



NOTRE VOIX COMPTE, LA DÉFENSE DE NOS DROITS AUSSI !

Parce que s'informer, c'est déjà se défendre, FO Défense lance sa nouvelle newsletter dédiée aux agents contractuels du ministère des Armées et des anciens combattants.

Elle a été pensée pour vous apporter des informations utiles et des actualités essentielles pour accompagner votre quotidien professionnel.

À travers elle, FO Défense affirme pleinement son engagement à vos côtés pour défendre vos droits et faire entendre votre voix.



LES CONTRACTUELS AU MINARM : UN LONG CHEMIN VERS LA RECONNAISSANCE

Un quart de la population civile. 24 % des effectifs civils du ministère des Armées. La contractualisation a représenté 47 % des recrutements du ministère en 2025 permettant ainsi de soutenir la hausse des effectifs civils du ministère. Voilà ce que pèse aujourd'hui la population des agents contractuels publics appelés aussi agents sous contrat du ministère des Armées et des Anciens combattants.

Au moment des élections professionnelles, votre voix d'agent contractuel public comptera d'autant plus que leur recrutement s'accroît d'année en année.

Actuellement recrutés dans tous les types de métiers indispensables au bon fonctionnement d'un ministère comme le numérique, le renseignement ou la cybersécurité, les agents contractuels représentent néanmoins



une population extrêmement variée : ingénieurs, enseignants-chercheurs, fonctionnaires détachés sur contrat, contrat de cumul pour les anciens militaires, maîtres et surveillants d'internat, radiologues, psychologues, médecins du travail, professionnels de la communication, contrat Armées-jeunesse, experts RH, juridique, finances, personnels permanents à l'étranger, veufs et veuves de conjoint militaire et civil du ministère décédés en-dehors de

l'exercice de leurs fonctions, collaborateurs occasionnels, PACTE, intérimaires, apprentis, BOE qu'ils relèvent du droit privé ou du droit public.

Les contractuels : une population nouvelle au sein du ministère ?

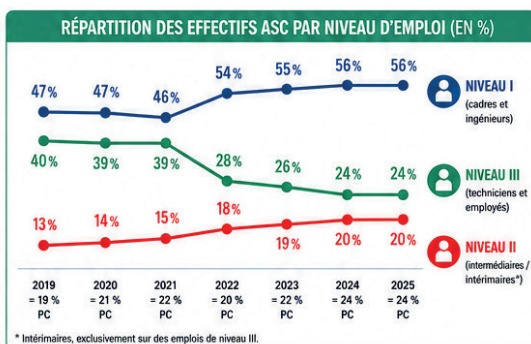
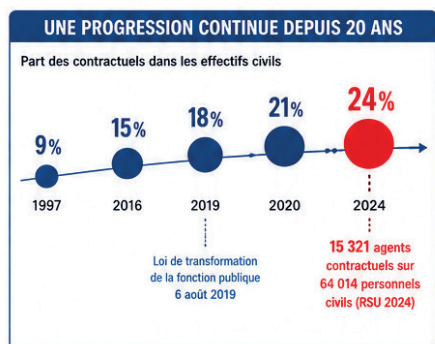
Longtemps considérés comme la variable d'ajustement du ministère des Armées, les agents contractuels ont pourtant pleinement fait partie de la fonction publique française, depuis son origine, sous l'Ancien Régime.

Après la Seconde guerre mondiale, face au besoin du Gouvernement de refonder un service public assurant stabilité et indépendance aux agents de l'État, la loi du 19 octobre 1946 donne naissance au statut général des fonctionnaires qui permet également le recrutement d'agents sous contrat, alors considérés comme « assimilés »

aux fonctionnaires. Trois ans plus tard, la publication du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 fixe le statut des agents sur contrat du ministère de la Défense nationale. Comme pour tous les autres agents publics, il leur permet une évolution de carrière et salariale.

C'est l'application de l'article 4 de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'État qui introduit deux régimes d'emploi et deux populations clairement distincts introduisant une précarité pour les agents en CDD.

Il faudra l'intervention de la Cour européenne de Justice pour que la République française vote la loi du 26 juillet 2005 qui prévoit la transformation automatique, passés 6 ans, des CDD en CDI.



UNE POPULATION EXTRÊMEMENT DIVERSE, AU CŒUR DE TOUS LES MÉTIERS DU MINISTÈRE

NUMÉRIQUE CYBERSÉCURITÉ | RENSEIGNEMENT | RECHERCHE ENSEIGNEMENT | SANTÉ | RESSOURCES HUMAINES | JURIDIQUE | FINANCES | COMMUNICATION | MISSIONS À L'ÉTRANGER | RESTAURATION HÔPITAUX

Ingénieurs, chercheurs, médecins, psychologues, enseignants, juristes, RH, communication, restauration, experts, apprentis, etc.
Des métiers variés, indispensables au bon fonctionnement du ministère.

La loi du 6 août 2019 : un recours croissant aux ASC

S'il est difficile d'obtenir des chiffres précis, il est possible d'estimer le nombre d'agents contractuels, dans les années 1997, à environ 9 % des effectifs civils du ministère de la Défense.

Jusqu'aux années 2010, cette population restera stable aux alentours de 10 % du personnel civil. Les agents recrutés sur contrat sont d'ailleurs davantage recrutés dans les établissements Publics Administratifs (EPA) qu'au sein même du ministère.

En 2016, la population des ASC atteint 15 % de la population civile et atteint 18%, lorsque la Loi de transformation de la Fonction publique est publiée le 6 août 2019. En 2020, il progresse à 21 % et reste à peu près stable jusqu'en 2024 où le nombre d'agents contractuels représente 24% des effectifs civils, soit un quart de la population civile au ministère. 15 321 agents sont ainsi contractuels sur 64 014 personnels civils (RSU 2024).

Les niveau I (8640 agents) et III (3058 agents) sont les principaux niveaux d'emploi de ces agents.

Néanmoins, si le taux d'agents recrutés en niveau I ne cesse d'augmenter (56 % en 2024), le taux des niveaux III est fortement à la baisse. Parallèlement, l'emploi intérimaire (exclusivement destiné aux

hauteur de leur engagement et les inégalités sont criantes.

La Loi du 6 août 2019 a-t-elle offert une amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels ?

Pas vraiment !

Les articles L 332-1 à 28 déclinent les possibilités de recrutement par contrat sur des emplois permanents et sur des emplois temporaires en CDD et en CDI. Pour ce qui concerne la politique d'emploi des contractuels le CGFP ne fait que transposer la loi 84-16 dans ce que le ministère peut proposer de plus austère quant à l'emploi de ces agents publics recrutés sous contrat : une perspective de carrière ou pas et une évolution salariale ou pas, selon l'appréciation du ministre des Armées et des Anciens combattants, seul décisionnaire de la politique d'emploi des agents contractuels.

On peut distinguer 3 types de populations, de la plus valorisée par le ministère à la plus précaire :

- les ingénieurs et cadres technico-commerciaux et des techniciens (ICT-TCT) représentent 40% des effectifs par la Direction générale de l'armement qui leur propose un quasi-statut protecteur. Recrutés directement en CDI, ils bénéficient de salaires adossés à ceux de la Convention collective nationale de la métallurgie (CCNM), et d'une carrière salariale et professionnelle, qui naturellement les fidélise depuis 42 ans.
- les agents contractuels de la filière technique. Le ministère a décidé, depuis 2019, d'une politique d'emploi très favorable aux contractuels du numérique, de l'IA et du renseignement : niveau de salaire plutôt confortable depuis la mise en œuvre du dispositif de rebasage, référentiel d'emploi garantissant pour 51 métiers de la filière numérique un niveau de salaire et une évolution salariale, un primo-recrutements en CDI, des revalorisations annuelles systématiques et nouvelle mobilité fonctionnelle permettant (« à titre exceptionnel ») un changement de niveau d'emploi ascendant sans avoir à repasser par la case recrutement

emplois de niveau III) ne cesse de progresser, malgré un coût bien supérieur au coût d'un agent recruté directement par le ministère, fut-il contractuel ou fonctionnaire.

Un manque de reconnaissance statutaire et une population à trois vitesses

Aujourd'hui, les agents contractuels représentent une part significative des effectifs et constituent la majorité des recrutements récents. Mais cette reconnaissance de fait ne s'accompagne pas toujours d'une reconnaissance à la

UNE POPULATION À TROIS VITESSES

1. LES MIEUX PROTÉGÉS
ICT-TCT (DGA)
40% des effectifs

- Recrutement direct en CDI
- Salaires adossés à la Convention collective nationale de la métallurgie (CCNM)
- Évolution salariale et professionnelle
- Mobilité et fidélisation depuis 42 ans

UN QUASI-STATUT PROTECTEUR

2. LES INTERMÉDIAIRES
Filières techniques, santé, numérique, IA, renseignement

- Primo-recrutement en CDI pour certains métiers en tension
- Rebasage salarial partiel (numérique, IA, renseignement)
- Revalorisations annuelles parfois accordées
- Pour d'autres filières : revalorisations irrégulières, pas de reconnaissance statutaire

DES AVANCÉES INÉGALES

3. LES PLUS PRÉCAIRES
Niveau III, contrats courts, métiers non en tension

- CDD courts, renouvellements sans perspective
- Pas de prime de précarité
- Pas d'évolution salariale ni professionnelle
- Pas d'indemnisation du travail le week-end, le soir et les jours fériés
- Promesses non tenues de CDisation

UNE PRÉCARITÉ INACCEPTABLE

et nouveau contrat. Pour certains, la mise en place d'une part-variable et d'une part fonctionnelle. Ce sont les agents dont on dit désormais qu'ils sont positionnés sur des métiers en tension, c'est-à-dire très concurrentiels avec le secteur privé. Bref, un début de quasi-statut en passe d'être consolidé.

– les contractuels les plus précaires. Il s'agit notamment des agents recrutés sur des métiers qui ne sont pas en tension : les filières techniques et de santé d'une part et les contractuels de niveaux III d'autre part, le plus souvent en CDD.



Recrutés sur le fondement du même article de loi que leurs pairs, les contractuels des filières techniques et de santé ne jouissent pas des mêmes conditions d'emploi. Loin s'en faut. La DRH-MD leur refuse obstinément la mise en œuvre du système de rebaissage promis dès 2020 qui permettrait d'aligner leur rémunération strictement indiciaire sur celles des fonctionnaires, indice et primes confondus. Pour ces agents, la revalorisation triennale qui n'est pas une augmentation de salaire mais un réajustement de leur salaire sur l'inflation, reste hypothétique et fixée au bon vouloir de leur employeur. Pourtant, les chiffres des bilans sociaux et RSU du ministère montrent, un niveau d'exigence en termes de diplôme et un niveau de recrutement au niveau I très largement répandu. Quelles que soient leur montée en compétences et leur prise de responsabilités, aucune promotion salariale ou professionnelle ne leur est autorisée. Ce sont les plus mal lotis. Pour eux : pas de quasi-statut, pas de reconnaissance, pas d'évolution salariale et de carrière, pas de perspective d'avenir...

Reste le sort des agents recrutés au niveau III, en CDD...

Recrutés en de multiples CDD très courts, à peine au-delà d'un an, pour ne pas leur verser de prime de précarité, leurs parcours au sein du ministère se résument aux promesses de renouvellement et de cédésation sans suite et à d'éventuelles revalorisations triennales à condition de rester sur un poste pérenne de même niveau d'emploi. À ceux-là, on ne verse pas,

les indemnités spécifiques auxquelles ils ont droit quand ils travaillent le week-end, le soir et les jours fériés. Des conditions d'emploi inacceptables contre lesquelles FO Défense est la seule organisation syndicale à lutter et à obtenir gain de cause.

Il y a urgence à garantir une égalité de traitement, à structurer des carrières et à sécuriser les contractuels

Des agents recrutés par le même article de loi et des politiques d'emploi différentes voire discriminatoires, ce n'est pas normal ! D'autant plus que dans un contexte de montée en puissance de la Loi de programmation militaire 2024-2030, dans un contexte de hausse du budget destiné au ministère des Armées, ce dernier ne peut pas se permettre de considérer éternellement les agents contractuels comme une variable d'ajustement. Les filières administratives et de santé, les agents en contrat court dans la restauration et les hôpitaux d'instruction des Armées, tous concours, au même titre que les titulaires, en fonction de ses « capacités et de ses talents » au soutien d'une armée sous tension stratégique.

Il est temps que le ministère franchisse la dernière étape dans la gestion de ses contractuels qui les conduira à la reconnaissance qu'ils méritent et à une égalité de traitement inhérente aux valeurs républicaines de notre pays. « La loi doit être la même pour tous » selon la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et la Constitution de notre V^e République.

Il y a urgence à conquérir pour TOUS les agents contractuels publics, un seul et même quasi-statut, leur garantissant un régime d'emploi protecteur et leur permettant une évolution salariale et de carrière digne et attractive.

FO Défense appelle donc l'administration à ouvrir rapidement des travaux structurants sur ce sujet, dans le cadre du dialogue social, afin de construire un modèle durable, équilibré et attractif.

LE PAIEMENT DES INDEMNITÉS SPÉCIFIQUES :

UNE VICTOIRE DE FO DÉFENSE !

Les agents de niveau III employés en CDD à courts voire très courts termes dans le secteur de la restauration en phase d'externalisation et dans les hôpitaux d'instruction des Armées étaient conduits à travailler le week-end, le soir et les jours fériés... sans rémunération.

Pour quelle raison ?

La présence dans leur contrat de travail d'une mention stipulant que ces agents ne pouvaient prétendre à des primes.

Des primes, non, puisque le ministère l'a décidé ainsi. Mais des indemnités spécifiques : oui.

FO Défense a exigé la rédaction d'avenants au contrat stipulant leurs droits aux heures supplémentaires et aux indemnités spécifiques.

Bercy s'est alors opposé à la rémunération de ces agents au prétexte que le décret de référence ne mentionnait que les agents techniques du ministère des Armées.

Nouvelle intervention de FO en CCPU.

À force de ténacité auprès de la DRH-MD, FO DEFENSE a obtenu qu'une décision collective ait été prise en décembre 2025 autorisant le paiement des indemnités à l'ensemble des ASC de niveau III exerçant les travaux y ouvrant droit aux taux de rémunération actuellement en vigueur pour les titulaires.

Les premières régularisations ont été apportées dès le mois d'octobre 2025.

IL Y A URGENCE !

Les contractuels ne sont plus une variable d'ajustement.



**RECONNAISSANCE, ÉQUITÉ, ATTRACTIVITÉ :
CONSTRUISONS ENSEMBLE L'AVENIR DES CONTRACTUELS !**

**LES PRINCIPAUX TEXTES QUI RÉGISSENT LES AGENTS CONTRACTUELS
DU MINISTÈRE DES ARMÉES ET DES ANCIENS COMBATTANTS**

- Décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 fixant le statut des agents sur contrat du ministère de la Défense nationale.
- Décret n° 69-697 du 18 juin 1969 portant fixation du statut des agents contractuels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif, de nationalité française, en service à l'étranger.
- Décret n° 75-572 du 24 juin 1975 fixant les dispositions statutaires applicables aux médecins civils spécialistes de l'appareillage des invalides et handicapés physiques exerçant leurs fonctions à plein temps dans les services du secrétariat aux anciens combattants.
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'État avec ses différents articles (3-1, 4-1, 4-2, 6, 6-quinquies, 6-septies, et 45).
- Décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.
- Arrêt Berkani du Tribunal des conflits du 25 mars 1996 qui stipule que « les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public, quel que soit leur emploi ».
- Loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique.
- Décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État est paru le 26 avril 2022.
- Article L 332 du Code général de la Fonction publique.

**FO Défense
toujours là pour vous !
Vous avez besoin d'aide ?
Prenez contact
avec nos délégués
FO Défense en région**



L'œil de FO



UN PEU DE NOUVEAU POUR LES REVALO !

Dans une note datée du 13 avril 2026, le SRHC a introduit quelques nouveautés mais a maintenu les grands principes qu'elle avait édictés dans une précédente note en date du 29 juillet 2025 :

Les revalorisations périodiques sont fonction de l'engagement des agents au sein du ministère et de leurs qualités professionnelles. Les montants indiqués ne sont donc que des montants de référence. Ces revalorisations interviennent avec une date d'effet au 1^{er} janvier de l'année en cours.



Elles sont de 2 types :

- les revalorisations triennales pour les agents travaillant hors du numérique et du renseignement ;
- les revalorisations annuelles pour les agents travaillant au sein du numérique et du renseignement

Les revalorisations pour mobilité incluent la mobilité ascendante, latérale et désormais descendante. Ces revalorisations récompensent la prise de risque des agents qui changent d'environnement professionnel, de poste, ou de niveau de fonction.

MONTANTS DES REVALORISATIONS

1. Les revalorisations périodiques

1.1. Montants applicables hors du domaine du numérique et du renseignement (revalorisations triennales)

Les montants de référence sont les suivants :

Niveau	Nombre de points de référence et montant brut annuel avec VPI (valeur du point d'indice) au 1 ^{er} janvier 2026
1	45 pts – 2 658 €
2	30 pts – 1 772 €
3	15 pts – 886 €

1.2. Montants applicables au domaine du numérique et du renseignement (revalorisations annuelles)

Les montants de référence sont les suivants :

Niveau	Nombre de points de référence et montant brut annuel avec VPI au 1 ^{er} janvier 2026
1	15 pts – 886 €
2	10 pts – 590 €
3	5 pts – 295 €

2. Les revalorisations pour mobilité

Les montants de revalorisation sont les suivants :

Catégorie	Niveau		
	1	2	3
Mobilité descendante avec durée minimale de 3 ans	8 pts	5 pts	4 pts
Mobilité latérale avec durée minimale de 3 ans	20 pts	15 pts	10 pts
Mobilité ascendante avec durée minimale sur le poste de 2 ans	40 pts	21 pts	17 pts

Pour FO Défense, les revalorisations périodiques s'inscrivent dans une démarche de reconnaissance du travail des agents. Elles doivent contribuer à améliorer leur pouvoir d'achat, à condition qu'elles soient justes et à la hauteur de leur engagement quotidien.

FO Défense revendique de nouveau des revalorisations annuelles pour tous les agents.

Alors que les agents contractuels représentent 24 % de la population civile du ministère, ils ne doivent pas être considérés comme des variables d'ajustement ; depuis la loi dite « Sauvadet » de

2012, aucune proposition n'a été faite pour mettre fin à l'emploi précaire.



FO revendique avec force la prise en compte de la précarité des agents contractuels et la mise en place d'un dispositif de préservation de l'emploi garantissant la protection de leurs droits, dans le respect des principes du statut général des fonctionnaires, seul cadre assurant un véritable parcours professionnel.

FO Défense s'interroge sur le processus de répartition des points, laissé à la seule appréciation des employeurs, sans véritable contrôle permettant de garantir une cohérence avec les dernières évaluations. Ce dispositif peut nourrir un sentiment d'iniquité parmi les agents et un soupçon de favoritisme.

FO Défense continuera à être force de propositions pour défendre et améliorer les droits des agents contractuels.

TOUT SAVOIR SUR LA REVALORISATION DES CONTRACTUELS

Qui a droit à une revalorisation ?

Pour pouvoir prétendre à une revalorisation périodique, il est indispensable d'occuper un poste permanent sous contrats pérennes, au 1^{er} janvier de l'année N, que le contrat soit à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Pour les agents recrutés sur un contrat à durée déterminée, la présence de l'agent doit être effective et « continue ». En sont exclus, les fonctionnaires détachés sur contrat, les contrats des postes permanents à l'étranger, les anciens militaires sous contrat de cumul et les recrutements non permanents (article L332-22, article L332-6, les contrats CAJ, les les contrats des surveillants des lycées militaires).

Les agents démissionnaires ou dont le CDD n'est pas renouvelé ne bénéficient pas de revalorisation.

Quels sont les différents types de revalorisation ?

Les revalorisations périodiques, annuelles ou triennales, destinées à fidéliser les agents en rémunérant leur engagement

dans la durée au sein du ministère et leurs qualités professionnelles.

Les revalorisations pour mobilité qui récompensent la prise de risque des agents qui changent d'environnement professionnel, de poste, ou de niveau de fonction.

• Les revalorisations périodiques triennales et annuelles

Les revalorisations ne sont ni automatiques, ni obligatoires et sont laissées à l'appréciation de l'employeur en fonction des résultats professionnels. Quel que soit le domaine métier, l'employeur bénéficie d'une enveloppe annuelle de revalorisation périodique en intégralité à sa main.

Dans le cadre de l'enveloppe budgétaire allouée, contrainte, la fongibilité descendante des points est autorisée. (Par exemple, des points n'ayant pas été attribués en totalité aux agents de niveau I peuvent être ajoutés au nombre de points à attribuer aux niveaux II et III). En revanche, la fongibilité ascendante n'est pas autorisée. De la même façon, aucune fongibilité entre les enveloppes dédiées aux revalorisations annuelles et celles des revalorisations annuelles ne peut être acceptée.

CE QUI CHANGE EN 2026

Les fourchettes de salaires attribuées aux agents sous contrat travaillant dans le domaine du numérique et ouvrant droit au bénéfice du DINUM (référentiel de rémunération de 55 métiers de la filière numérique) ont été examinées et alignées sur les fourchettes du référentiel.

Le calendrier

Les revalorisations périodiques interviennent avec une date d'effet au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Pour les recrutements intervenus au cours de l'année précédant la campagne de revalorisation, sont pris en compte dans les travaux, les agents recrutés jusqu'au 1^{er} septembre de cette année.

• Les revalorisations pour mobilité

➤ MOBILITÉ CLASSIQUE

Sont concernés les agents sous contrat occupant des postes permanents sous contrats pérennes (CDD – CDI).

La revalorisation pour mobilité est automatique. Elle doit faire l'objet d'un MP6 permettant l'établissement d'un avenant au contrat actant cette mobilité, y compris en cas de mobilité au sein d'un même employeur.

➤ MOBILITÉ ASCENDANTE

La mobilité ascendante concerne la mobilité vers un poste dont le groupe IFSE serait de niveau supérieur s'il était pourvu par un fonctionnaire.

Le contractuel doit avoir occupé le poste pendant une durée minimale de 2 ans.

➤ MOBILITÉ LATÉRALE

Elle concerne le changement géographique ou fonctionnel sur un poste correspondant, pour lequel aucun changement de groupe IFSE n'est prévu pour un fonctionnaire.

Le contractuel doit avoir occupé le poste pendant une durée minimale de 3 ans.

➤ MOBILITÉ DESCENDANTE

La mobilité descendante concerne la mobilité vers un poste dont le groupe IFSE serait de niveau inférieur s'il était pourvu par un fonctionnaire. Le contractuel doit avoir occupé le poste pendant une durée minimale de 3 ans.

LES 3 TYPES DE REVALORISATION

A. REVALORISATION PÉRIODIQUE	B. REVALORISATION POUR MOBILITÉ	C. REVALORISATION EXCEPTIONNELLE
<ul style="list-style-type: none"> Annuelle ou triennale Basée sur les résultats professionnels Non automatique Enveloppe budgétaire limitée <p>À l'appréciation de l'employeur dans le cadre de l'enveloppe annuelle qui lui est allouée.</p>	<p>Automatique si conditions remplies</p> <ul style="list-style-type: none"> MP6 obligatoire Mobilité ascendante : Durée minimale 2 ans Mobilité latérale : Durée minimale 3 ans Mobilité descendante : Durée minimale 3 ans <p>Concerner les agents sous contrat sur poste permanent en CDD ou CDI.</p>	<ul style="list-style-type: none"> À la demande de l'employeur : Saisine du SRHC avec des éléments justificatifs. Décision du SRHC : Le SRHC rend sa décision. Avenant au contrat (MP6) : Transmission au CMG pour établissement d'un avenant actant la mobilité et, le cas échéant, la majoration de la rémunération. <p>L'obtention d'un diplôme et/ou la transformation d'un contrat en CDI n'ouvrent pas droit à une revalorisation (mobilité ou exceptionnelle).</p>

CE QUI CHANGE EN 2026

En cas de transformation, la durée minimale d'exercice des fonctions n'est pas requise pour une revalorisation pour mobilité.

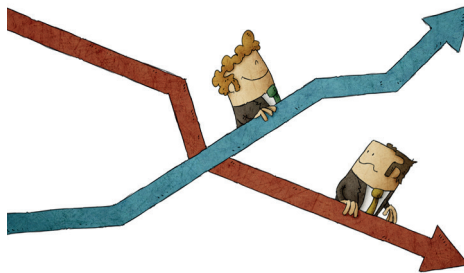
Le nouveau formulaire de demande de mobilité (MP6) prévoit une rubrique dédiée à la revalorisation des agents contractuels. Le CMG est saisi du formulaire et établit l'avenant de mobilité et de revalorisation.

Un nouveau type de revalorisation

• La revalorisation exceptionnelle

À la demande de l'employeur, une revalorisation exceptionnelle peut être demandée. En amont du visa du MP6, l'employeur saisit le SRHC en apportant des éléments justificatifs. Le SRHC rend sa décision. Celle-ci est jointe au MP6 transmis au CMG pour établissement d'un avenant au contrat, actant la mobilité et le cas échéant, la majoration de la rémunération de l'agent contractuel.

N.B. : L'obtention d'un diplôme et/ou la transformation d'un contrat en CDI n'ouvre pas droit au bénéfice d'une revalorisation pour mobilité ou exceptionnelle.



Le calendrier

Les revalorisations pour mobilité sont étudiées au fil de l'eau, tout au long de l'année. Leur date d'effet est celle de la mobilité sous réserve que la saisine soit effectuée en amont de la date de prise d'effet de cette mobilité.

Dans le cas contraire, la date de saisine sera prise pour date d'effet.

La part-variable

En cas de changement de fonctions, la part variable éventuellement prévue au contrat de l'intéressé(e) n'est pas automatiquement reconduite.

CE QUI CHANGE EN 2026

• Création d'une part fonctionnelle

Pour la première fois, dans la note sur les revalorisations des agents contractuels, la DRH-MD évoque une part fonctionnelle dont on ne connaît pas le montant, ni à qui elle est attribuée, ni sur quels critères.

Il est simplement précisé qu'en cas de changement de fonctions, la part variable et la part fonctionnelle éventuellement prévues au contrat de l'intéressé(e) ne sont pas automatiquement reconduites.

FO Défense ne manquera pas de revenir sur le sujet.

FO, C'EST AUSSI...

ACCORD-CADRE : FO NE LÂCHE RIEN

État des lieux du Temps de Travail au sein du ministère - Réunion multilatérale du 6 mai

https://www.fodefense.fr/wp-content/uploads/2026/05/396-2026-05-06_CR_multilaterale_etat_des_lieux_TEMPS_DE_TRAVAIL.pdf

PSC : RETRAIT DE SIGNATURE POUR UNE PSC DIGNE DE CE NOM

Pour FO, la PSC doit protéger la santé tout en préservant le pouvoir d'achat

https://www.fodefense.fr/wp-content/uploads/2026/04/382-2026-04-27_FLASH_INFO_REGIME_FISCAL_DE_LA_PSC.pdf

PSC « SANTÉ », la revendication de FO Défense (enfin) prise en compte par la CPPS

https://www.fodefense.fr/wp-content/uploads/2026/04/381-2026_04_01_CR_DL_CPPS_PSC-SANTE_REVENDICATION_FO_ENFIN_PRISE_EN_COMPTE.pdf

HAUSSE DU COÛT DE LA VIE : DES MESURES IMMÉDIATES À PRENDRE

Hausse du coût du carburant : FO Défense demande la mise en place immédiate de mesures concrètes

https://www.fodefense.fr/wp-content/uploads/2026/04/386-2026-04-29-FLASH_INFO_prix-carburants.pdf

Bénéfices records de Total Energies : un blocage des prix des carburants est nécessaire et légitime

<https://www.fodefense.fr/wp-content/uploads/2026/05/392-CP-FO-Benefices-records-de-Total-Energies-un-blocage-des-prix-des-carburants-est-necessaire-et-legitime.pdf>

Pour consulter
vos droits
Rendez-vous sur
www.fodefense.fr

