

## LA CCPU

Pour défendre vos droits, vos représentants FO participent à la Commission Consultative Paritaire Unifiée (CCPU).

Cette instance de défense des agents contractuels est composée de deux collèges. Le collège 1 pour traiter les dossiers individuels des contractuels de niveau I. Le collège 2 pour s'occuper des dossiers des agents de niveau II et III ayant saisi la CCPU (recours CREP, refus de télétravail, sanctions disciplinaires, licenciement...).

La CCPU se réunit 4 fois par an.

## Les congés maladie

Selon votre ancienneté au ministère, vous pouvez bénéficier pendant une durée déterminée, de votre plein ou demi-traitement.

Les indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) versées par l'Assurance maladie sont alors déduites de votre salaire.



### Un syndicat qui revendique

- ➔ **FO affirme** son attachement indéfectible au statut général de la Fonction publique, aux statuts particuliers, à la défense des agents contractuels, à l'évolution de leurs droits et soutient la lutte contre la précarité sociale et salariale.
- ➔ **FO condamne** la mise en extinction des droits et protections accordés aux quasi-statuts.
- ➔ **FO dénonce** la politique d'utilisation des contrats courts.
- ➔ **FO revendique** avec force la création d'un régime d'emploi protecteur, la transparence des grilles de rémunération et un véritable déroulement de carrière.
- ➔ **FO exige** que les revalorisations salariales soient obligatoires et que les indemnités auxquelles les ASC peuvent réglementairement prétendre leur soient appliquées sans délai.
- ➔ **FO revendique** la titularisation des agents contractuels qui le souhaitent.
- ➔ **FO exige** la hausse du point d'indice.



- ➔ **FO défend** l'Ircantec.  
**À régime d'emploi public, retraite publique !**
- ➔ **FO exige** l'abrogation de la Loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 qui ne fait qu'accroître les inégalités entre les agents de la Fonction publique.
- ➔ **FO exige** l'abrogation de la réforme des retraites de 2022.

## LE BON REFLEXE

### Pour la défense de vos intérêts, un délégué syndical à votre écoute

#### Le délégué syndical FO :

- vous accompagne pour préparer votre CREP (Compte Rendu d'Entretien Professionnel) et votre entretien auprès de votre responsable hiérarchique. Le CREP est l'élément central de votre parcours professionnel (avancement, mobilité, ...);
- est présent pour toutes vos demandes et démarches : conditions de travail, action sociale, télétravail, horaires aménagés, Risques Psychosociaux (RPS), demandes de mobilité, restructurations, paie, etc. ;
- est présent pour tous les recours à formuler dans le cadre des CCPU traitant des mesures d'ordre individuel.

#### Votre délégué s'appuie :

- sur ses structures fédérales pour les questions relevant de notre champ ministériel;
- sur l'expertise de la FGF (Fédération Générale des Fonctionnaires FO) pour les questions relevant de la Fonction publique;
- sur celle de la Confédération FO pour les sujets d'ampleur nationale (comme par exemple le télétravail, le handicap, ...);
- sur le soutien des Unions Départementales FO pour les questions interprofessionnelles et les formations syndicales.

### Votre contact **FO** local

(cachet du syndicat local)

### Vos contacts **FO** au niveau national



**Courriel du syndicat national :**  
sg-snptp@fodefense.fr



**Site Fédération FO Défense :**  
www.fodefense.com



FO Défense - SNPTP - 2026/03

CONTRACTUELS



# Agents relevant de la loi 84-16

2026

**Revendiquer**  
**Inform**  
**Protéger**  
**Agir**

**Syndicat National des Personnels  
Techniques et Paramédicaux**

46 rue des Petites Écuries - 75010 PARIS - tél. 01 42 46 59 76

## Références réglementaires

- **Code général de la Fonction publique.**
- **Loi n° 2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la Fonction publique.
- **Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019** relatif à la procédure de sélection du candidat.

## Régime d'emploi

Un agent contractuel 84-16 est un agent de L'État, employé sous contrat de droit public au sein de la Fonction publique. Son contrat relève du Code général de la Fonction publique.

## Le contrat

### EMPLOIS PÉRENNES

Ils sont définis par les caractéristiques suivantes :

- à temps complet : 37 h/semaine ;
- à temps incomplet : inférieur à 37 h/semaine (article 6 de la loi du 11 janvier 1984).

Ils ouvrent droit à la création d'un emploi budgétaire et à la publication d'une fiche de poste.

Le recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents est encadré par les articles suivants :

- **L 332 – 1 :**
  - emplois des établissements publics ;
  - emploi des centres hospitaliers et universitaires occupés par des membres du personnel enseignant et hospitalier ;
  - emplois occupés par les assistants d'éducation, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat.
- **L 332 – 2 :** En l'absence de corps de fonctionnaires de l'État susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes :
  - lorsque la nature des fonctions ou le besoin des services le justifient, notamment pour des fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisés ou nouvelles ;
  - lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir ;
  - lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaire.
- **L 332 – 3 :** Fonctions répondant à un besoin permanent et exercées dans le cadre d'un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet.
- **L 332 – 4 :** Primo-recrutement en CDI = possible.  
Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de 3 ans. Ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.
- **L 332 – 5 :** Lorsque l'État ou un EPA<sup>(1)</sup> propose un nouveau contrat à un agent contractuel de l'État lié par un CDI à l'une des personnes morales mentionnées pour des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée.

## EMPLOIS TEMPORAIRES

Le recrutement d'agents contractuels sur des emplois temporaires est encadré par les articles suivants :

- **L 332 – 6 :** Pour assurer le remplacement momentané d'agents publics, l'État et ses EPA<sup>(1)</sup> peuvent recruter des agents contractuels dans les cas suivants :
  - lorsque les agents de l'État sont autorisés à exercer leur fonction à temps partiel ;
  - lorsque les agents de l'État sont indisponibles en raison d'un congé régulièrement accordé en application du Code général de la Fonction publique.Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, jusqu'à la date de retour de l'agent public à remplacer.
- **L 332 – 7 :** Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Le contrat est à durée déterminée, **dans la limite d'un an**. Sa durée peut être prolongée, dans la limite de deux ans, si la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir avant son terme.
- **L 332 – 22 :** Pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité.
- **L 332 – 24 à L 332 – 26 :** Contrat de projet, à durée déterminée d'une durée minimale d'un an et d'une durée maximale de 6 ans. Pour mener à bien un projet ou une opération identifiés.

## La rémunération

La rémunération des agents contractuels fait référence à un indice majoré. La rémunération brute est calculée sur l'indice majoré multiplié par la valeur du point. La valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2024 est de 4,92278 €.

La rémunération est fixée par l'employeur, en prenant en compte les diplômes, les fonctions occupées, la qualification, les compétences et l'expérience requises pour le poste.

## La revalorisation

Ce qui change en 2025 !

### LA REVALORISATION TRIENNALE OU ANNUELLE

Pour les agents en CDI, la rémunération peut être revalorisée de façon annuelle pour les domaines du numérique et du renseignement ou triennale pour les autres familles professionnelles, en fonction du contrat et de l'évaluation professionnelle (CREP).

La revalorisation intervient avec une date d'effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours. **Elle n'est ni obligatoire, ni systématique.**

**L'employeur dispose d'une enveloppe et décide SEUL** de l'acceptation ou non d'une revalorisation et du montant de cette dernière.

Il n'existe plus de plafonds de revalorisation, mais des montants de référence.

(1) EPA : Établissement Public à caractère Administratif.

## REVALORISATION TRIENNALE (HORS NUMÉRIQUE ET RENSEIGNEMENT)

NIVEAUX D'EMPLOI	NOMBRE DE POINTS
ASC Niveau I	45
ASC Niveau II	30
ASC Niveau III	15

## LES REVALORISATIONS ANNUELLES (FILIERES NUMÉRIQUE ET DU RENSEIGNEMENT)

NIVEAUX D'EMPLOI	NOMBRE DE POINTS
ASC Niveau I	15
ASC Niveau II	10
ASC Niveau III	5

## LA REVALORISATION « MOBILITÉ »

Elle est automatique pour tout changement de poste ou de lieu géographique, sous réserve d'avoir occupé son poste pendant 3 ans au moins pour une mobilité latérale et 2 ans au moins pour une mobilité ascendante.

Les conditions d'obtention de cette revalorisation et ces montants sont les mêmes pour toutes les familles professionnelles.

## LA REVALORISATION « MOBILITÉ » (TOUTES FAMILLES PROFESSIONNELLES CONFONDUES)

NIVEAUX D'EMPLOI	MOBILITÉ LATÉRALE Après 3 ans minimum sur le même poste	MOBILITÉ ASCENDANTE Après 2 ans minimum sur le même poste
ASC Niveau I	20 pts	40 pts
ASC Niveau II	15 pts	22 pts
ASC Niveau III	10 pts	15pts

## Les indemnités spécifiques

L'agent contractuel a droit :

- au Supplément Familial de Traitement (SFT) ;
- à l'indemnité de résidence ;
- aux heures supplémentaires (pour les niveaux II et III)
- à une indemnité correspondant à la prime de maître d'apprentissage ;
- à l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ;
- à l'indemnité pour travail de nuit, le week-end, les jours fériés ;
- à la prime de précarité pour les CDD de moins d'un an.

*REMARQUE : Pour pouvoir bénéficier de ces indemnités, elles doivent être indiquées dans le contrat.*

*Si ce n'est pas le cas et que vous effectuez des heures supplémentaires à la demande de votre supérieur ou que vous effectuez des heures de travail le soir, le week-end et les jours fériés, un avenant doit être rédigé, stipulant ces indemnités.*

*N'hésitez pas à vous tourner vers votre délégué syndical qui saura vous renseigner !*