



## être Contractuel

Les contractuels sont présents dans tous les services de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de Jeunesse et sport.

Ils sont vos collègues de travail et par leur engagement, ils contribuent au bon fonctionnement des services au même titre que les titulaires.

Bien qu'ils aient les mêmes obligations, leurs droits diffèrent rendant leur situation bien précaire à plus d'un titre.

A&I UNSA est pleinement conscient des enjeux pour les contractuels aujourd'hui. C'est la raison pour laquelle, nous souhaitons attirer votre attention sur les quelques points importants évoqués dans ce dossier. Ils sont déterminants pour le bon déroulement de leur contrat.

Nous encourageons les contractuels à se tourner vers leurs collègues afin d'attirer leur attention sur ces points et les inciter à adhérer car A&I UNSA est présent dans toutes les instances pour faire entendre leurs voix.

## Des avancées syndicales

Depuis 2018, les droits des agents contractuels ont été améliorés.

L'UNSA Fonction publique a porté des revendications qui ont abouti. Ces améliorations sont un premier pas mais restent insuffisantes.

Pour l'UNSA Fonction publique : Équité de traitement, à fonctions et responsabilités identiques, les droits des agents contractuels doivent être analogues à ceux des agents titulaires, avec la possibilité de devenir fonctionnaire dans des conditions correctes de reclassement.

### Ce que l'UNSA Fonction publique a obtenu depuis 2018



## ● Les mentions obligatoires de votre contrat

- Les articles du code de la Fonction publique sur lequel l'engagement est conclu.
- L'identité des parties et leur adresse.
- La date de début d'exercice de vos fonctions.
- La date de fin de vos fonctions (dans le cas d'un CDD).
- L'intitulé du poste occupé.
- Le ou les lieux d'exercices de vos fonctions.
- La catégorie hiérarchique (A, B ou C).
- L'obligation annuelle de service.
- Le montant de votre rémunération, ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement.
- La quotité de temps de travail.
- Les indemnités (supplément familial de traitement, indemnité de résidence...) et les primes éventuelles.
- La date de début et la durée de la période d'essai et éventuellement son renouvellement.
- Les signatures des parties.



Outre ces mentions obligatoires sur le contrat, l'administration doit porter à votre connaissance par écrit au plus tard dans un délai de 7 jours calendaires à compter du premier jour d'exercice des fonctions [décret 2023-845 du 30 août 2023] les éléments suivants :

- Les règles relatives à l'organisation du travail qui vous sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux heures supplémentaires.
- Vos droits à congés rémunérés.
- Vos droits à la formation.
- Les accords collectifs relatifs à vos conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires.
- L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale.
- Les procédures et les droits en cas de cessation de vos fonctions.



## ● Combien d'heures dois-je réaliser ?

### CDI ou CDD supérieur à 10 mois

- L'obligation annuelle de service pour un temps complet est de 1607 heures à laquelle on retranche 14 heures au titre des 2 jours de fractionnement forfaitairement déduit à raison de 7 heures par jour [article 1 du décret 84-972 du 26 octobre 1984] soit une obligation annuelle de service de 1593 heures.

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte prévu.

Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction.

Les conditions de mise en œuvre de ces cycles et les horaires de travail en résultant sont définis pour chaque service ou établissement.

### CDD inférieur ou égal à 10 mois

- Le temps de travail est organisé à raison de 35 heures par semaine.

Dans le temps de travail, sont inclus les temps de déplacement nécessités par le service, qu'ils soient accomplis dans les heures normales de travail ou en-dehors des heures normales de travail. Ils sont assimilés à des obligations de service liées au travail et donc inclus dans le temps de travail effectif pour leur durée réelle.

Sont notamment concernés :

- Les temps de déplacement occasionnels entre la résidence administrative ou le lieu habituel de travail et un autre lieu de travail désigné par l'employeur.
- Les déplacements effectués, dans une même journée, entre les établissements d'exercice par les personnels assurant un service partagé.

**Rappel : Les agents contractuels se doivent de respecter des conditions identiques à celles exigées pour les titulaires. Que ce soit en termes de tâches effectuées, d'horaires, de hiérarchie, de droit de réserve etc.**



## ● Ma rémunération

### Comment se détermine ma rémunération ?

Les rémunérations des contractuels sont fixées directement par les administrations qui les emploient en fonction de l'emploi occupé, des qualifications requises et de l'expérience de l'agent.

Elles se basent sur un traitement indiciaire, comme les titulaires, mais celui-ci est librement déterminé par l'employeur public.

### Ma rémunération peut-elle évoluer ?

Attention, il y a une obligation d'un examen de la rémunération, l'augmentation dépend notamment de l'entretien d'évaluation de l'agent.

- **CDI** : Une réévaluation de la rémunération pour les CDI doit être faite au moins tous les 3 ans. L'administration toutefois peut de son propre chef, augmenter l'agent avant les trois ans.
- **CDD** : Une rémunération doit désormais faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les 3 ans sous réserve que la durée ait été effectuée de manière continue auprès d'un même employeur sur un poste relevant d'un besoin permanent.

### Est-il possible que ma rémunération ne soit pas réévaluée ?

CDI ou CDD recrutés sur besoin permanent et de manière continue :

L'absence de revalorisation de la rémunération sur une longue période de temps, alors que l'agent donne toute satisfaction, pourrait être requalifiée par le juge administratif de sanction disciplinaire déguisée. [Circulaire n°2017-038 du 20 mars 2017].

En conséquence, vos entretiens d'évaluation sont très importants.

CDD recrutés sur besoin temporaire :

À chaque nouveau contrat, l'administration, pour définir votre rémunération, doit prendre en considération :

- Les fonctions occupées.
- La qualification requise pour les exercer.
- Votre propre qualification.
- Votre expérience.



## ● Puis-je bénéficier de primes ?

Les contractuels peuvent percevoir légalement des primes.

La position de l'administration refusant le versement de primes est une position arbitraire.

Néanmoins certaines primes sont obligatoires :

- Indemnité de résidence.
- Supplément familial de traitement (SFT).
- Indemnité compensatrice CSG.
- Indemnité REP ou REP+ (Réseau d'Éducation Prioritaire).
- Remboursement partiel des titres de transport afférents au trajet domicile-travail.
- Forfait mobilité durable.
- Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA).
- Indemnité compensatrice des congés payés.
- Prime de licenciement.
- Prime de précarité.

Le décret 2010-997 du 26 août 2010 précise les modalités du maintien des primes pendant un congé maladie ordinaire.



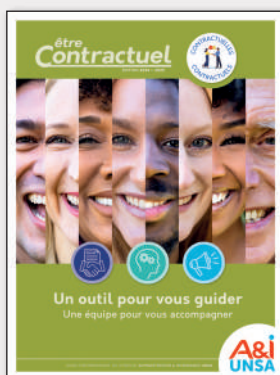
A&i UNSA réclame le versement annuel régulier et systématique de primes au sein de toutes les académies.





## Que revendique A&I UNSA pour les contractuels ?

- Une progression régulière de la rémunération en fonction de l'ancienneté du contrat.
- Un plan de titularisation et de résorption de la précarité comprenant :
  - Un accès facilité à la titularisation ou au concours.
  - Un meilleur reclassement tenant compte de l'expérience
  - Un accès accéléré au CDI.
- Une indemnité de fin de contrat pour tous les CDD quelle que soit la durée.
- Une couverture prévoyance améliorée.
- Une meilleure prise en charge par les employeurs publics en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.
- La généralisation de la subrogation en cas de maladie afin que les agents contractuels n'aient pas de rupture de salaire.
- Un congé de maladie mieux couvert et plus long.



### Le mémento « Être contractuel »

Ce memento a pour finalité de présenter de manière synthétique les principales règles de gestion et de rémunérations applicables aux emplois des agents contractuels de droit public de l'Éducation nationale. Ces dispositions sont susceptibles d'évoluer en fonction des lois et règlements en vigueur.

C'est un document dans lequel les agents contractuels trouveront les informations utiles concernant les différents aspects de leur gestion administrative et financière et les réponses aux questions qu'ils sont susceptibles de se poser.



**Sylvie Grisque**  
Secrétaire nationale  
Agent-es contractuel-les

CONTACTEZ-NOUS > [agents.contractuels@aeti-unsa.org](mailto:agents.contractuels@aeti-unsa.org)