaire du livre IV du code général de la fonction publique (décret n° 2026-366 du 7 mai 2026). Le fond est pour l'essentiel inchangé. En revanche, les anciens décrets ont été totalement ou partiellement abrogés et les numéros

d'articles ont changé. Avant tout courrier ou recours, vérifiez les nouvelles références à l'aide des tables de concordance publiées par la DGAFP.

EN PRATIQUE

Activez votre compte sur **moncompteformation.gouv.fr** et vérifiez que toutes vos heures y figurent. Elles restent acquises si vous quittez la fonction publique : en cas d'embauche sous contrat de droit privé, elles sont converties en euros et continuent de financer vos formations.

Formulez vos demandes de formation **par écrit** et faites-les inscrire au compte rendu d'entretien professionnel : un refus doit être motivé, et un refus répété ouvre des droits (priorité, recours).

Visez les formations **qualifiantes et les préparations aux concours internes** : c'est la voie de sortie de la précarité (Q29).

LA CGT REVENDIQUE

→ Un **financement renforcé** de la formation, condition réelle de l'égalité professionnelle des agent·es précaires.

→ Un droit effectif à la **préparation aux concours sur le temps de service**.

Textes : CGFP, livre IV et sa partie réglementaire (décret n° 2026-366, en vigueur au 1er août 2026).

Q16 · Temps de travail : quelles limites l'employeur doit-il respecter ?

La durée de référence est de **35 heures hebdomadaires, 1 607 heures par an**, réductibles pour sujétions particulières (nuit, dimanche, horaires décalés, travaux pénibles ou dangereux : situations fréquentes dans nos métiers de terrain, police de l'eau, contrôles, interventions, exploitation routière). Garanties minimales : **10 heures** de travail quotidien au plus, amplitude de **12 heures**, repos quotidien de **11 heures**, pause de 20 minutes au-delà de 6 heures, **48 heures** hebdomadaires au plus (44 en moyenne sur douze semaines). Le travail de nuit comprend au moins la période 22 h · 5 h.

EN PRATIQUE

Dépassements récurrents, astreintes non compensées, heures « écrêtées » → **notez tout** (dates, heures, courriels) → signalez à la section CGT et aux représentant·es en **formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail (FSSSCT)** : les garanties minimales s'imposent à l'administration.

LA CGT REVENDIQUE

→ Une juste répartition du travail : les contractuel·les ne sont pas des variables d'ajustement à qui imposer les pires horaires.

→ Les **32 heures** hebdomadaires : travailler moins, pour travailler toutes et tous.

Textes : décret n° 2000-815 (temps de travail dans la fonction publique de l'État).

Q17 · Ai-je les mêmes droits syndicaux que les titulaires ?

Oui, tous. Se syndiquer est un droit constitutionnel, qui ne peut fonder aucune mesure défavorable. Vous pouvez participer chaque mois à une **réunion d'information syndicale d'une heure sur le temps de travail** (dans la limite de douze heures par an), bénéficier d'autorisations d'absence pour activités syndicales et de **congés de formation syndicale**, faire **grève** (retenue d'un trentième par journée, pas de sanction possible), être candidat·e et élu·e (voir l'encart élections). Protection spécifique : le **non-renouvellement du contrat d'un·e agent·e investi·e d'un mandat syndical passe obligatoirement en CCP**.

EN PRATIQUE

Les heures mensuelles d'information sont un droit de **tou·tes les agent·es**, syndiqué·es ou non : venez-y, c'est le meilleur endroit pour poser les questions de ce guide.

Pression ou menace liée à votre engagement → tracez par écrit et alertez immédiatement la section : c'est précisément ce que la protection couvre.

Textes : CGFP, art. L. 113-1 (droit syndical) et R. 213-33 et suivants (réunions d'information) ; loi n° 61-825, art. 4 (retenue du trentième) ; décret n° 86-83, art. 1-2 (CCP).

Q18 · Action sociale : chèques-vacances, restauration, garde d'enfants ?

L'action sociale n'est pas réservée aux fonctionnaires : c'est un droit des agent·es publics, contractuel·les comprises, et l'un de ceux qui améliorent le plus directement la fiche de paie. Chaque prestation a ses conditions propres (ressources, parfois ancienneté ou quotité) ; les principales :

- **Restauration** : accès aux restaurants administratifs et interadministratifs, subvention repas sous plafond indiciaire.
- **Chèques-vacances** : épargne sur 4 à 12 mois bonifiée par l'État, selon le revenu fiscal du foyer.
- **CESU garde d'enfants 0-6 ans** : titres préfinancés pour la garde des jeunes enfants.
- **Aide à l'installation des personnels (AIP)** : participation aux premiers frais de logement lors d'une affectation.
- **Séjours d'enfants, aides et secours** : prestations ministérielles et interministérielles, secours et prêts en cas de coup dur, avec l'appui de l'assistant·e de service social.
- **SRIAS** : prestations régionales interministérielles supplémentaires (billetterie, logement, séjours).

EN PRATIQUE

Deux portes d'entrée → le service action sociale de votre direction (ou du secrétariat général commun) et l'assistant·e de service social. Vos élu·es CGT siègent dans les instances d'action sociale et peuvent appuyer un dossier.

Beaucoup de prestations se demandent **en campagne annuelle** : ne laissez pas passer les dates, et vérifiez les barèmes en vigueur avant toute demande.

LA CGT REVENDIQUE

→ Le **maintien et le développement de l'action sociale**, à rebours des coupes budgétaires : c'est du salaire socialisé.

→ L'**accès effectif des contractuel·les, y compris en contrat court**, à toutes les prestations, sans condition d'ancienneté dissuasive.

Textes : CGFP, art. L. 731-1 et suivants ; circulaires annuelles relatives aux prestations d'action sociale interministérielles.

En un coup d'œil · congés et absences des contractuel·les

Les conditions de services s'apprécient selon la règle des contrats successifs rappelée à la question Q11 (ensemble des services, interruptions de quatre mois au plus). « D. » renvoie au décret, « C. trav. » au code du travail.

Congé ou absence	Condition de services	Rémunération	Textes
Congés annuels (25 jours) + fractionnement	Aucune (au prorata)	Plein traitement ; indemnité compensatrice en fin de contrat	D. 86-83, art. 10
Maladie ordinaire	4 mois	3 mois à 90 %, puis 9 mois à 50 % · 1 jour de carence	D. 86-83, art. 12
Grave maladie (3 ans max)	4 mois	12 mois plein traitement, puis 24 mois demi	D. 86-83, art. 13
Accident du travail, maladie professionnelle	Aucune	Plein traitement (durée selon ancienneté), puis indemnités journalières	D. 86-83, art. 14
Maternité, paternité, adoption	Aucune	Plein traitement	D. 86-83, art. 15 · C. trav., art. L. 1225-17 s.
Congé parental	1 an	Non rémunéré	D. 86-83, titre IV
Présence parentale, proche aidant, solidarité familiale	Variable, souvent aucune	Non rémunéré (allocations AJPP ou AJPA possibles)	D. 86-83, titre IV
ASA événements familiaux (mariage, décès, enfant malade…)	Aucune	Rémunérées (voir Q10)	D. 2026-604, au 1er janvier 2027
Convenances personnelles, mobilité, création d'entreprise	CDI (+ conditions)	Non rémunéré	D. 86-83, titre IV
Formation : CFP, VAE, bilan de compétences, préparation concours	Selon dispositif	Selon dispositif (voir Q15)	CGFP, livre IV
Formation syndicale	Aucune	Rémunérée (12 jours par an au plus)	CGFP, art. L. 215-1

PARTIE 3 · MON CONTRAT SE TERMINE

Q19 · Renouvellement ou non : dans quels délais doit-on me prévenir ?

L'administration doit vous notifier son intention de renouveler ou non votre contrat **avant son terme**, dans des délais qui dépendent de la durée totale de vos contrats (articles R. 332-26 et suivants du CGFP) : les contrats successifs s'additionnent dès lors que l'interruption entre deux n'excède pas quatre mois.

Durée du contrat (renouvellements compris)	Délai de prévenance
Moins de 6 mois	8 jours
De 6 mois à moins de 2 ans	1 mois
2 ans et plus	2 mois
Contrat susceptible d'être reconduit en CDI	3 mois

Un **entretien préalable** est obligatoire lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit en CDI ou lorsque la durée totale atteint trois ans. Le non-respect du délai entache la procédure d'**irrégularité** : ce n'est pas un détail, c'est un levier.

EN PRATIQUE

À l'approche du terme, **prenez les devants** : adressez la demande écrite de position sur le renouvellement (modèle A en annexe) suffisamment tôt pour que le délai vous soit opposable.

Prévenu·e **hors délai** ou pas prévenu·e du tout → constatez-le par écrit, saisissez vos élu·es : l'irrégularité se négocie (prolongation, renouvellement) et s'invoque au contentieux.

Ne signez jamais dans la précipitation un document présenté « à rendre aujourd'hui ».

Textes : CGFP, art. R. 332-26 à R. 332-31 (renouvellement, délais de prévenance, entretien préalable).

Q20 · La CDIsation au bout de six ans : comment ça marche vraiment ?

Article L. 332-4 du CGFP : six ans de services publics, accomplis **auprès de la même autorité** (même département ministériel ou même établissement) et dans des fonctions relevant de la **même catégorie hiérarchique**, imposent que tout nouveau contrat soit conclu en **CDI**. Le temps incomplet et le temps partiel comptent comme du temps complet ; les services discontinus s'additionnent si les interruptions n'excèdent pas quatre mois. La CDIsation n'est jamais tacite : elle passe par une **décision expresse** (avenant ou nouveau contrat). Au bout de six ans sur fonctions éligibles, c'est le CDI ou rien : l'employeur n'a pas le droit d'empiler des CDD pour contourner la règle, et le juge requalifie.

Quels services comptent ? Ceux accomplis sur le fondement du 1° de l'article **L. 332-1**, des articles **L. 332-2**, **L. 332-3**, **L. 332-6** (remplacement) et, désormais, **L. 332-7** (vacance temporaire d'emploi) : par sa décision n° **2025-1152 QPC du 30 juillet 2025**, le Conseil constitutionnel a jugé contraire au principe d'égalité l'exclusion de ces contrats de vacance et impose leur prise en compte immédiate, au moins jusqu'à la réécriture de la loi, fixée au plus tard au **1er octobre 2026**. Ne comptent pas : le **contrat de projet** (jamais) et, en l'état des textes, l'**accroissement temporaire ou saisonnier** (L. 332-22) ; pour les besoins qui se répètent chaque année, l'angle est la requalification en besoin permanent (voir Q7).

⚠ La fenêtre à saisir depuis la loi nouvelle attendue

Vous approchez des six ans en comptant vos périodes de **remplacement et de vacance d'emploi** ? Déposez votre demande de CDIsation **sans attendre** (modèle B en annexe), en visant expressément la décision QPC : la prise en compte des contrats L. 332-7 est acquise aujourd'hui, et nul ne sait ce que le législateur écrira. Chaque dossier proche du seuil doit être examiné avec la section, et suivi après l'entrée en vigueur de la loi nouvelle.

LA CGT REVENDIQUE

→ La **CDIsation effective** à six ans, sans manœuvre de l'employeur (non-renouvellements de contournement, changements artificiels de catégorie).

→ La prise en compte de **tous** les services, y compris l'accroissement temporaire et saisonnier, dans le décompte des six ans.

→ Le CDI doit être **un tremplin vers la titularisation pour celles et ceux qui le souhaitent**, pas une voie de garage.

Textes : CGFP, art. L. 332-4 ; Conseil constitutionnel, décision n° 2025-1152 QPC du 30 juillet 2025.

Q21 · La prime de précarité : y ai-je droit, et comment l'obtenir ?

L'indemnité de fin de contrat, dite **prime de précarité** (article L. 554-3 du CGFP), est égale à **10 % de la rémunération brute globale** dont l'indemnité compensatrice de congés perçue au titre du contrat, versée **au plus tard un mois** après son terme. Deux conditions : durée du contrat, renouvellements compris, **inférieure ou égale à un an** ; rémunération brute globale **au plus égale à deux fois le SMIC** (critère à apprécier au SMIC en vigueur : ne reprenez jamais un montant en euros figé dans un vieux guide).

Sont exclus par les textes : l'accroissement **saisonnier** (L. 332-22, selon le visa du contrat : voir Q7) et le **contrat de projet**. L'indemnité n'est pas due non plus si vous poursuivez dans l'administration (renouvellement, nouveau contrat, nomination stagiaire après concours), si vous démissionnez ou êtes licencié·e en cours de contrat, ou si vous refusez un **CDI sur le même emploi** à rémunération au moins équivalente. Point favorable : plusieurs tribunaux administratifs ont jugé que le simple refus de renouveler un **CDD** n'écarte pas, à lui seul, le versement (décisions de première instance, à manier avec prudence).

EN PRATIQUE

Un mois après le terme, rien sur la paie → demande écrite de versement (modèle C en annexe), avec calcul joint (10 % du total brut perçu).

Refus fondé sur le caractère « saisonnier » → vérifiez le **visa exact du contrat** ; si le contrat vise l'accroissement temporaire, le refus est infondé ; s'il vise le saisonnier alors que le besoin est en réalité permanent, contestez la qualification avec la section.

Textes : CGFP, art. L. 554-3 ; décret n° 2020-1296 (indemnité de fin de contrat).

Q22 · Je refuse un renouvellement : quelles conséquences ?

Refuser un renouvellement proposé **dans les délais**, sur le même poste et à conditions équivalentes, peut être assimilé à une **démission** : risque de perte ou de report de l'allocation chômage, sauf motif reconnu **légitime** par la réglementation (suivi de conjoint·e, notamment). En revanche, si l'administration vous a prévenu·e **hors délai**, ou si le nouveau contrat dégrade substantiellement vos conditions (rémunération, quotité, fonctions), votre position est bien plus forte : faites constater l'irrégularité ou la modification substantielle **avant** de répondre, avec vos élu·es.

Textes : CGFP, art. R. 332-26 et suivants ; règlement d'assurance chômage (motifs légitimes).

Q23 · Je veux démissionner : comment faire proprement ?

La démission résulte d'une demande **écrite**, adressée en recommandé avec accusé de réception, exprimant une volonté claire et non équivoque. Préavis selon l'ancienneté : **8 jours** avant six mois de services, **1 mois** entre six mois et deux ans, **2 mois** au-delà. Attention au chômage : la démission n'ouvre pas l'allocation, sauf motifs légitimes (France Travail en publie la liste : suivi de conjoint·e, non-paiement des salaires, violences, etc.). Avant de partir sur un ras-le-bol, parlez-en à la section : il existe souvent une meilleure sortie (Q22, Q24), ou un problème à régler collectivement.

Textes : décret n° 86-83, art. 46 et 48 (préavis et démission).

Q24 · La rupture conventionnelle : piège ou opportunité ?

Réservée aux **CDI**, la rupture conventionnelle est un accord des deux parties mettant fin au contrat : elle ne peut être **ni imposée, ni arrachée sous pression**. Et disons-le sans ambiguïté : **elle ne s'applique pas aux CDD**. En contrat à durée déterminée, les seules voies de sortie sont le terme, le non-renouvellement, la démission ou le licenciement ; si l'on vous « propose » une rupture conventionnelle en CDD, ce n'est pas une offre, c'est un signal d'alarme. La rupture conventionnelle n'est pas un droit, elle peut être refusée par l'employeur.

Procédure : demande écrite (de vous ou de l'administration), au moins un **entretien** tenu entre dix jours francs et un mois après la réception, avec le droit d'être **assisté·e par un·e conseiller·e syndical·e** ; puis signature d'une convention fixant le montant et la date de fin, chaque partie disposant de **quinze jours francs de rétractation**. L'indemnité spécifique est encadrée par un plancher (un quart de mois de rémunération

brute par année d'ancienneté jusqu'à dix ans, davantage au-delà) et un plafond (un douzième de la rémunération brute annuelle par année, dans la limite de vingt-quatre ans). Elle ouvre droit à l'**allocation chômage**. Si vous êtes réembauché·e dans les six ans par le même employeur, l'indemnité se rembourse.

Position CGT : la rupture conventionnelle a été conçue pour fluidifier les départs, pas pour protéger les agent·es. On vous la « propose » avec insistance ? C'est souvent le signe qu'un licenciement serait fragile : **ne signez rien seul·e, ne vous précipitez jamais**, faites chiffrer vos droits (indemnité de licenciement, chômage, CDIsation en cours) avant toute discussion.

Textes : CGFP, art. L. 552-1 ; décrets n° 2019-1593 (procédure) et 2019-1596 (indemnité spécifique).

Q25 · Licenciement : motifs, procédure, reclassement, indemnité

Hors période d'essai, le licenciement obéit à une procédure stricte : **entretien préalable** (Q32), **consultation de la CCP**, notification par lettre recommandée avec accusé de réception **motivée**, précisant la date compte tenu des congés et du **préavis** (8 jours, 1 mois ou 2 mois selon l'ancienneté, CDI compris). Motifs principaux : faute disciplinaire, insuffisance professionnelle, inaptitude physique, suppression du besoin ou de l'emploi, transformation du besoin, refus d'une modification substantielle du contrat, recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi.

Ce que trop d'administrations « oublient » : pour la suppression ou la transformation de l'emploi, le recrutement d'un fonctionnaire, l'inaptitude ou le refus de modification du contrat, le licenciement d'un·e agent·e en CDI ou en CDD avant terme ne peut être prononcé **que si le reclassement est impossible** : l'administration doit vous proposer les emplois vacants compatibles. Exigez la preuve de cette recherche. **Aucun licenciement pendant la grossesse** (hors faute grave) et protection renforcée autour du congé de maternité. Une **indemnité de licenciement** est due (hors faute disciplinaire), calculée sur la rémunération et l'ancienneté (décret 86-83). Le contentieux relève du **tribunal administratif**, pas des prud'hommes (Q33).

LA CGT REVENDIQUE

→ Une **obligation de reclassement pleine et entière**, contrôlée en CCP, avant tout licenciement non disciplinaire.

→ La communication **systématique et complète** des motifs et du dossier.

Textes : décret n° 86-83, titres XI et XII, notamment art. 45-5 (reclassement préalable) et 46 (préavis).

Q26 · Fin de contrat : quels documents exiger ?

- Le **certificat de travail** (certificat administratif de fin de fonctions) : dates, fonctions, catégorie ; il vous est dû sans demande.
- L'**attestation employeur destinée à France Travail**, indispensable pour vos droits au chômage : réclamez-la dès le dernier jour (modèle E en annexe si elle tarde).
- Votre **dernier bulletin de paie**, incluant s'il y a lieu l'indemnité compensatrice de congés (Q9) et la prime de précarité (Q21).
- Pensez à sauvegarder **avant le départ** vos justificatifs (contrats, entretiens, attestations de formation) : la messagerie professionnelle se ferme vite.

Textes : décret n° 86-83, art. 44-1 (certificat) ; code du travail, art. R. 1234-9 (attestation employeur).

Q27 · Chômage : comment toucher l'ARE avec un employeur public ?

Les agent·es contractuel·les involontairement privé·es d'emploi ont droit, sous conditions, à l'**allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)**, comme les salarié·es du privé : fin de CDD non renouvelé, licenciement, rupture conventionnelle, démission pour motif légitime. Conditions principales : environ **six mois de travail sur les vingt-quatre derniers mois** (période élargie pour les plus âgé·es), inscription à France Travail, recherche effective d'emploi. Les règles d'indemnisation ont été durcies par les réformes successives depuis 2019 : durée et montant dépendent de l'affiliation et de l'âge.

POUR COMPRENDRE · La spécificité « auto-assurance » de l'État

Dans la fonction publique de l'État, l'employeur est parfois **son propre assureur chômage** : c'est l'administration (ou son prestataire) qui calcule et verse l'ARE, pas France Travail. En cas de litige sur l'ouverture ou le montant des droits (par exemple après un non-renouvellement de campagne PAC), c'est donc **l'administration qu'il faut saisir**, et le contentieux relève du juge administratif.

EN PRATIQUE

Dès la fin du contrat → inscrivez-vous à France Travail (l'inscription conditionne les droits) → transmettez l'attestation employeur (Q26) → adressez à votre ancien employeur la demande d'ARE (modèle E en annexe).

Pas de réponse ou refus → demande écrite de décision motivée, puis recours avec la section (Q33). Ne laissez jamais un dossier « en attente » s'enliser : relancez par écrit tous les quinze jours.

LA CGT REVENDIQUE

→ L'abandon des réformes de l'assurance chômage imposées depuis 2019.

→ Une **allocation minimale** pour toutes et tous les inscrit·es.

Textes : code du travail, art. L. 5422-1 et suivants (ARE) et L. 5424-1 (auto-assurance des employeurs publics).

Q28 · Et ma retraite dans tout ça ?

Les contractuel·les relèvent du **régime général** de la Sécurité sociale, complété par la retraite complémentaire **Ircantec** : base calculée sur les 25 meilleures années, complémentaire en points. C'est en général moins favorable que la pension des fonctionnaires, calculée sur le dernier traitement détenu six mois : une raison de plus de revendiquer la titularisation.

EN PRATIQUE

Créez votre compte sur **info-retraite.fr** : relevé de carrière tous régimes et points Ircantec.

Vérifiez chaque année que tous vos contrats y figurent, notamment les campagnes PAC et contrats courts : les trous de report sont fréquents et se corrigent d'autant plus facilement que c'est récent (gardez vos bulletins de paie à vie).

Textes : code de la sécurité sociale (régime général) ; décret n° 70-1277 (Ircantec).

Q29 · Devenir fonctionnaire : quelles voies concrètes ?

Pour la CGT, la voie normale de stabilisation, c'est la **titularisation**. En attendant de l'imposer, utilisez les voies existantes : les **concours internes**, ouverts sous condition de services publics, comportent moins d'épreuves que l'externe et valorisent l'expérience, souvent via un dossier de **reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)** ; les **troisièmes concours** valorisent aussi l'expérience ; la **voie contractuelle handicap** permet, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, une titularisation à l'issue d'un contrat d'un an. Renseignez-vous sur les concours de votre filière (technique, administrative, environnement) : calendriers, conditions de services, épreuves.

EN PRATIQUE

Faites reconnaître dès maintenant ce qui servira au dossier : formations (Q15), compte rendu d'entretien (Q14), fiches de poste à jour.

LA CGT REVENDIQUE

→ Un **plan de titularisation sur place**, sur emplois créés, pour les agent·es occupant des besoins permanents, quelle que soit la base juridique du recrutement.

→ La **reconnaissance complète de l'expérience** (classement, ancienneté) lors de la titularisation.

Textes : CGFP, art. L. 352-4 (voie contractuelle handicap) ; statuts particuliers des corps (concours internes et troisièmes concours).

PARTIE 4 · JE ME DÉFENDS

Q30 · La CCP : à quoi sert-elle, qui peut la saisir ?

La **commission consultative paritaire (CCP)** est l'instance des contractuel·les : des représentant·es du personnel élu·es y siègent face à l'administration. Son avis n'est pas contraignant, mais sa consultation est **obligatoire** avant : un licenciement postérieur à la période d'essai, le **non-renouvellement du contrat d'un·e agent·e investi·e d'un mandat syndical**, et les sanctions disciplinaires plus lourdes que l'avertissement et le blâme. Une décision prise sans cette consultation est irrégulière.

La CCP est convoquée par l'administration, mais **vous pouvez provoquer son intervention** sur plusieurs décisions individuelles défavorables : refus de temps partiel, refus de congés (formation professionnelle, formation syndicale, raisons familiales), refus de télétravail, refus d'une préparation aux concours, ou **révision du compte rendu de l'entretien professionnel**. Le canal le plus efficace : vos élu·es CGT, qui portent le dossier et exigent l'inscription à l'ordre du jour (modèle D en annexe).

LA CGT REVENDIQUE

→ Faire de la CCP une **instance décisionnelle**, et non simplement consultative.

→ Le droit pour l'agent·e d'**être présent·e et entendu·e** quand son dossier passe en CCP.

Textes : décret n° 86-83, art. 1-2 (attributions et saisine de la CCP).

Q31 · Sanctions disciplinaires : quels sont mes droits ?

Échelle des sanctions applicables aux contractuel·les : **avertissement**, **blâme**, **exclusion temporaire de fonctions** avec retenue de traitement (six mois au plus en CDD, un an au plus en CDI), **licenciement disciplinaire** (sans préavis ni indemnité). Aucune sanction ne peut être prononcée sans que vous ayez été mis·e en mesure de vous défendre : **communication intégrale de votre dossier** et de tous les documents annexes, droit à l'**assistance** de la personne de votre choix (défenseur·e syndical·e), délai suffisant pour préparer. Au-delà du blâme et de l'avertissement, la **CCP siégeant en formation disciplinaire est obligatoirement consultée**. Toute sanction se conteste : recours gracieux et tribunal administratif (Q33).

EN PRATIQUE

Dès la première convocation ou demande d'explications écrites → **prévenez la section avant de répondre** → demandez par écrit la communication du dossier complet → ne reconnaissez jamais des faits « pour en finir ».

Textes : décret n° 86-83, art. 43-1 et suivants (échelle des sanctions et garanties).

Q32 · Entretien préalable (sanction, licenciement) : n'y allez jamais seul·e

Syndiqué·e ou non, face à une convocation à un entretien préalable à une sanction ou à un licenciement, ne vous présentez **jamais seul·e**. La loi vous garantit le droit d'être accompagné·e, et cette étape peut peser lourd sur la suite.

1. À réception de la convocation : vérifiez date, heure, lieu et **motif** (il doit être indiqué). Choisissez votre assistant·e : représentant·e CGT ou collègue de confiance. Cette personne n'est pas un témoin passif : elle prend des notes, intervient, demande des précisions, désamorce.
2. Informez l'employeur de sa présence et communiquez son nom avant l'entretien.
3. Préparez ensemble votre stratégie : points à aborder, pièces à produire, témoignages. Vous exposez votre version des faits ; vous avez aussi le **droit de garder le silence**.
4. Après l'entretien : rédigez à chaud votre propre compte rendu, cosigné par votre assistant·e. Si le compte rendu de l'administration présenté en CCP est biaisé, cette attestation devient un élément en votre faveur.

LA CGT REVENDIQUE

→ La mention obligatoire, dans toute convocation, des **droits de l'agent·e**, dont le droit à l'accompagnement.

Textes : décret n° 86-83, titres X et XI (procédures disciplinaire et de licenciement).

Q33 · Agir en justice : recours, délais, référés

Toute décision défavorable (refus de renouvellement irrégulier, refus de CDIsation, refus de prime, sanction, licenciement, refus d'ARE) peut être contestée. Le délai de

droit commun est de **deux mois** à compter de la notification. Un **recours gracieux** (auprès de l'auteur de la décision) ou **hiérarchique**, formé dans ce délai, le **conserve** : un nouveau délai de deux mois court à compter du rejet, y compris du rejet implicite né du silence gardé deux mois. Le recours au **tribunal administratif** se dépose en ligne via **Télérecours citoyens** (l'avocat·e n'est pas obligatoire en excès de pouvoir). En cas d'urgence réelle (perte de rémunération, éviction), le **référé suspension** permet d'obtenir vite la suspension d'une décision, s'il existe une urgence et un doute sérieux sur sa légalité.

EN PRATIQUE

Réflexe dates : notez la date de notification de toute décision et posez immédiatement le compte à rebours de deux mois.

Jamais seul·e : la fédération et ses syndicats nationaux disposent d'une vraie expérience contentieuse (élections, CCP, requalifications) ; un dossier se gagne d'abord par ses pièces, constituées à temps (Q2).

Le recours n'exclut pas la **négociation** : souvent, un recours gracieux argumenté et porté collectivement suffit à faire plier.

Textes : code de justice administrative, art. R. 421-1 (délai de deux mois) et L. 521-1 (référé suspension).

ÉLECTIONS DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026

Contractuel·les : ces élections sont aussi les vôtres

Du **3 au 10 décembre 2026**, par vote électronique, les agent·es de la fonction publique de l'État élisent leurs représentant·es pour quatre ans. Vous votez pour le **comité social d'administration (CSA)** de votre service, qui traite de tout ce qui fait votre quotidien (organisation, effectifs, temps de travail, télétravail, égalité), et pour la **commission consultative paritaire (CCP)**, l'instance qui examine les dossiers individuels des contractuel·les (Q30). Dans les DDT(M) et autres directions départementales interministérielles, votre bulletin au CSA local compose aussi, par addition des suffrages, le **CSA de réseau des DDI** : un seul vote, deux effets.

Suis-je électeur·ice ?

Vous êtes électeur·ice si, au jour du scrutin, vous êtes en fonctions (ou en congé rémunéré ou parental) et bénéficiez : d'un **CDI** ; ou, **depuis au moins deux mois**, d'un contrat d'une **durée minimale de six mois** ; ou d'un contrat **reconduit sans interruption depuis au moins six mois**. Concrètement, pour l'ouverture du vote le 3 décembre, un contrat d'au moins six mois doit avoir été signé au plus tard début octobre 2026. Vérifiez votre inscription sur la **liste électorale** affichée dans votre service : toute omission se conteste vite, ne laissez pas passer.
Beaucoup de renforts PAC, en contrat de quatre mois achevé en septembre, sont **privés de vote** par ces règles : des collègues qui font tourner le service n'ont pas voix au chapitre. La FNEE-CGT revendique des contrats d'au moins six mois (Q7), aussi pour cette raison démocratique.

Textes : décret n° 2020-1427, art. 31 (électorat aux CSA).

Pourquoi voter CGT, et pourquoi être candidat·e

Parce que tout ce guide ne vaut que s'il y a, en face de l'administration, des élu·es qui s'en servent : faire réunir les CCP, exiger les reclassements, porter les CDIsations, refuser les licenciements bâclés. La CGT présente des listes partout où elle le peut, et a besoin de contractuel·les **candidat·es**, y compris sur listes incomplètes : qui mieux que vous pour défendre les vôtres ? Faites-vous connaître auprès de votre section.


pour augmenter nos rémunérations
pour retrouver le sens de nos missions
pour nos conditions de travail
ON S'ORGANISE
pour lutter contre la précarité
pour notre droit à la santé
pour que ma parole compte
pour l'égalité Femme-Homme
pour la retraite à 60 ans
pour des moyens pour la Fonction publique
la cgt
retrouvez la campagne

ANNEXES · CINQ MODÈLES DE COURRIERS

À adapter (remplacez les crochets), à envoyer **en recommandé avec accusé de réception** ou par courriel avec accusé, et à transmettre en copie à votre section CGT. Datez, signez, gardez copie de tout.

Modèle A · Demande de position écrite sur le renouvellement

Objet : renouvellement de mon contrat · demande de position écrite

Madame, Monsieur,

Mon contrat conclu le [date], sur le fondement de l'article [L. 332-x] du code général de la fonction publique, arrive à terme le [date]. La durée totale de mes engagements, renouvellements compris, étant de [durée], le délai de prévenance qui m'est applicable est de [8 jours / 1 mois / 2 mois / 3 mois] (articles R. 332-26 et suivants du CGFP).

Je vous remercie de bien vouloir me notifier par écrit, dans ce délai, votre intention de renouveler ou non mon contrat. À défaut, je me réserve de faire valoir l'irrégularité de la procédure.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Modèle B · Demande de CDIsation (six ans de services)

Objet : demande de conclusion d'un contrat à durée indéterminée (article L. 332-4 du CGFP)

Madame, Monsieur,

Je justifie de [x] années de services publics auprès de [autorité], dans des fonctions relevant de la catégorie [A/B/C], accomplies au titre des contrats suivants : [liste : dates, fondement juridique de chaque contrat].

Ces services, accomplis sur le fondement du 1° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2, L. 332-3, L. 332-6 et L. 332-7 du CGFP, atteignent la durée de six ans prévue à l'article L. 332-4. S'agissant des périodes accomplies au titre de l'article L. 332-7, leur prise en compte s'impose depuis la décision du Conseil constitutionnel n° 2025-1152 QPC du 30 juillet 2025.

En conséquence, je vous demande de conclure avec moi, par décision expresse, un contrat à durée indéterminée. Je joins l'ensemble de mes contrats et bulletins de paie.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Modèle C · Demande de versement de la prime de précarité

Objet : versement de l'indemnité de fin de contrat (article L. 554-3 du CGFP)

Madame, Monsieur,

Mon contrat conclu le [date] sur le fondement de l'article [L. 332-x] du CGFP a pris fin le [date]. Sa durée totale, renouvellements compris, n'excède pas un an et ma rémunération brute globale est restée inférieure ou égale à deux fois le SMIC.

L'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 554-3 du CGFP et au décret n° 2020-1296, égale à 10 % de la rémunération brute globale perçue, soit [montant] €, ne m'a pas été versée dans le délai d'un mois suivant le terme du contrat. Je vous en demande le versement sans délai.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Modèle D · Demande de saisine de la CCP

Objet : saisine de la commission consultative paritaire

Madame, Monsieur,

Par décision du [date], vous m'avez [refusé : temps partiel / congé de formation / préparation aux concours] [ou] j'ai demandé le [date] la révision du compte rendu de mon entretien professionnel, restée sans suite.

Je demande que ma situation soit inscrite à l'ordre du jour de la prochaine commission consultative paritaire compétente (décret n° 86-83, article 1-2), et que la décision me concernant y soit réexaminée. J'en informe parallèlement les représentant·es du personnel.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Modèle E · Demande d'ARE à l'employeur auto-assureur

Objet : demande d'allocation d'aide au retour à l'emploi

Madame, Monsieur,

Mon contrat a pris fin le [date] du fait de [non-renouvellement / licenciement / autre motif de perte involontaire d'emploi]. Je suis inscrit·e comme demandeur·se d'emploi auprès de France Travail depuis le [date] (justificatif joint).

L'État étant son propre assureur chômage (code du travail, article L. 5424-1), je vous demande l'ouverture de mes droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi et le versement des sommes dues, ainsi que, si ce n'est déjà fait, la transmission de l'attestation employeur. Je vous remercie de me notifier une décision écrite et motivée.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Glossaire

Sigle	Signification
ARE	Allocation d'aide au retour à l'emploi (chômage)
ASA	Autorisation spéciale d'absence (événements familiaux, parentalité, motifs syndicaux…)
CCP	Commission consultative paritaire : l'instance des contractuel·les
CDD / CDI	Contrat à durée déterminée / indéterminée
CGFP	Code général de la fonction publique (absorbe progressivement le décret 86-83)
CPF	Compte personnel de formation
CSA	Comité social d'administration (a remplacé le comité technique)
DDT(M)	Direction départementale des territoires (et de la mer)
DIR / DIRM	Direction interdépartementale des routes / interrégionale de la mer
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
FSSSCT (FS)	Formation spécialisée santé, sécurité, conditions de travail (a remplacé le CHSCT)
IFSE / CIA	Les deux volets du RIFSEEP : part fonctions / complément annuel
IM	Indice majoré (base de calcul du traitement)
Ircantec	Retraite complémentaire des agent·es non titulaires
LRAR	Lettre recommandée avec accusé de réception
NBI	Nouvelle bonification indiciaire (réservée aux fonctionnaires)
OFB	Office français de la biodiversité
PAC	Politique agricole commune (les renforts PAC en instruisent les aides)
PSC	Protection sociale complémentaire (mutuelle et prévoyance)
QPC	Question prioritaire de constitutionnalité
Quasi-statut	Régime commun des contractuel·les de certains établissements de l'environnement (décret 2016-1697)
RAEP	Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (épreuve de concours interne)

Sigle	Signification
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur·se handicapé·e
SFT	Supplément familial de traitement
SGCD	Secrétariat général commun départemental (moyens des DDI, sous l'autorité du préfet)
Subrogation	L'employeur maintient la paie et se fait rembourser les indemnités journalières
TA	Tribunal administratif

Ne restez pas isolé·e : syndiquez-vous

La Confédération générale du travail (CGT), fondée en 1895, regroupe des syndicats de salarié·es de tous les secteurs, publics comme privés. La **FNEE-CGT** (Fédération Nationale de l'Équipement et de l'Environnement) défend les agent·es du champ ministériel de l'écologie : services déconcentrés (DDT(M), DREAL, DIR, DIRM), établissements publics, et tous les métiers de l'aménagement, des routes, de la mer, des risques, de l'eau et de la biodiversité.

Se syndiquer, c'est sortir de l'isolement face à l'employeur, connaître ses droits, être accompagné·e et défendu·e : tout ce que ce guide décrit se gagne plus vite à plusieurs. Les combats des un·es font avancer les droits de toutes et tous.

Cinq raisons de se syndiquer à la CGT : transformer la société ; porter les idées de liberté, d'égalité et de solidarité ; construire le rapport de force, seul moyen de gagner des droits ; faire converger les revendications du monde du travail ; et la solidarité, parce que la CGT vous informe, vous forme et vous défend si vous êtes menacé·e.

MAINTENANT, JE ME SYNDIQUE.

Contactez la section CGT de votre service ou de votre établissement,
ou écrivez à la fédération : orga.fnee@cgt.fr · equipementcgt.fr

Rien n'est écrit d'avance : l'avenir nous appartient.

FNEE CGT

Syndicats des personnels actifs et retraités

ministères de la transition écologique, de l'aménagement du territoire, des des transports, de la ville et du logement

BULLETIN D'ADHÉSION

Fédération Nationale de l'Équipement et de l'Environnement CGT

Je souhaite adhérer à la CGT et être contacté·e par le syndicat de mon service.

NOM et PRÉNOM _____

COURRIEL _____

TÉLÉPHONE _____

POSITION : ☐ ACTIF·VE ☐ RETRAITÉ·E

AFFECTATION (service, lieu de travail) _____

STATUT ou CONTRAT : ☐ fonctionnaire ☐ contractuel·le de droit public ☐ contractuel·le de droit privé ☐ vacataire ☐ stagiaire

CORPS et GRADE _____

INM, indice nouveau majoré (fonctionnaire) _____

SALAIRE ANNUEL NET (non fonctionnaire) _____

Date : **Signature :**

LA COTISATION : 1 % DU SALAIRE NET

Les statuts de la CGT prévoient une cotisation à hauteur de 1 % du salaire annuel net. Elle ouvre droit à une déduction fiscale de 66 % (ou à un crédit d'impôt).

Exemple : 1 500 € net par mois = 15 € de cotisation par mois, soit **5 € par mois** après déduction fiscale.

En cotisant, nous contribuons toutes et tous à un pot commun qui fait vivre la CGT, du service jusqu'au national. C'est ce qui garantit son indépendance vis-à-vis des employeurs et des gouvernements. L'adhésion ouvre aussi l'accès aux services de l'association de défense des consommateurs Indecosa-CGT.

OÙ REMETTRE CE BULLETIN ?

Remettez-le à un·e militant·e CGT de votre service, ou renvoyez-le à :

FNEE-CGT, 263 rue de Paris, Case 543, 93515 Montreuil Cedex

Courriel : fd.equipement@cgt.fr Téléphone : 01 55 82 88 75

Adhésion en ligne : equipementcgt.fr, rubrique « Adhérer » (ou scannez le code)

Les informations recueillies n'ont pas d'autre vocation que de reprendre contact avec vous afin de concrétiser votre adhésion.

FNEE CGT
Syndicats des personnels actifs et retraités
ministères de la transition écologique, de l'aménagement du territoire, des des transports, de la ville et du logement

LE SITE DE LA FNEE-CGT
equipementcgt.fr

Le site de la Fédération Nationale de l'Équipement et de l'Environnement CGT

Mis à jour en continu : l'actualité de nos ministères et établissements, les textes applicables, les publications de la CGT et le contact des syndicats, service par service.

CE QUE VOUS Y TROUVEREZ

La Fédération, Adhérer	Qui nous sommes, les syndicats et leurs contacts, la formation syndicale, les droits syndicaux et le formulaire d'adhésion en ligne.
Services	Une entrée par service : administration centrale, DDT et DDTM, DREAL et DRIEAT, DIR, aviation civile, secteur maritime, écoles, établissements publics (Cerema, IGN, OFB, VNF, Météo-France).
Carrières et rémunération	Grilles et paye, calendrier des payes et des pensions, promotions, mobilités, concours, primes et indemnités, retraite.
Vie au travail	Conditions de travail, santé et sécurité, temps de travail, télétravail, congés et CET, action sociale, égalité professionnelle, discriminations, handicap.
Instances (CSA, CAP, CCP)	Ce qui se dit et se décide dans les instances où siègent vos représentant·es : déclarations, comptes rendus, suites données.
Publications et actualité	Les tracts, guides et analyses de la fédération et de la CGT, et ses positions sur l'écologie, le logement, les transports et les réorganisations.
Élections professionnelles	Les textes réglementaires du scrutin de 2026, les publications de campagne et les résultats des scrutins précédents.

TROIS PAGES UTILES QUAND ON ARRIVE

- Le guide de l'ENSAP, où sont mis à disposition vos bulletins de paye.
- Le calendrier des dates de paye et de pension de l'année.
- La fiche sur le droit de grève dans la fonction publique de l'État.

SCANNEZ, C'EST TOUT

Le code vous conduit directement à l'accueil du site. Vous pouvez aussi taper equipementcgt.fr dans votre navigateur.

Une question ? fd.equipement@cgt.fr ou 01 55 82 88 75.

Ce guide est un document de travail syndical destiné aux agent·es contractuel·les du champ ministériel de l'écologie .

Basé sur le code général de la fonction publique recodifié, le décret n° 86-83 modifié, les décrets n° 2024-641, 2025-197 et 2026-604, et la décision du Conseil constitutionnel n° 2025-1152 QPC du 30 juillet 2025.

Vos collègues souhaitent avoir ce guide ?

Nous contacter : fd.equipement@cgt.fr

Fédération Nationale de l'Équipement et de l'Environnement

263 rue de Paris · Case 543 · 93515 Montreuil Cedex

tél. : 01 48 18 82 81

fd.equipement@cgt.fr · equipement.cgt.fr