# GUIDE DE SURVIE DES CONTRACTUEL·LES

# LA PRÉCARITÉ, C'EST PAS UN MÉTIER !



fédération des services publics

la cgt

# SOMMAIRE


Un statut précaire....5
Contrats de projet....6
Saisonnier·es....6
Vacataires....7
Différents types de contrat....7
Cédéisation....8
Fin de contrat....8
Point de vigilance....9
Délais de prévenance....9
Refus d'un renouvellement....9
Motifs légitimes de démission....10
Rupture du contrat....10
Prime de précarité....11
Autres primes....12
Commission consultative paritaire....12
Élections professionnelles....13
L'entretien professionnel....13
Mobilité/portabilité du CDI....13
Formation professionnelle....14
Congés....15
Congé maladie....16
Autres types de congés....17
Congés non rémunérés....18
Égalité salariale....18
Évolution salariale....19
Temps de travail....19
Devenir fonctionnaire....20
Droit au chômage....21
Points de repère....22
Texte et réformes....22
Retraite....23
Entretien de licenciement....23
Glossaire....25
La CGT....26

# ÉDITO

Si la CGT défend le statut de fonctionnaire créé en 1946, elle est également consciente que le nombre d'agentes et agents contractuels s'est multiplié, et que, sans renoncer à la primeur du statut de fonctionnaire, il faut lutter contre la précarité de leur situation : à devoirs égaux, droits égaux !

Avec le recours accru aux contractuel·les et la difficulté d'accès aux concours, aujourd'hui, le CDD est le principal moyen de recrutement dans la fonction publique territoriale. Pour autant, les contractuel·les ne sont pas considérés tels qu'ils le devraient par leurs employeurs.

L'empilement des CDD, le non-respect récurrent des délais d'information des agent·es concernant leur renouvellement (ou non !), les évolutions salariales non maîtrisées, tout cela ne peut être la norme. Nous devons pouvoir travailler sereinement sans être dans l'insécurité de l'emploi, quel que soit notre statut.

Si certains contrats correspondent bien à des remplacements, d'autres en revanche sont là pour pallier les manques d'effectifs avec des missions fracturées, des contrats parfois illégaux ou des renouvellements douteux. Les contractuel·les ne sont pas des bouche-trous ! Nos droits doivent être respectés !

Nos employeurs ne peuvent plus ignorer qu'un ou une contractuel·le a besoin dès son premier jour d'embauche de l'ensemble des équipements de protection individuelle pour travailler, et de bénéficier des formations réglementaires.

Le principe **« à travail égal, salaire égal »** doit être appliqué, l'indice majoré des contractuels ne peut rester bloqué pendant 3, 6, voire 10 ans comme c'est le cas aujourd'hui. Les commissions consultatives paritaires doivent être instaurées, et tenues comme l'exige la loi. Les contractuel·les doivent être représentés, et la CGT doit être au rendez-vous !

Pour vous sortir de la jungle des contrats de la fonction publique territoriale et vous aider à vous organiser, **la CGT vous propose ce guide de survie afin de comprendre et revendiquer vos droits,** de votre embauche à votre fin de contrat, votre stagiairisation et votre titularisation.



# UN STATUT PRÉCAIRE

La précarité de l'emploi dans la fonction publique n'est pas une fatalité ni un métier : c'est un choix politique qui s'est inscrit notamment dans une loi passée en force, la loi du 6 août 2019 dite « de transformation et de modernisation de la fonction publique ».
La loi du 6 août va définitivement enfoncer le clou : augmentation du temps de travail, frein historique au droit de grève, destruction des instances favorables aux agent·es (CAP, CHSCT, CCP), rupture conventionnelle, contrat de projet (1 an minimum, 6 ans maximum) ne donnant droit ni à la cédéisation, ni à l'ARE (allocation d'aide au retour à l'emploi), et enfin destruction du statut par la suppression de postes statutaires et la mise en place de la contractualisation.
Si, aujourd'hui, on estime à peu près à 25 % le nombre de contractuel·les au sein de la fonction publique, ce pourcentage pourrait doubler d'ici 2030, notamment dans les collectivités et établissements publics territoriaux, qui ont de plus en plus recours à la contractualisation.
Quand on veut se débarrasser de son chien, on dit qu'il a la rage !
Quand on veut se débarrasser des services publics, on précarise et diminue les emplois, on baisse les budgets, on désorganise, on fait du fonctionnaire bashing, on détruit le statut en le remplaçant par un code, et enfin, on atteint les objectifs prévus : on externalise au privé !
Et quand tout sera privé, nous, pour qui le service public est une richesse, nous serons privés de tout.

## NOUS REVENDIQUONS UN PLAN DE TITULARISATION OFFENSIF DES CONTRACTUEL·LES

- Droit à la titularisation quelle que soit la nature du contrat (public ou privé).
- Titularisation sur des emplois créés, de toutes les catégories, des agent·es travaillant sur des besoins permanents.
- Reconnaissance de l'expérience et du niveau de qualification validés en cours de carrière, par une reprise intégrale de l'ancienneté.
- Amélioration des droits et garanties collectives des contractuel·les.

# CONTRATS DE PROJET

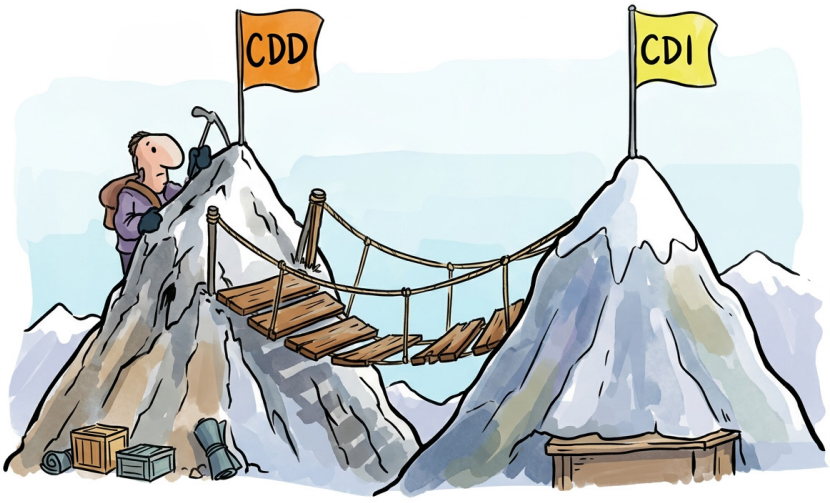
Le contrat de projet permet aux employeurs publics de recruter des agent·es en CDD pour réaliser un projet ou une opération particulière. La description du projet ou de l'opération, sa durée prévisible et la définition des tâches à accomplir doivent y être précisées. Il est conclu pour une durée minimum de 1 an, renouvelable, mais il ne peut excéder 6 ans et l'agent·e n'acquiert ainsi aucune ancienneté dans la fonction publique territoriale en termes de carrière, d'échelons ou de points d'indice et cela n'ouvre aucun droit à intégrer la fonction publique territoriale ni au CDI.

L'article 17 de la loi Dussopt, qui crée ce nouveau type de contrat, concerne l'ensemble des catégories. L'agent·e pourra percevoir une indemnité de fin de contrat de projet lorsque celui-ci ne peut pas se réaliser ou lorsque le terme du contrat est prononcé de manière anticipée.

Ce contrat est extrêmement pernicieux et inquiétant : ses dispositions nous exposent à des dérives qui porteraient une atteinte forte à la continuité de l'action territoriale.

# SAISONNIER·ES

L'emploi dit saisonnier concerne uniquement les travaux appelés à se répéter chaque année. Le nombre de postes ouverts pour des recrutements saisonniers relève d'une délibération du conseil municipal ou de l'établissement public territorial, certains l'actant tous les ans, tandis que d'autres le font pour plusieurs années.

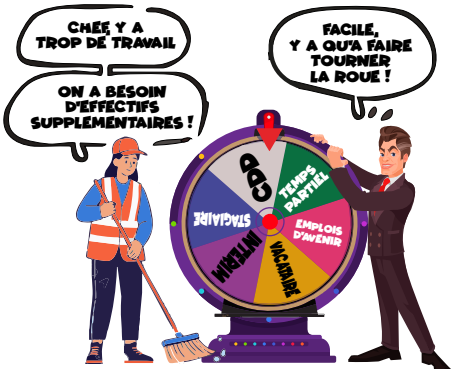


# VACATAIRES

La situation des vacataires est précaire et leur statut juridique n'entre dans le champ d'application d'aucun texte. En effet, elles et ils ne sont pas soumis au décret du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels. Par conséquent, leurs droits sont limités : ils ne peuvent pas bénéficier de droits à congés, n'ont pas droit à la formation. Ils ne peuvent pas non plus bénéficier des compléments obligatoires de rémunération prévus pour les agentes et agents contractuels et les fonctionnaires, tels que le supplément familial de traitement (SFT) ou l'indemnité de résidence. La mission doit être ponctuelle et pour des besoins non permanents.

**NOUS REVENDIQUONS**

- La suppression des contrats de projet.




- Des pénalités financières pour les employeurs en cas d'utilisation abusive des agent·es non titulaires.
- La création d'un mécanisme de transformation obligatoire de l'emploi non permanent en emploi permanent.

# DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRAT

**Contrat donnant droit à CDI**

La cédéisation n'est possible que si vous disposez de 6 ans de contrat sur un poste permanent :

- L332-8-1 : quand le cadre d'emplois n'existe pas ;
- L332-8-2 : lorsque des services ou la nature de la fonction le justifient (sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté, quelle que soit la catégorie) ;
- L332-8-3 : emploi permanent dans les communes de moins de 1 000 habitants ou les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois (quel que soit le temps de travail ou la catégorie) ;
- L332-8-5 : emploi permanent dans les autres collectivités territoriales ou établissements, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;
- L332-8-6 : emploi permanent dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 habitants lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en

matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public ;
- L332-8-7 : pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

**Contrat ne donnant pas accès au CDI**
- L.332-13 : remplacement d'agent·e sur emploi permanent ;
- L.332-14 : vacance temporaire d'emploi dans l'attente d'un recrutement de fonctionnaire ;
- L.332-23-1 : besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (renfort) ;
- L.332-23-2 : besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité ;
- L.332-24 : contrat de projet ;
- L352-4 : personnes handicapées (la durée du contrat est égale à la durée du stage).

**NOUS REVENDIQUONS**

■ Une gestion des CDI facilitant leur titularisation : construction de la rémunération et gestion du déroulement de carrière proches de celles des titulaires.

■ Le recrutement en tant que stagiaire pour les personnes handicapées.

■ Mettre fin aux non-renouvellements injustifiés de contrats à durée déterminée qui ne visent qu'à empêcher les contractuel·les de bénéficier d'un CDI ou d'une titularisation, justifier l'absence de cédéisation au bout de 6 ans sur poste permanent en CCP.

# CÉDÉISATION

Mon contrat est cédéisable : le corpus juridique des contractuel·les n'est pas complet, répétons-le. La cédéisation ne peut intervenir de manière tacite, puisqu'elle relève d'une décision expresse de votre employeur. Autrement dit, l'employeur n'a pas le droit de renouveler votre contrat au-delà de 6 ans d'ancienneté autrement qu'en vous proposant un CDI. En l'état actuel du droit, au bout de 6 ans, c'est le CDI ou la porte ! De ce fait, la jurisprudence du renouvellement tacite du dernier contrat s'arrête a priori au bout de 6 ans. En cas de contentieux, il n'est pas rare que le juge requalifie un CDD en CDI ou en titularisation pour les catégories C-1.

# FIN DE CONTRAT

En cas de démission, pour qu'elle soit valable, elle doit résulter d'une demande écrite (envoyée en recommandé avec AR) exprimant de manière claire et non équivoque la volonté expresse de quitter son administration ou son service. Le délai de préavis est de 8 jours pour une ancienneté de moins de 6 mois, 1 mois de 6 à 24 mois et 2 mois au-delà.

# POINT DE VIGILANCE

Pour calculer la durée de contrat, il faut compter la durée cumulée des contrats, sans interruption de plus de 4 mois.
Si l'administration ne respecte pas les délais de prévenance, elle est en tort. C'est alors un levier d'action pour solliciter vos élu·es syndicaux et négocier une éventuelle prolongation de contrat en cas de non-renouvellement.
À l'expiration de votre contrat, la jurisprudence indique que, si vous revenez au travail le jour suivant, votre dernier contrat est renouvelé de manière tacite. Si vous ne revenez pas car vous considérez avoir terminé votre contrat, le droit est encore une fois muet : ce ne peut être considéré comme une démission, puisque l'administration ne vous a pas proposé un autre contrat.

**NOUS REVENDIQUONS**

- L'arrêt des abus de gestion liés au recrutement de non-titulaires sur emploi permanent à temps incomplet.
- Que le renouvellement de contrat ne soit pas imposé aux contractuel·les mais qu'on leur demande leur avis avant le délai légal.
- La cédéisation automatique au-delà de 6 ans d'ancienneté, et non plus de manière expresse.

# DÉLAIS DE PRÉVENANCE

L'administration doit vous informer du renouvellement de votre contrat 8 jours avant le terme de l'engagement pour un contrat de moins de 6 mois, 1 mois de 6 à 24 mois, 2 mois au-delà et 3 mois si le renouvellement est un CDI.
Attention, en cas de prolongation, celle-ci relance les délais de prévenance ; ainsi, par exemple, une prolongation de 3 mois d'un contrat de 12 mois impose à votre employeur de vous prévenir à nouveau sous 1 mois.
Si l'administration vous prévient du renouvellement hors délai, les textes et la jurisprudence sont flous. Si vous acceptez le renouvellement, ce n'est pas un souci, mais si vous souhaitez le refuser, vous prenez le risque d'aller au contentieux pour bénéficier de vos droits (allocations chômage, prime de précarité, etc.).

# REFUS D'UN RENOUVELLEMENT

Si votre administration vous propose un renouvellement dans les délais prévus ci-dessus et que vous ne souhaitez pas signer un nouveau contrat sur un même poste, cela équivaut à une démission. Dans ce cas, vous ne pourrez pas prétendre aux allocations chômage avant 4 mois (délai de carence), sauf démission considérée comme légitime.

# MOTIFS LÉGITIMES DE DÉMISSION

En cas de démission ou de refus de renouvellement, vous pouvez bénéficier d'allocations chômage (sans délai de carence de 4 mois) dans les cas suivants :

- Suivre son conjoint qui change d'emploi ou en cas de mariage ou de Pacs ;
- Admission d'un enfant handicapé dans une structure d'accueil ;
- Création ou reprise d'une entreprise ;
- Victime de violences conjugales ;
- Victime d'un acte susceptible d'être délictueux (violences physiques, harcèlement, etc.) pour lequel vous avez déposé plainte ;
- Après moins de 66 jours de travail ;
- Vous allez exercer un service civique ;
- Vous êtes majeur protégé et démissionnez pour suivre votre tutelle ;
- Vous êtes mineur et démissionnez pour suivre vos parents.

**NOUS REVENDIQUONS**

- Un droit explicite pour les agent·es en cas de non-respect des délais par l'administration. Les contractuel·les ne doivent pas être soumis au bon-vouloir de l'administration qui a aussi des devoirs.
- Un plan de titularisation annuel pour les contrats dans leur 6e année.
- La reconnaissance complète de l'expérience professionnelle en cas de titularisation.
- Permettre à l'agent·e de refuser le renouvellement du contrat sans être sanctionné des 4 mois de carence.

# RUPTURE DE CONTRAT

**La rupture conventionnelle anticipée d'un CDD**

La rupture conventionnelle prévue à l'article L 1237-11 du Code du travail ne s'applique pas aux contractuel·les de droit public.

**Le licenciement d'une personne en CDD ou CDI**

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable et de la consultation de la CCP. La décision de licenciement est notifiée à la personne par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

**Principaux motifs de licenciement**

- Motif disciplinaire (faute grave).
- Insuffisance professionnelle.
- Inaptitude physique.
- Abandon de poste.
- Refus par l'agent·e d'une modification d'un élément substantiel de son contrat (exemple du changement de quotité de temps de travail ou de lieu de travail).
- Perte des droits civiques, non-renouvellement d'un titre de séjour.
- Suppression du poste.

**La procédure**

- La notification doit se faire par lettre recommandée avec AR. Elle doit préciser




le ou les motifs, et indiquer la date à laquelle doit intervenir le licenciement compte tenu des droits aux congés annuels et de la durée du préavis.

- Entretien préalable au licenciement.
- Les durées de préavis sont les mêmes que pour une fin de contrat. Pour un CDI, il est de 3 mois.
- Aucun licenciement ne peut avoir lieu en cas de grossesse (sauf motif disciplinaire).

**Le contentieux**

Il relève du tribunal administratif et non des prud'hommes.

**NOUS REVENDIQUONS**

- L'obligation de proposer un nouveau poste en cas d'inaptitude ou de suppression de poste.

# PRIME DE PRÉCARITÉ

L'agent·e contractuel peut bénéficier, dans certains cas, d'une indemnité de fin de contrat appelée prime de précarité. Pour qu'elle soit accordée, la durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à un an. La rémunération brute globale perçue doit être inférieure ou égale à 3 206,23 euros par mois.

Attention, les contrats pour accroissement saisonnier d'activité (L332-23) ainsi que les contrats de projet (L332-24) sont expressément exclus de l'application de ce dispositif.

Si l'agent·e contractuel continue à travailler dans l'administration à la fin de son contrat, il n'a pas droit à la prime de fin de contrat. C'est le cas si celui-ci est immédiatement renouvelé ou s'il s'agit d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique. C'est également le cas si l'agent·e est nommé stagiaire ou élève suite à concours à la fin de son contrat. L'agent·e contractuel n'a pas droit à la prime de fin de contrat s'il démissionne ou est licencié en cours de contrat. Enfin, il n'a pas non plus droit à la prime de fin de contrat s'il refuse un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue pendant la durée du contrat, renouvellement inclus. L'indemnité est versée au plus tard un mois après la fin du contrat.

# AUTRES PRIMES



Vous avez droit à certaines primes :

- NBI : uniquement pour les contrats RQTH.
- Régime indemnitaire (RIFSEEP + CIA) : en fonction de la délibération de votre administration qui le prévoit et s'il est inscrit dans votre contrat.
- SFT (supplément familial de traitement) : vous en bénéficiez à partir d'un enfant.
- Indemnité de résidence : Oui.

**NOUS REVENDIQUONS**

■ La prime de précarité mensuelle de 10 % des salaires versés aux CDD et une indemnité de fin de contrat pour tous les contrats, quelle que soit la durée.

■ La revalorisation annuelle, collectivement encadrée, de la rémunération.

■ La généralisation du régime indemnitaire quels que soient le contrat et l'administration.

# COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

La CCP est une instance consultative (son avis n'est pas forcement suivi par l'autorité territoriale). L'instance est compétente pour étudier certaines décisions relatives à la situation des agent·es contractuels de droit public. Elle se réunit soit à la demande de l'agent·e, soit à la demande de la collectivité, dans les cas suivants :

**L'employeur doit obligatoirement convoquer la CCP deux fois par an et dans les cas suivants autant que nécessaire :**

- Licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai ;
- Non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical ;
- Sanctions disciplinaires de plus de 3 jours de suspension.

**Vous pouvez saisir la CCP pour des questions individuelles relatives à :**

- Refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ;
- Refus des congés pour formation syndicale, congés pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congés pour formation professionnelle, congés pour raisons familiales ou personnelles ou pour création d'entreprise ou mobilité ;
- Refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou à l'accès à une école, institution ou cycle préparatoire à la fonction publique ou bien une action de formation continue ;
- Révision des entretiens professionnels.

# ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Pour les élections, les collectivités et établissements publics territoriaux doivent mettre à jour leurs effectifs pour déterminer la répartition femmes/hommes et le nombre de représentant·es. S'il n'y a pas de liste constituée ou si les listes sont incomplètes, la représentation se fait par tirage au sort.

**ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES :**
Un enjeu pour se faire représenter !
La CGT présente des listes de candidat·es pour les CCP.

**Devenez vous-même représentant·e, même avec une liste incomplète !**
Faites-vous connaître auprès de votre délégué·e syndical CGT.

**NOUS REVENDIQUONS**

- Faire de l'instance une commission décisionnelle et non consultative ;
- L'agent·e doit pouvoir être présent quand son dossier passe en CCP ;
- Fusionner les instances paritaires des contractuel·les et des titulaires.

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Si vous êtes en **CDD ou CDI sur un emploi permanent ou sur un contrat de projet, d'une durée supérieure à 1 an,** vous devez bénéficier chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu avec des critères d'évaluation :

- Vos résultats professionnels obtenus et la réalisation de vos objectifs annuels ;
- Vos compétences professionnelles et techniques ;
- Votre manière de servir ;
- Votre capacité à encadrer (ou d'expertise) ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

**Vous devez être convoqué 8 jours avant son déroulement.**

# MOBILITÉ/PORTABILITÉ DU CDI



Prévue par la loi mais rarement utilisée, la demande de portabilité reste subordonnée à l'accord du nouvel employeur public. La loi ne prévoit pas que le maintien du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée emporte la conservation des stipulations du contrat originellement signé. La portabilité n'est possible que si l'agent·e

est recruté sur un emploi permanent occupé à titre permanent afin d'exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

**NOUS REVENDIQUONS**

- L'ouverture de la titularisation à l'ensemble des contractuel·les sous quasi-statut qui le demandent, avec reprise intégrale de l'ancienneté lors du reclassement dans le grade du corps d'accueil.
- L'entretien professionnel doit donner lieu à des revalorisations de salaire au minimum à hauteur de l'inflation.

# FORMATION PROFESSIONNELLE

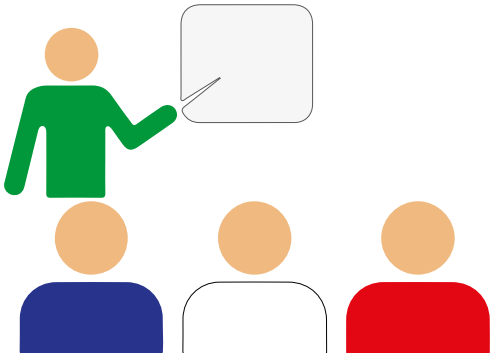
Si vous désirez parfaire votre formation en vue de satisfaire des projets professionnels et personnels, vous pouvez bénéficier des trois congés suivants :

**Le congé de formation professionnelle (CFP)**

D'une durée maximale de 3 ans, le congé ne peut être accordé qu'aux agent·es contractuels qui justifient de 36 mois ou de l'équivalent de 36 mois de services effectifs, consécutifs ou non, au titre de contrats de droit public, dont 12 mois, consécutifs ou non, dans la collectivité ou l'établissement auquel est demandé le congé. Les agent·es bénéficiaires du congé de formation professionnelle perçoivent la même indemnité que les fonctionnaires territoriaux.

Sont applicables aux contractuel·les les dispositions applicables aux fonctionnaires territoriaux concernant :

- Les modalités de la demande de congé (deux premiers alinéas de l'article 15 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale) ;



- L'utilisation du congé et sa répartition (2e alinéa de l'article 11 du même décret) ;
- L'engagement de servir et le remboursement de l'indemnité s'il n'est pas respecté (article 13 du même décret) ;
- L'octroi d'un nouveau congé (article 14 du même décret) ;
- L'attestation de présence, l'assiduité nécessaire et le remboursement de l'indemnité en cas de non-respect (article 16 du même décret).

**Le congé pour bilan de compétences ou le congé pour validation des acquis de l'expérience**

Les conditions pour bénéficier d'un bilan de compétences et du congé afférent sont les mêmes que pour les fonctionnaires.

**NOUS REVENDIQUONS**

■ Le rétablissement du 1 % CNFPT pour aller à un financement à hauteur de 3 % de la formation professionnelle ; condition pour le renforcement des concours et l'intégration des agent·es précaires.

■ La formation d'intégration pour tous les contrats (voir page suivante).

### Qu'est-ce que la formation d'intégration et de professionnalisation ?

www.cnfpt.fr/sites/default/files/document/1710411660/fi-contractuels.pdf

Depuis la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, entrée en vigueur le 22 décembre 2019, les agentes et agents contractuels recrutés sur un emploi permanent, en application de l'article L332-8 du Code général de la fonction publique, pour une durée d'au moins un an, sont soumis, comme les fonctionnaires stagiaires, à une formation d'intégration, puis aux formations de professionnalisation.

### Que recouvre la formation renforcée pour certaines et certains contractuels ?

Dans le but de favoriser votre évolution professionnelle, vous êtes concerné :

- Si vous occupez un emploi de niveau de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 au sens du répertoire national des certifications professionnelles ;
- Si vous être en situation de handicap ;
- Après avis du médecin du travail compétent, qui indique que vous êtes particulièrement exposé, compte tenu de votre situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle. À cet effet, vous disposez d'un accès prioritaire à des actions de formation et à l'accompagnement personnalisé.

### Le compte personnel de formation

Comment utiliser vos droits acquis dans le public si vous allez travailler dans le privé ?

- Vos droits acquis en heures en tant qu'agent·e public sont conservés si vous rejoignez le secteur privé et perdez, provisoirement ou définitivement, la qualité d'agent public.
- Vos droits acquis en tant qu'agent·e public vont s'afficher dans votre compte CPF en heures, tandis que ces droits acquis en tant que salarié·e du privé vont s'afficher en euros.

Si vous quittez la fonction publique pour rejoindre le secteur privé, vos heures pourront être converties en euros pour pouvoir les utiliser selon les règles du secteur privé et selon les conditions suivantes : à raison de 15 euros pour une heure, dans la limite des plafonds de droits applicables au secteur privé (définis respectivement à 5 000 et 8 000 euros).

# CONGÉS

L'agent·e contractuel en activité a droit à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution varient selon la durée du contrat.

**Congés annuels**

- Les agent·es contractuels bénéficient de 25 jours ouvrés de congé annuel pour un temps plein, soit 5 fois le nombre de jours travaillés par semaine.
- Les congés doivent être planifiés en concertation avec le service, en tenant compte des nécessités de fonctionnement.

**Indemnité compensatrice**

- En cas d'impossibilité de prendre l'ensemble des congés avant la fin du contrat, une indemnité compensatrice est versée.



Droit aux vacances, manifestation du 1er mai 1968
Michel Smolianoff, collection IHS CGT

- Elle est calculée sur la base de la rémunération brute annuelle perçue.

**Congés non rémunérés**

- Après un an de service, les agent·es peuvent solliciter un congé non rémunéré pour des motifs personnels ou familiaux, sous réserve d'acceptation par l'administration.

**Jours de fractionnement**

- Des jours de congé supplémentaires peuvent être accordés si les congés sont pris en dehors de la période de mai à octobre.

**Évolutions réglementaires**

- Le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 précise les règles applicables aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel pour les agent·es de la fonction publique. Il détermine également le régime applicable au maintien des droits acquis pour les agent·es titulaires et contractuels des trois versants de la fonction publique, ainsi que pour les magistrats de l'ordre judiciaire. Ce décret vise à clarifier les conditions de report et d'indemnisation des congés non pris.

**Indemnisation maximale**

- Elle est fixée à 20 jours par année civile pour 5 jours de travail par semaine. Peuvent être indemnisés les congés annuels non pris bénéficiant d'un report légal plus ceux acquis pendant l'année civile au cours de laquelle intervient la cessation d'activité professionnelle de l'agent·e.

**NOUS REVENDIQUONS**

■ Les mêmes droits pour les congés maladie.

■ Renforcer les droits des agent·es afin d'interdire formellement aux établissements et collectivités de forcer les personnels à poser leurs congés en fin de contrat.

# CONGÉ MALADIE

Vous bénéficiez de différents congés dont certains sont rémunérés, d'autres non. Les droits sont ouverts en fonction de votre ancienneté de service.

**Congé de maladie ordinaire :** lorsque vous êtes indisponible en raison de votre état de santé, l'employeur doit vous assurer une protection statutaire en maintenant du plein ou du demi-traitement pendant une période limitée suivant votre ancienneté de service.

Si votre ancienneté est inférieure à 4 mois, vous n'aurez aucune indemnisation : congé sans rémunération pour une durée maximum de 1 an si l'incapacité est temporaire, si l'incapacité est permanente vous serez licencié. Si votre ancienneté est supérieure à 4 mois : 1 mois à plein traitement puis 1 mois à demi-traitement. Si votre ancienneté est supérieure à 2 ans : 2 mois à plein traitement puis 2 mois à demi-traitement. Si votre ancienneté est supérieure à 3 ans : 3 mois à plein traitement puis 3 mois à demi-traitement.

Depuis le 1er mars 2025, les arrêts de travail pour maladie ordinaire ne sont plus rémunérés à 100 % du traitement pendant les trois premiers mois mais à hauteur de 90 % avec un délai de carence. Si vous êtes en CDD, le congé de maladie ne peut pas être accordé au-delà de la durée d'engagement restant à couvrir.

**Congé de grave maladie :** après 3 ans de service uniquement : 12 mois à plein traitement puis 24 mois à demi-traitement.

**Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle :** dès votre entrée : 1 mois à plein traitement. Si votre ancienneté est supérieure à 1 an : 2 mois à plein traitement. Si plus de 3 ans : 3 mois à plein traitement.

Attention : la reconnaissance de la maladie professionnelle ou de l'accident de travail est validée par la Sécurité sociale.

**Le congé maternité,** congé adoption d'un enfant (3 jours), congé paternité (25 jours calendaires ou 32 si naissances multiples) ne requièrent pas d'ancienneté.

À noter : une réduction de la durée de travail d'une heure par jour peut être accordée au début du 3e mois de grossesse. Elle ne peut être récupérée ou cumulée.

### NOUS REVENDIQUONS

- Généraliser la subrogation au régime de la Sécurité sociale.
- Revenir au traitement rémunéré à 100 % pour la maladie ordinaire.
- En finir avec les jours de carence.

# AUTRES TYPES DE CONGÉS

**Le congé pour bilan de compétences et le congé pour validation des acquis de l'expérience ou transition professionnelle (art. L422-3 du CGFP) sont rémunérés si vous êtes contractuel·le en catégorie C ou si**

**vous avez un contrat de type L131-8 (handicap).**
**Autorisation spéciale d'absence : elle est accordée** pour activités syndicales ou évènements familiaux (mariage, décès, enfants malades…).

# CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS

- Congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (congé de citoyenneté).
- Congé parental.
- Congé pour se rendre dans les DROM, les collectivités d'outre-mer ou la Nouvelle-Calédonie.
- Congé de proche aidant.
- Congé pour motifs familiaux.
- Congé pour événements familiaux de maximum 15 jours. Peut être pris en plusieurs fois.
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise (1 an, renouvelable 1 fois).

**Si vous êtes en CDI (uniquement)**
- Congé pour convenances personnelles (maximum 5 ans, renouvelable dans la limite de 10 ans).
- Congé de mobilité (maximum 3 ans, renouvelable dans la limite de 6 ans au total).
- Congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation.

**NOUS REVENDIQUONS**
- Le droit à la santé hormonale.
- Aligner les droits des contractuel·les sur ceux des fonctionnaires en matière de reprise de poste après un congé pour convenances personnelles.

# ÉGALITÉ SALARIALE




**À travail égal, salaire et droits égaux !**
Il est paradoxal de constater que la règle a du mal à s'affirmer en tant que telle. Il est plus souvent évoqué l'égalité entre hommes et femmes qui n'est pourtant qu'une déclinaison de cette règle générale. De même, les traitements horaires, de prime ou d'augmentation salariale sont rarement suivis pour les contractuel·les.
Depuis longtemps, il existe des règles substantielles imposant aux employeurs une égalité de traitement entre certain·es de leurs salarié·es, notamment entre hommes et femmes : convention de l'OIT, traité de Rome, droit interne. En revanche, il n'existe pas de texte consacrant une égalité entre les salariés du même sexe sur un même emploi.

La combinaison des sources formelles, internationales et nationales, et de la jurisprudence laissait entrevoir une règle latente plus générale, jamais consacrée en droit malgré la Déclaration universelle des droits de l'Homme, qui affirme que *« tous les humains ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal »* (article 23-2).

# ÉVOLUTION SALARIALE

**À travail égal, salaire égal ?**
Pas vraiment pour les contractuel·les. La collectivité a le pouvoir de fixer au cas par cas la rémunération des agent·es contractuels en prenant en compte différents critères. Mais l'employeur, dans la réalité, n'a aucune obligation, car il est aussi possible pour lui de fixer un salaire global sans primes ni indemnités.

**Préparez-vous à la négociation**
Que vous soyez en CDD, CDI ou contrat de projet, vous ne bénéficiez pas d'un déroulement de carrière identique à celui d'un titulaire. Au moins tous les trois ans (sous réserve qu'il n'y ait pas eu d'interruption dans vos contrats), votre employeur doit réévaluer votre traitement en fonction des entretiens professionnels ou des évolutions de votre poste, sans aucune obligation d'augmentation.

**NOUS REVENDIQUONS**
- L'obligation de réévaluation des salaires en CCP.
- La revalorisation des filières à prédominance féminine.
- Un point d'indice à 6 euros.
- La mise en œuvre d'un processus de transformation des emplois contractuels à temps partiel subi en temps complet, afin de permettre la titularisation.

# TEMPS DE TRAVAIL

La durée légale du travail dans la fonction publique est de 35 heures par semaine, soit 1607 heures par an. L'agent ayant effectué plus de 35 heures hebdomadaires peut bénéficier, en compensation, de jours supplémentaires de repos.

**Réduction liée à des sujétions particulières (1607 heures)**
La durée annuelle de travail peut être réduite, par délibération, pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et des contraintes qui en résultent. Cela concerne notamment le travail de nuit, le dimanche, les horaires décalés, le travail en équipe, ainsi que les travaux pénibles ou dangereux, ou une modulation importante du cycle de travail. Le travail de nuit comprend au moins la période entre 22 h et 5 h, ou toute autre période de 7 heures consécutives situées entre 22 h et 7 h.

**Durée journalière de travail**
La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures. L'amplitude maximale est fixée à 12 heures. L'agent·e bénéficie d'un repos minimum de 11 heures entre deux journées de travail. Une pause de 20 minutes est accordée lorsque le temps de travail dépasse 6 heures.

**Durée hebdomadaire**
La durée de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines. Des dérogations aux durées maximales de travail et aux durées minimales de repos peuvent être accordées par décret, lorsque l'objet du service public l'exige, ou par décision du chef de service en cas de circonstances exceptionnelles et pour une période limitée.

**Cycles de travail et horaires variables**
Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle de manière à respecter la durée annuelle légale. Les cycles de travail sont fixés par délibération. La possibilité de travailler selon un horaire variable peut également être prévue par délibération. Ce dispositif précise le nombre maximum d'heures pouvant être inscrites au débit ou au crédit de l'agent·e. L'organisation des horaires variables doit tenir compte des missions spécifiques des services. Un décompte précis du temps de travail quotidien de chaque agent·e doit être effectué au moyen d'un système de pointage.

**NOUS REVENDIQUONS**
- La juste répartition du temps de travail, les contractuel·les ne sont pas des bouche-trous à accabler des pires horaires de travail.
- Les 32 heures par semaine. Travailler moins, pour travailler toutes et tous !

# DEVENIR FONCTIONNAIRE




Le statut du fonctionnaire est l'outil que la République s'est donné afin de garantir l'égalité de traitement pour les citoyen·nes et protéger l'agent·e des influences extérieures. Le principe d'une sélection par le concours assure l'égalité d'accès à l'emploi public et la neutralité des fonctionnaires.
Par conséquent, pour la CGT, le recours aux non-titulaires doit rester dérogatoire. Les agent·es publics sous contrat peuvent passer des concours internes qui comportent en général moins d'épreuves

que les concours externes. Les agent·es contractuels feront valoir cette expérience en s'appuyant sur un dossier, qu'il leur est d'ailleurs demandé de constituer.

**• Catégorie C**
Sur un poste permanent, la ou le contractuel peut-être stagiairisé puis titularisé sans concours sur les grades de l'échelle C1, sauf ceux nécessitant un concours spécifique (par exemple, ATSEM).

**• Catégories B et A**
Les collectivités et EPT peuvent organiser les sélections professionnelles pour leurs propres agent·es ou confier cette organisation, par convention avec le CDG et le CNFPT.

**• Contrats RQTH**
Un mode dérogatoire de recrutement existe pour les travailleuses et travailleurs reconnus handicapés (emploi de catégorie A, B ou C) qui peuvent être recrutés par contrat d'un an en vue d'une titularisation à l'issue de cette période.

**NOUS REVENDIQUONS**
- Titularisation, sur place et sans conditions de concours, sur les emplois créés pour toutes les catégories, des agent·es non titulaires travaillant sur des besoins permanents, quels que soient la base juridique du recrutement, les établissements (avec des modalités adaptées).

# DROIT AU CHÔMAGE

Les agentes et agents contractuels territoriaux de droit public involontairement privés d'emploi ont droit, s'ils remplissent les conditions, au versement de l'allocation d'assurance chômage, appelée allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), dans les mêmes conditions que les salarié·es du secteur privé.

**Les différents cas de perte involontaire d'emploi sont :**
- La fin d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- Tous les cas de licenciement ;
- La révocation et le licenciement pour motif disciplinaire, la mise à la retraite d'office, la retraite pour invalidité ;
- Une démission pour des motifs qualifiés de légitimes au sens de la réglementation France Travail (suivre un conjoint, par exemple).

**Les conditions d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi :**
- Ne pas avoir quitté volontairement son emploi ;
- Être inscrit à France travail en qualité de demandeur d'emploi ;
- Être à la recherche effective d'un emploi ;
- Être physiquement apte à l'exercice d'un emploi ;
- Résider en métropole, dans les DROM ou dans les collectivités d'outre-mer ;
- Justifier d'une période d'emploi suffisante (minimum 6 mois d'activité au cours des 24 derniers mois).

**La durée d'indemnisation :**
Avec les réformes successives, la durée d'indemnisation, qui dépend de la durée d'affiliation, a été réduite. La durée maximale est actuellement de :

- 548 jours (18 mois) si vous avez moins de 55 ans à la date de fin de votre contrat de travail ;
- 685 jours (22,5 mois) si vous avez 55 ou 56 ans à la date de fin de votre contrat de travail ;
- 822 jours (27 mois) si vous avez au moins 57 ans à la date de fin de votre contrat de travail.
- Une prolongation de la durée d'indemnisation est possible, à l'épuisement des droits initiaux, au titre des « droits rechargeables », lorsque l'allocataire a exercé, en cours d'indemnisation, une nouvelle activité professionnelle.

### NOUS REVENDIQUONS

■ L'abandon des réformes de l'Assurance chômage qui nous ont été imposées depuis 2019.

■ La mise en place d'un véritable plan de lutte contre la grande pauvreté, via l'instauration d'une allocation minimale pour toutes et tous les inscrits à France Travail et l'augmentation de 10 euros par jour de toutes les indemnités chômage.

## POINTS DE REPÈRE

L'engagement des agent·es contractuels de droit public n'entraîne pas leur titularisation, sauf disposition expresse. Il ne faut pas confondre l'agent·e contractuel et l'agent·e vacataire, qui désigne une personne recrutée pour accomplir une tâche bien précise, ponctuelle et limitée, ne présentant aucun caractère de continuité.

Le recrutement ne peut se faire que dans un certain nombre de cas définis par la loi : les collectivités ne peuvent pas faire ce qu'elles veulent. Elles sont soumises au contrôle de légalité, voire au juge administratif en cas de contentieux.

Les contractuel·les sont des agent·es publics qui, comme les titulaires, participent à l'exercice du service public, avec des devoirs et les mêmes droits :

- La liberté d'opinion et la protection contre toutes les discriminations ;
- La protection contre les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et moral ;
- Le droit syndical et le droit de grève ;
- La protection fonctionnelle.

**Mais aussi des obligations :** neutralité, laïcité, secret et discrétion professionnels, et interdiction du cumul d'emplois.

# TEXTES ET RÉFORMES

**Chômage : 4 réformes entre 2019 et 2025**

- 2019 : allongement de la durée de cotisation
- 2021 : mode de calcul modifié au détriment des travailleurs précaires.
- 2023 : durée d'indemnisation indexée sur le taux de chômage national.
- 2025 : nouveau mode de calcul de l'indemnité, moins avantageux.

**Fonction publique**

- La loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique conduit à la précarisation des emplois publics (entre autres).
- La loi 83-634 du 13 juillet 1983 porte sur les droits et obligations des fonctionnaires.
- L'article 4 du décret n° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie prévoit l'application aux agent·es contractuels de la réduction de l'indemnisation des congés de maladie ordinaire à 90 % alors que le traitement était maintenu intégralement auparavant.
- La loi 84-53 du 26 janvier 1984 porte sur les dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux.
- Le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée porte sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et aux agent·es contractuels de la fonction publique territoriale.

# RETRAITE

**Un calcul de la retraite plus défavorable**

Les agents non titulaires de la fonction publique dépendent du régime de la Sécurité sociale. La retraite est calculée à partir des salaires bruts perçus au cours des 25 meilleures années de la carrière. Ces salaires sont additionnés, puis le résultat est divisé par 25, ce qui donne le salaire annuel moyen. La pension de retraite du fonctionnaire, quant à elle, est calculée en tenant compte du dernier traitement, détenu depuis au moins six mois à la date de cessation de fonctions. Si cette durée n'est pas atteinte, la pension est alors calculée en tenant compte du traitement précédent.

# ENTRETIEN DE LICENCIEMENT

**Syndiqué ou non, il faut toujours se présenter et se faire accompagner !**

Face à une convocation à un entretien préalable à une sanction disciplinaire ou

à un licenciement, n'y allez jamais seul. Cette procédure constitue une étape déterminante, pouvant avoir des conséquences importantes sur votre avenir professionnel. La loi française vous garantit un droit fondamental.

**1. À la réception de la convocation, vérifiez les modalités (date, heure, lieu) ainsi que le motif de l'entretien.** Choisissez votre assistant·e, représentant·e CGT ou collègue de confiance. La personne qui vous assiste n'est pas un simple témoin passif. Elle peut prendre des notes détaillées, vous apporter un soutien moral essentiel, intervenir pour défendre vos droits, demander des précisions, suggérer des éléments de défense, contribuer à désamorcer les tensions.

**2. Informez votre employeur** de la présence d'un·e assistant·e et communiquez-lui son nom avant l'entretien.

**3. Préparez votre stratégie avec la personne qui vous accompagne :** identifiez les points à aborder, les documents à produire, les témoignages éventuels. L'entretien préalable n'est pas une simple formalité, c'est un moment d'échange où vous pouvez exposer votre version des faits et faire valoir vos arguments (vous avez aussi le droit de garder le silence). Un résumé de l'entretien sera présenté en CCP. Si votre assistant·e atteste que ce compte rendu est biaisé, cela constituera un élément supplémentaire en votre faveur dans le dossier.

## NOUS REVENDIQUONS

- Renforcer les pouvoirs et les compétences de la CCP.
- Le courrier de convocation doit informer l'agent·e de ses droits (droit à l'accompagnement).



## GLOSSAIRE

| | |
|---|---|
| **ATSEM** | Agent territorial spécialisé des écoles maternelles |
| **CDD** | Contrat à durée déterminée |
| **CDI** | Contrat à durée indéterminée |
| **CDG** | Centre de gestion de la fonction publique territoriale |
| **CGFP** | Code général de la fonction publique (remplace le statut) |
| **CIA** | Complément indemnitaire annuel |
| **CPF** | Congé professionnel de formation |
| **CHSCT** | Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, remplacé désormais par la F3SCT |
| **F3SCT** | Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail |
| **CNFPT** | Centre national de la fonction publique territoriale |
| **CAP** | Commission administrative paritaire |
| **CCP** | Commission consultative paritaire |
| **DROM** | Département et région d'outre-mer |
| **NBI** | Nouvelle bonification indiciaire |
| **RQTH** | Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé |
| **RIFSEEP** | Régime indemnitaire de fonctions, des sujétions et de l'expertise et de l'engagement professionnel |
| **Subrogation** | La subrogation permet qu'il n'y ait pas d'interruption dans vos revenus, puisque l'employeur maintient votre rémunération et se fait rembourser les indemnités journalières par la Sécurité sociale. |



La Confédération générale du travail (CGT), fondée en 1895, est l'une des plus anciennes confédérations syndicales françaises. Elle regroupe des syndicats de salarié·es issus de tous les secteurs professionnels, publics comme privés. Aujourd'hui, la CGT représente plus de 650 000 militant·es répartis dans plus de 30 000 entreprises, collectivités territoriales et organismes publics ou privés.

Elle est également présente sur l'ensemble du territoire français grâce à un réseau dense de plus d'un millier d'unions locales, qui assurent une véritable proximité avec les salarié·es et les réalités du terrain. Cette implantation permet à la CGT d'agir efficacement dans les négociations collectives, les mobilisations sociales et les actions revendicatives.

La CGT se distingue par son engagement historique en faveur du progrès social, de la justice économique et de la solidarité entre les travailleurs. Elle milite pour l'amélioration des conditions de travail, la réduction des inégalités, la défense du service public, ainsi que pour une transition écologique juste.




# Venez vous informer !

## La syndicalisation

Encourager la culture du débat pour valoriser l'intelligence collective, mettre en œuvre les décisions, construire et développer le pouvoir d'agir de chacun. La CGT dispose de nombreux outils pour partager les arguments et élever le niveau de conscience, pour encourager la réflexion individuelle et enrichir la réflexion collective.

Car, ensemble, nous sommes plus forts pour obtenir de meilleures conditions de travail. Ne pas rester seul·e face à son employeur, connaître ses droits, être formé.

## Maintenant, je me syndique !

Nom : .....Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Téléphone : .....Courriel : .....

Service : ..... Grade : .....

Indice : ..... Temps partiel : OUI ☐ NON ☐ Fonctionnaire : OUI ☐ NON ☐

Tu peux nous joindre :
Par courriel : fdsp@cgt.fr | Par téléphone : 01 55 82 88 20 | Par courrier :
Fédération CGT des services publics - Case 547 - 263, rue de Paris 93515 MONTREUIL CEDEX

# 5 raisons de se syndiquer à la cgt

## 1 Transformer la société

La CGT agit pour une société démocratique, libérée de l'exploitation capitaliste, contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions. Elle appelle à de nouvelles conquêtes sociales pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, les libertés et les droits syndicaux, le plein exercice de la citoyenneté, la défense de l'environnement, la paix et le désarmement, les droits de l'humain et le rapprochement des peuples.

## 2 Porter des idées de liberté, d'égalité, de justice, de fraternité et de solidarité

Ces valeurs sont inscrites dans les statuts de la CGT. La CGT joue un rôle déterminant dans la sauvegarde et la conquête de garanties sociales.

## 3 Lutter

Les possesseurs et les dominants ne lâchent rien qu'ils ne soient obligés. Ce sont les rapports de force, et uniquement eux, qui permettent de maintenir des équilibres dans la société et de conquérir une société plus juste.

## 4 Faire converger les revendications du monde du travail

La CGT est le syndicat qui a la plus longue histoire. Elle a toujours promu un syndicalisme confédéré qui part du principe que les intérêts des un·es ne se mettent pas en concurrence avec les intérêts des autres.

## 5 La CGT c'est la solidarité

Les combats des un·es favorisent les combats des autres. C'est pourquoi la CGT vous informe de vos droits et des luttes multiples, vous défend si vous êtes menacé·e. La CGT vous forme à la lutte collective et démocratique

fédération des services publics la cgt

**Fédération CGT des services publics**
Case 547 - 263, rue de Paris 93515 MONTREUIL CEDEX
Tél. 01 55 82 88 20 - servicespublics.cgt.fr
CD - Mars 2026