union fédérale des syndicats de l'État

la cgt

Guide pratique

Carrières et rémunérations

Mise à jour 2026



Je suis…
Contractuel.l.e des ministères chargés des affaires sociales

Je vote CGT

EMPLOI CONTRACTUEL : PRECARITE, INEGALITE ET INJUSTICE !



Les contractuels ont toujours été présents dans les ministères sociaux sur des missions particulières, à savoir les emplois techniques et certains postes très spécifiques au sein des services comme par exemple les qualifications informatiques très pointues qui n'existaient pas dans les corps de fonctionnaires.

En dehors de ces cas de figure précis, la loi faisait de l'emploi « statutaire », c'est-à-dire couvert par les corps existants de la fonction publique le droit « commun » et de l'emploi contractuel le droit « dérogatoire ».

Mais la loi dite de **« transformation de la fonction publique » du 6 août 2019** a tourné le dos à ces principes et a ouvert largement les possibilités de recrutement des contractuels à l'ensemble des corps et missions des ministères sociaux.

L'article L332-1 du code général de la fonction publique ouvre ainsi **de manière indifférenciée aux fonctionnaires et aux contractuels** les emplois permanents de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif.

Cette nouvelle règle d'emploi des contractuels est particulièrement ciblée sur les emplois des établissements publics de l'Etat. (Sous réserve des dispositions du code de la recherche pour les agents publics qui y sont soumis)

Si les possibilités de recrutement des contractuels ont augmenté, cela ne s'est pas accompagné pour autant d'une amélioration de leurs droits par rapport à ceux des fonctionnaires. Les contractuels, qu'ils aient été recrutés en CDD ou en CDI, sont toujours dans une situation plus précaire que celle des titulaires.

Sans être exhaustives, voici les principales différences qui peuvent être mises en avant :

- Différence salariale à travail identique,
- Pas de possibilité de mobilité pour les contractuels, mais au contraire un licenciement possible en cas de suppression de poste,
- Peu d'évolution de carrière possible, hors « cadre de gestion » ou « référentiel » ministériel,
- Des droits et garanties largement en retrait par rapport aux fonctionnaires.

Pour la CGT, cette ouverture à la contractualisation résulte d'une volonté de précariser la fonction publique et de s'offrir des emplois à moindre coût, dont il est possible de se débarrasser, par exemple une fois la mission achevée. C'est le cas du « contrat de projet » institué par la loi du 6 aout 2019.

Il y a aussi une véritable volonté de mise en concurrence malsaine des contractuels et fonctionnaires.

Or, les fonctionnaires ont des droits et des devoirs attachés à leur statut, assurant à travers la garantie de l'emploi une neutralité et une indépendance dans l'exercice des missions : cela est fondamental !

A contrario, la poursuite ou le renouvellement d'un contrat dépend bien plus étroitement de l'arbitraire du chef de service, du directeur, de choix politiques fluctuants au gré des réformes.

L'agent contractuel est donc fragilisé dans l'exercice des missions dont il a la charge ! De plus, certaines lui sont interdites statutairement, comme les missions d'inspection par exemple.

METTRE FIN A L'OPACITE DES REMUNERATIONS
A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL !



« CADRE DE GESTION » : UNE FUSEE A 3 ETAGES

La rémunération d'un contractuel se décompose aujourd'hui en **trois « étages»**, selon le « cadre de gestion » des ministères sociaux du 2 aout 2007 :

1. La rémunération indiciaire définie par le « cadre de gestion »,
2. Le cas échéant, une sur-indiciation appelée « supplément de rémunération »,
3. Des primes également appelée « IFTS » ou encore « complément de rémunération ».

La rémunération indiciaire est calculée en fonction de la valeur du point en vigueur dans la fonction publique. **(4,92 € brut depuis le 1er juillet 2023).** Les augmentations dont bénéficient les titulaires doivent donc être répercutées sur les contractuels.

« CADRE DE GESTION » : UNE HARMONISATION DE FAÇADE

C'est en 2007 qu'a été mis en place, au sein des ministères sociaux, un « cadre de gestion » pour les contractuels.

Ce cadre de gestion est un ensemble de règles, (Modalités de recrutement, renouvellement des contrats, évolutions de carrière, etc…) qui précisent les principes de l'emploi des non-titulaires recrutés sur des **fonctions permanentes**.

En revanche, il ne concerne pas les contractuels recrutés pour des **besoins temporaires ou saisonniers**. Beaucoup échappent donc à ces règles !

Ce cadre de gestion n'a pas évolué depuis 2007 malgré les nombreux textes qui ont été publiés depuis. Il est donc en grande partie obsolète, les ministères sociaux ayant toujours refusé de le remettre à jour !

Toutefois, les employeurs publics des ministères sociaux continuent pour certains de s'y référer, notamment dans les ARS, mais en se limitant toutefois à la grille de rémunération ***(Le détail des grilles est présenté pages 5 et 6).***

On compte aujourd'hui cinq **« niveaux d'emploi » dans le cadre de gestion :**

- ✓ Le niveau 4 correspond aux catégories B et C de la fonction publique (personnels d'application),
- ✓ Les niveaux 1bis, 1, 2 et 3 à la catégorie A de la fonction publique (encadrement).

Le passage d'un niveau à l'autre est difficile et opaque puisque seul un changement de qualification ou de catégorie hiérarchique peut justifier un changement de grille.

Pour ne rien arranger, ces deux critères sont interprétés de manière subjective et opportuniste au gré des « employeurs ».

LES « COMPLEMENTS » ET LES « SUPPLEMENTS » DE REMUNERATION : LE REGNE DE L'ARBITRAIRE…

L'ensemble des contractuels, hormis ceux qui ne sont pas entrés dans le cadre de gestion, voient leur traitement indiciaire complété par des primes versées mensuellement appelées également « complément de rémunération ».

Si celles des fonctionnaires ont subi maintes évolutions, souvent pour le pire (le complexe « RIFSEEP »), celles des contractuels sont encore régies par le barème des primes en vigueur jusqu'en 2015 pour les titulaires…Les « IFTS »

Ces règles définissent en premier lieu un montant moyen très bas par comparaison à celui octroyé à un titulaire de même niveau de qualification et des plafonds de primes très restreints qui n'ont pas été augmentés avec le passage au RIFSEEP, contrairement à ceux mis en place concernant les primes des titulaires **(voir page 7)**

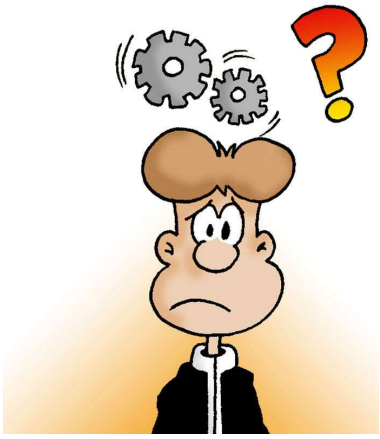
Seule évolution notable ces dernières années, le montant des primes exceptionnelles appelées « **complément indemnitaire »** (équivalent du CIA des titulaires) est désormais parfois aligné (mais cela varie selon la politique indemnitaire décidée par les structures concernées) avec celui des autres agents de la même catégorie…Dans la mesure où l'agent en bénéficie, car son versement n'est pas garanti !

Ce n'est donc pas grâce aux primes que les contractuels pourront prétendre à un salaire comparable à celui d'un fonctionnaire, ou encore moins à un salaire du privé sur certains profils spécifiques.

Ainsi, pour certaines qualifications, le traitement indiciaire de la grille est complété d'une « sur-indiciation », visant à attirer des contractuels. Ces points d'indices supplémentaires attribués sont appelés le **« supplément de rémunération »**.

Ce **« supplément de rémunération »** peut représenter parfois la moitié du salaire global de l'agent contractuel ! Et il n'est pas réellement encadré : tout le monde n'y a pas droit et pas au même niveau.

Ici règne l'arbitraire le plus total en fonction des politiques de rémunération souvent opaques des « employeurs » ou des négociations de gré à gré menées entre le contractuel et la structure qui l'embauche !



GLOSSAIRE PRATIQUE POUR MIEUX SE RETROUVER DANS LA JUNGLE DES APPELLATIONS…

« Rémunération indiciaire » : montant du salaire correspondant au coefficient de l'agent dans la grille du cadre de gestion multipliée par la valeur du point de la Fonction Publique **(soit 4,92 € brut depuis le 1er juillet 2023).**

« Supplément de rémunération » : possible majoration de la rémunération indiciaire au vu des salaires pratiqués pour des fonctions identiques dans le secteur concurrentiel. Ce supplément de rémunération ou « sur-indiciation » est lui aussi corrélé à la valeur du point de la Fonction Publique. **(Soit 4,92 € brut depuis le 1er juillet 2023).**

« Complément de rémunération » : prime mensuelle qui se rajoute au salaire « indiciaire » et notée **« IFSE »** sur le bulletin de paye.

« Complément indemnitaire » : prime exceptionnelle annuelle versée une fois par an selon la « manière de servir » (elle n'est donc pas garantie). Equivalent du « complément indemnitaire annuel » -CIA- des titulaires.

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

- ✓ **La refonte des grilles** et une rémunération adéquate pour prendre en compte le niveau de formation et l'expérience professionnelle des agents, pour mettre fin aux suppléments de rémunération à la tête du client,
- ✓ **Des augmentations de salaire transparentes et claires** lors d'un changement de poste ou d'une prise de fonction d'encadrement, et à minima tous les trois ans sans changement de poste,
- ✓ **La révision des primes** et leur alignement sur celles des fonctionnaires titulaires,
- ✓ **La titularisation dans un corps de fonctionnaires de même niveau de qualification** pour les contractuels qui le souhaitent.

Cadre de gestion du 2 aout 2007 : grilles de rémunération

(Valeur du point brut Fonction Publique depuis le 1er juillet 2023= 4,92 euros)

Niveau 1bis	Position	Indice brut	Indice majoré	Durée	Salaire net	Fonctions
	5.5	B3	1072		4188.52 €	**Très haut niveau d'expertise:**
	5.4	B2	1018	3 ans	3977.53 €	**Fonctions exigeant la plus large autonomie de jugement et d'initiative, exercice de responsabilités particulières liées au niveau de l'expérience, de la connaissance et de la position dans la hiérarchie.**
	5.3	A3	977	3 ans	3817.33 €	
	5.2	A2	930	3 ans	3633.69 €	
	5.1	A1	895	3 ans	3496.94 €	*Exemples: directeur de projet, cadre dirigeant*

Niveau 1	Position	Indice brut	Indice majoré	Durée	Salaire net	Fonctions
	1.6	A3	977		3817.33 €	**Cadre supérieur :**
	1.5	A2	930	3 ans	3633.69 €	**Connaissances théoriques et expériences hautement spécialisées, encadrement d'une équipe comprenant des agents de niveaux 2 et 3.**
	1.4	A1	895	3 ans	3496.94 €	
	1.3	1015	821	3 ans	3207.81 €	
	1.2	966	783	3 ans	3059.34 €	*Exemples: chargé de mission, conseiller auprès d'un directeur, responsable de pôle.*
	1.1	901	734	3 ans	2867.88 €	

Niveau 2	Position	Indice brut	Indice majoré	Durée	Salaire net	*Fonctions*
	2.12	966	783		3059.34 €	**Cadre expert:**
	2.11	901	734	3 ans	2867.88 €	**Connaissances et expérience étendue dans une spécialité, fonctions de conception visant à déterminer un schéma de principe, fonctions d'élaboration et de coordination d'un programme cadre en vue de sa réalisation, encadrement d'agents de niveaux 3 et 4.**
	2.10	852	696	3 ans	2719.41 €	
	2.9	801	658	3 ans	2570.94 €	
	2.8	750	619	3 ans	2418.56 €	
	2.7	701	582	2 ans	2273.99 €	*Exemples: conseiller technique auprès d'un directeur, médecin, analyste, responsable de services administratif ou financier.*
	2.6	655	546	2 ans	2133.33 €	
	2.5	615	516	2 ans	2016.11 €	
	2.4	578	488	2 ans	1906.71 €	
	2.3	543	462	2 ans	1805.13 €	
	2.2	508	437	2 ans	1707.45 €	
	2.1	471	411	1 an	1605.86 €	

Niveau 3	Position	Indice brut	Indice majoré	Durée	Salaire net	Fonctions
	3.13	801	658		2570.94 €	**Cadre :** **Mise en œuvre et développement d'un programme de travail / animation réseau et projet, dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique, détection des difficultés inhérentes à cette mise en œuvre ; vocation à encadrer des petites équipes de personnel d'exécution;** *Exemples : chargés d'études ; gestionnaires (de mesures ou au sein de la fonction support); animateurs territoriaux; documentalistes; statisticiens; économistes; contrôleurs de gestion; chefs de projet d'édition.* **Les positions 3.1 et 3.2 sont actuellement situées en dessous du SMIC. Faute de révision, la grille salariale actuelle subit donc un tassement. Cela traduit son obsolescence puisqu'elle n'a pas évolué depuis 2007.**
	3.12	780	642	3 ans	2508.42 €	
	3.11	750	619	3 ans	2418.56 €	
	3.10	691	574	3 ans	2242.73 €	
	3.9	642	537	3 ans	2098.17 €	
	3.8	597	503	3 ans	1965.32 €	
	3.7	579	489	2 ans	1910.62 €	
	3.6	529	453	2 ans	1769.96 €	
	3.5	490	423	2 ans	1652.74 €	
	3.4	457	400	2 ans	1562.88 €	
	3.3	431	381	2 ans	1488.64 €	
	3.2	404	366	2 ans	1430.03 €	
	3.1	382	366	1 an	1430.03 €	

Niveau 4	Position	Indice brut	Indice majoré	Durée	Salaire Net	Fonctions
	4.14	554	470		1836.38 €	**Personnel d'application :** **Exécution de travaux constitués dans leur ensemble de modes opératoires définis, codifiés et ordonnés.** *Exemples: aide-documentalistes, techniciens, assistants comptables.* *Ce niveau est actuellement occupé par des personnels de catégorie B ou C* **Les positions 4.1 à 4.7 sont actuellement situées en dessous du SMIC. Faute de révision, la grille salariale actuelle subit donc un tassement. Cela traduit son obsolescence puisqu'elle n'a pas évolué depuis 2007.**
	4.13	534	456	3 ans	1781.68 €	
	4.12	514	442	3 ans	1726.98 €	
	4.11	495	427	3 ans	1668.37 €	
	4.10	476	414	3 ans	1617.58 €	
	4.9	454	398	3 ans	1555.06 €	
	4.8	432	382	2 ans	1492.55 €	
	4.7	410	368	2 ans	1437.85 €	
	4.6	387	366	2 ans	1430.03 €	
	4.5	382	366	2 ans	1430.03 €	
	4.4	382	366	2 ans	1430.03 €	
	4.3	382	366	2 ans	1430.03 €	
	4.2	382	366	2 ans	1430.03 €	
	4.1	382	366	1 an	1430.03 €	

CADRE DE GESTION DU 2 AOUT 2007

REGIME INDEMNITAIRE : « COMPLEMENT DE REMUNERATION » OU « PRIMES IFTS »

➢ Qui a droit au complément de rémunération sous forme de primes ?

Seuls les contractuels **rémunérés selon un indice** défini par le « cadre de gestion » ont droit à un régime indemnitaire appelé aussi selon la rédaction des contrats et des intitulés des feuilles de paye « complément de rémunération » ou « primes IFTS ».

Les contractuels rémunérés selon un montant forfaitaire sont exclus du versement des primes.

Le régime « RIFSEEP » des fonctionnaires n'est en effet pas applicable aux agents contractuels qui disposent donc d'un régime spécifique avec des montants beaucoup moins élevés.

➢ Un barème obsolète qui n'a pas été revu depuis 2014 !

Les montants de ces primes complémentaires à la rémunération indiciaire n'ont pas changé **depuis 12 ans !**

Ce barème définit en premier lieu un montant moyen très bas (jusqu'à 1/5éme de celui octroyé à un fonctionnaire titulaire de même niveau de qualification) et des plafonds de primes très restreints qui n'ont pas été augmentés, contrairement aux fonctionnaires titulaires, qui ont vu planchers et plafonds de primes progresser.

Exemple : un attaché d'administration de l'Etat appartenant au 1er grade perçoit en 2022 à minima 12.000 euros annuels de primes IFSE pour le groupe 3 de fonctions dans lequel sont classés la majorité des personnels appartenant à ce corps.

De son côté, un contractuel de niveau 3 (classé « cadre » voir page 6), occupant des fonctions équivalentes, touchera un montant moyen annuel de primes de 2540 euros.

Le tableau ci-après vous indique le barème annuel applicable aux contractuels des ministères sociaux.



Niveaux (voir pages 5 et 6)	Montant moyen annuel	Montant plafond annuel
Niveau 1 bis et 1	3 455 €	4 146 €
Niveau 2	3 045 €	3 654 €
Niveau 3	2 540 €	3 048 €
Niveau 4	2 330 €	2 796 €

LES REVENDICATIONS DE LA CGT POUR LES CONTRACTUELS

La CGT a pour ambition de faire reculer la précarité structurelle par une triple démarche

- Restriction des possibilités d'emploi d'agents non-fonctionnaires ;
- Titularisation des contractuels répondant à un besoin permanent ;
- Amélioration des droits et garanties collectives des contractuels.

POUR AMÉLIORER LES DROITS ET GARANTIES COLLECTIVES DES CONTRACTUELS

Pour la CGT, ces agents doivent bénéficier d'un **niveau de protection juridique et de droits équivalents à ceux des titulaires**, mais adaptés à leur situation de non-titulaires :

- Amélioration des conditions de travail et obtention de droits identiques aux titulaires en matière d'action sociale et de régime de congés,
- Tous les contractuels doivent percevoir un salaire fondé sur un « indice » afin de bénéficier des augmentations générales, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement,
- Revalorisation obligatoire de la rémunération tous les trois ans, au lieu d'une simple « réévaluation » sans contrainte.
- Mettre fin aux non-renouvellements injustifiés de contrats à durée déterminée qui ne visent qu'à empêcher les contractuels de bénéficier d'un CDI ou d'une titularisation,
- Prime de précarité de 10 % pour tous les CDD en fin de contrat,
- Gestion des CDI facilitant leur titularisation: rémunération établie en référence à celle des fonctionnaires et gestion du déroulement de carrière proches de ceux des titulaires,
- Généralisation de la subrogation au régime de Sécurité sociale,
- Alignement des droits des contractuels sur ceux des titulaires pour les congés maladie et l'invalidité.

POUR SORTIR DE LA PRECARITE ET MIEUX EXERCER LES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC: ACCEDER A L'EMPLOI STATUTAIRE

Pour les contractuels, notamment les plus jeunes, la vraie solution est de devenir fonctionnaire, pour mieux garantir un emploi permanent, son parcours professionnel, et pour s'ouvrir des possibilités de mobilité plus larges, au-delà de l'administration qui a signé le contrat.

Etre titulaire, c'est aussi bénéficier **des droits attachés au statut de la fonction publique**, qui permet d'exercer ses missions avec indépendance et neutralité et de ne pas voir son champ d'intervention restreint, comme sur les missions d'inspection par exemple…

Ce sont donc plus de **concours internes** de recrutement qui doivent être ouverts.

Un plan de titularisation exceptionnel a aujourd'hui au moins autant de pertinence qu'il y a 14 ans, quand le plan de titularisation dit « Sauvadet » a été mis en œuvre par la loi.

La CGT revendique l'ouverture de négociations pour un nouveau **plan de titularisation des contractuels qui le souhaitent**, sans perte de salaire. Il est à noter que cet enjeu est central pour gagner l'égalité salariale, 69% des contractuels étant des femmes dans l'ensemble de la fonction publique.

Je vote CGT