

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.

FO ? J'adhère !

Directeur de publication : Valéry Michel
Directeur de la rédaction : Grégory Raffini
Auteure : Anne Khaznadar
Infographie : Magali Lemoine

ZOOM

LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS AU MINISTÈRE DES ARMÉES

Le recours aux agents contractuels n'est pas un phénomène nouveau. Conçu dès 1946 comme dérogatoire au modèle statutaire, il est devenu progressivement un instrument durable de gestion des ressources humaines publiques. Depuis la promulgation de la loi de transformation et de modernisation de la Fonction publique en 2019, le nombre d'agents sous contrat s'est considérablement accru. Ils représentent actuellement, 25% de la population civile de notre ministère : 15 642 agents en 2025, selon les chiffres du RSU.

S'ils semblent être passés de la situation peu enviable de variables d'ajustement à celui d'agents publics à part entière, la réalité est beaucoup plus nuancée. Malgré un recrutement encadré juridiquement par les déclinaisons de l'article L332 du Code général de la Fonction publique, force est de constater que la loi n'est ni interprétée, ni appliquée de la même façon pour tous. Leur mode de gestion engendre des inégalités difficilement compréhensibles. Quelle est donc réellement leur situation en matière de rémunération ?

D'UNE LOGIQUE DE CARRIÈRE À UNE LOGIQUE D'EMPLOI

Bien avant la modernisation de la Fonction publique en 1945, décidée dans le contexte de la reconstruction de l'État après la Seconde Guerre mondiale, les agents contractuels étaient principalement recrutés dans les services techniques et scientifiques (ingénierie, études et expertise, armement, fonctions nécessitant des compétences spécialisées), les services administratifs (gestion, secrétariat, comptabilité, fonctions d'appui aux états-majors et administrations) et les services industriels et de soutien (établissements et ateliers de la Défense, fonctions civiles de fonctionnement et d'entretien). Le recours



au contrat était, dès le départ, associé à des compétences et des emplois particuliers.

La promulgation du décret du 3 octobre 1949 a institué un cadre statutaire qui leur a garanti un régime d'emploi protecteur et des perspectives d'évolution professionnelle et salariale avec des grilles de rémunérations publiques. L'objectif du décret était surtout de permettre à l'État de disposer de compétences spécifiques sans remettre en cause le modèle statutaire.

L'application de la loi 84-16 a été d'une tout autre nature pour les contractuels. La logique statutaire est abandonnée au profit d'une logique d'emploi dérogatoire, strictement encadrée d'un point de vue juridique. Loin de la bienveillance du décret 49, la déclinaison de la loi de 1984 pour les contractuels a été la pourvoyeuse d'une précarité professionnelle et sociale sans précédent. Le contractuel, considéré comme la part variable d'ajustement d'une Fonction publique où l'emploi fonctionnaire est la sacro-sainte règle, est considéré au mieux comme un sous-fonctionnaire, au pire comme un intrus dans le système.

L'administration proposait alors systématiquement aux agents contractuels un recrutement basé sur les diplômes mais rémunéré aux pieds des corps des fonctionnaires.

À ces rémunérations défavorables, s'est ajouté un recours abusif aux CDD sur des carrières entières jusqu'aux années 2000, où l'influence de la Cour de Justice européenne a permis le retour au CDI, après une « période d'essai » de 6 ans d'ancienneté au sein du ministère. Les contractuels de la Fonction publique respiraient enfin. Ils pouvaient envisager d'acquérir une voiture ou un logement : une vraie révolution !

Les agents les plus massivement recrutés l'étaient sur des postes de niveau III pour faire face à l'accroissement temporaire de l'activité. Néanmoins, le ministère des Armées conscient de devoir disposer d'un vivier contractuel d'expertise technique et scientifique complémentaire aux corps de fonctionnaires a préservé ses contractuels les plus indispensables aux métiers de l'armement : les ICT-TCT dont le quasi-statut, inspiré du décret 49, a été créé par le décret du 8 mai 1988.

Aujourd'hui, l'emploi des contractuels ne répond plus uniquement aux besoins temporaires de l'administration. En quelques années, la courbe des recrutements s'est inversée en faveur d'un recrutement massif d'agents de niveau I, spécialisés dans le renseignement, le numérique, la cyberdéfense et l'intelligence artificielle. Des recrutements qui contribuent à l'acquisition de compétences spécialisées et permettent au ministère des Armées de s'adapter à un marché de l'emploi très concurrentiel au sein des secteurs privé et public.

UN DISPOSITIF DE REBASAGE PARTIELLEMENT MIS EN ŒUVRE, PROFONDÉMENT INÉGALITAIRE

Dès la promulgation de la Loi de transformation et de modernisation de la Fonction publique en 2019, le ministère s'est engouffré dans le recrutement massif d'agents contractuels dans les domaines où la forte concurrence du marché de l'emploi le privait du recrutement de jeunes diplômés dans les domaines du numérique, de la cybersécurité, du renseignement et le secteur du bâtiment.

Le ministère a décidé de faire évoluer la rémunération des contractuels, à la fois pour garantir une rémunération à hauteur de celle des fonctionnaires et pour attirer rapidement de nouvelles compétences très concurrentielles sur le marché de l'emploi. La problématique de l'attractivité et de l'équité était donc clairement identifiée.

Dès 2019, il s'est engagé à la mise en œuvre d'un dispositif de rebasage pour TOUS les agents contractuels. Ce dispositif se décomposait en deux temps. Tout d'abord, la hausse des barèmes de rémunération à l'embauche des agents de plus en plus recrutés directement en CDI. Puis, une hausse des salaires pour la population de contractuels la plus ancienne.

Cette manœuvre de rebasage a bien été mise en place pour la filière technique contractuelle dès 2019. Devaient suivre les rebasages de la filière administrative puis de la filière de santé. Au final, dans la filière administrative, seuls les métiers des achats, des finances, du juridique et des RH auront bénéficié du dispositif de rebasage. Les autres agents des filières administrative et de santé connaissent une disparité supplémentaire. Les jeunes recrues sont globalement mieux rémunérés que leurs prédécesseurs. Pour ces agents plus anciens, fidèles au ministère, aucune mesure de rattrapage n'est envisagée. Le dispositif de rebasage annoncé dès 2020 n'aura jamais été mis en œuvre. Ils sont depuis totalement abandonnés par la DRH-MD qui n'a pas su tenir ses engagements.

Conséquence de ces travaux de rebasage partiellement mis en œuvre : la rémunération d'agents contractuels de niveau de diplôme et d'emploi équivalents varie fortement entre un poste administratif ou technique classique, un poste à la DGA, un poste cyber, un poste dans le domaine du renseignement ou celui du patrimoine immobilier. À cette première inégalité, s'ajoute celle de l'employeur tout puissant qui décide seul d'une gestion favorable ou non de ses agents contractuels. Tous ne bénéficient pas de revalorisation triennale. Tous n'utilisent pas le nombre de points dont ils disposent dans leur enveloppe de revalorisation, ces dernières étant retournées à l'administration centrale. En un mot, certaines directions paient clairement mieux que d'autres.

LES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION DU CONTRACTUEL

Sa rémunération strictement indiciaire est exclusive de toute prime, le ministère des Armées en ayant décidé ainsi [1]. Seules quelques indemnités peuvent être perçues le cas échéant (indemnité pour travaux insalubres et salissants, indemnité pour le travail le soir, les weekends et les jours fériés). Les heures supplémentaires peuvent également être rémunérées pour les niveaux II et III, si



1 - Bien qu'une administration soit libre en droit de décider ou non de l'attribution de primes aux agents contractuels, (le Conseil d'État admet qu'en l'absence de textes, le versement à un agent contractuel des mêmes avantages indemnitaires qu'aux fonctionnaires est autorisé cf. CE, 29 déc 2000, n° 91-73), le ministère des Armées dans toute sa bienveillance à l'égard de ses agents publics contractuels a décidé de ne leur attribuer aucune.prime,



tant est que le contrat de l'agent l'ait prévu, ce qui est rarement le cas.

Une part-variable représentant 10% de la rémunération annuelle est prévue pour les agents contractuels de niveau I exerçant des fonctions de haute responsabilité du niveau d'un agent de catégorie A+. Le nombre de parts variables accordées annuellement n'est pas connu, pas plus d'ailleurs que les critères d'attribution de cette indemnité spécifique.

Depuis 2019, la rémunération du contractuel n'a plus été fixée par rapport aux niveaux les plus bas des grilles indiciaires des fonctionnaires mais décidée en fonction du niveau d'emploi (I, II, III), du niveau de diplôme de l'agent (en lien avec le niveau du poste occupé), de l'expérience professionnelle de l'agent et du niveau de responsabilité du poste (champ managérial ou pas).

En outre, la DRH-MD a introduit un nouveau critère pour le moins curieux au sein du secteur public, la concurrence du métier sur le marché de l'emploi. L'ensemble de ces critères permet à la DRH-MD de fixer le salaire de l'agent au cas par cas. Les grilles indiciaires dont elle s'inspire sont tenues secrètes. Un état de fait qui peut poser question, même si d'un point de vue juridique, il n'existe pas de véritable grille nationale obligatoire pour les contractuels, comparable à celle des fonctionnaires titulaires. Mais en pratique... des grilles officieuses existent.

La rémunération est donc déterminée au cas par cas dans une logique de différenciation.

Selon le rapport de la Cour des comptes[2], les rémunérations des agents contractuels sont plus faibles que celles des fonctionnaires.

Leur salaire moyen mensuel était de 2 140€ en 2023 contre 2 652€ pour l'ensemble des agents publics et 2 714€ pour les fonctionnaires titulaires, 10% des agents contractuels percevant moins de 1 482€ nets par mois.

Quatre exceptions existent à ce principe de la différenciation de la rémunération au sein desquels les contractuels disposent de grilles de rémunération publiques : les ICT-TCT, les agents relevant des décrets 49 et Berkani et les agents dont les métiers, au nombre de 55, sont rattachés au répertoire interministériel des métiers de la filière numérique, le Dinum. Pour ces derniers, le ministère a déterminé des fourchettes indicatives ou des plafonds budgétaires fixés selon les niveaux : « débutant / intermédiaire / expérimenté ».

COMBIEN D'AGENTS SONT-ILS CONCERNÉS PAR CES EXCEPTIONS ?

Selon les chiffres du RSU 2025, il reste 7 agents relevant du décret 49 et 30 agents relevant du décret Berkani. En 2025 toujours, les ASC issus de l'article L 332-2 du CGFP sont au nombre de 4 856 et le nombre des ICT-TCT atteint 5 412.

Le rapport social unique n'a pas donné de chiffres précis concernant le nombre d'agents sous contrat recrutés dans la filière numérique. Les seuls chiffres dont nous disposons actuellement indiquent un recrutement annuel d'environ 100 ASC, sans indiquer par ailleurs le nombre d'agents contractuels en poste dans cette filière structurée autour du Commissariat au numérique de défense.

LES MÉCANISMES D'ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION

Aucune évolution professionnelle et salariale n'est proposée aux agents sous contrat, hors ICT-TCT. Ils restent entièrement acteurs de leur carrière sans jamais avoir d'augmentation de salaire.

La seule possibilité d'évolution de la rémunération reste de candidater sur un poste de niveau supérieur. Mais cela n'est évidemment valable que pour les emplois de catégorie II et III.

En outre, un changement de poste implique une prise de risque significative. L'agent contractuel n'a d'autres solutions que de candidater sur une fiche de poste. Sa candidature est alors mise en concurrence comme dans le cadre d'un recrutement classique.

En l'absence de primes, les seules évolutions de salaires dont les contractuels peuvent bénéficier sont celles des revalorisations. Rappelons tout de même que revalorisations ne riment pas avec augmentations de salaire. Il ne s'agit que d'un réajustement salarial par rapport au coût de la vie. Les revalorisations salariales, triennales pour la plupart des ASC, annuelles pour les métiers en tension, ne sont ni obligatoires, ni automatiques.

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

Actuellement, il n'existe plus de plafonds de revalorisation, mais des montants de référence. Pour les revalorisations triennales : 45 points d'indice pour les ASC de niveau I; 30 pour les niveaux II et 15 pour les niveaux III.

Pour les filières du numérique et du renseignement, les montants de référence des revalorisations annuelles sont les suivants : 15 points d'indice pour les ASC de niveau I; 10 points pour les niveaux II et 5 points pour les niveaux III. Sans obligation de justifier ses décisions ni le montant des points attribués, l'employeur dispose d'un pouvoir d'arbitrage total. Ce manque d'encadrement réglementaire fait peser un risque d'iniquité majeur sur la revalorisation des agents.

En 2025, une revalorisation pour mobilité est introduite dans le dispositif des revalorisations des contractuels.

NIVEAUX D'EMPLOI	MOBILITÉ DESCENDANTE	MOBILITÉ LATÉRALE	MOBILITÉ ASCENDANTE
	(après 3 ans minimum sur le même poste)	(après 3 ans minimum sur le même poste)	(après 2 ans minimum sur le même poste)
ASC Niveau I	8 pts	20 pts	40 pts
ASC Niveau II	5 pts	15 pts	21 pts
ASC Niveau III	4 pts	10 pts	17 pts

2 - *La montée en puissance des agents contractuels – Une Fonction publique en mutation. Rapport de la Cour des Comptes, juin 2026.*

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.

Cette fois, les conditions d'obtention de cette revalorisation et ses montants sont les mêmes pour toutes les familles professionnelles.

La loi de 2019 aurait-elle bénéficié à l'ensemble des agents contractuels ? Est-elle parvenue à concilier attractivité, équité et souplesse de gestion ?

Sur cette question, il faut regarder au-delà de l'arbre qui cache la forêt. Certes, certains métiers ont le vent en poupe parce qu'ils répondent à l'instant T aux compétences les plus recherchées parmi les plus concurrentielles sur le marché de l'emploi. Les agents primo-recrutés en CDI, bénéficiant de hauts salaires et de revalorisations annuelles ne représentent qu'une faible part du nombre d'ASC : une centaine de recrutements annuels, plus les ICT-TCT. Tant mieux pour eux. Pour les autres, c'est la porte grande ouverte à l'iniquité dont les employeurs ont conscience sans être particulièrement émus de cette situation aberrante. Difficile dans ce cas de faire entendre sa voix.

Outre des inégalités persistantes envers un personnel déconsidéré, n'ayant pour rôle que celui de bouche-trou, la mise en œuvre partielle du dispositif de rebasage, a eu pour conséquence de scinder la population des contractuels en diverses sous populations plus ou moins maltraitées dont l'amertume pour certains et la démotivation pour d'autres ne cessent de croître

DES INÉGALITÉS INAUDIBLES

Pour de nombreux employeurs, l'agent contractuel continue d'être considéré comme un bouche-trou. Parce que le corps des agents civils des services hospitaliers qualifiés (ACSHQ) du Service de santé des armées n'existe plus, les hôpitaux recrutent des agents d'entretien en CDD. Dans la rédaction de leur contrat de travail, il était indiqué qu'ils ne pouvaient prétendre ni à la perception de primes ou indemnités bien que la spécificité de leur emploi nécessitait l'obligation de travailler le soir, le week-end et les jours fériés. Ils n'étaient donc pas payés pour le travail fourni en dehors des heures règlementaires et leur CDD n'était jamais renouvelé. Il aura fallu toute la détermination et la ténacité de FO DEFENSE, seule organisation syndicale à porter le dossier des indemnités spécifiques des contractuels auprès de la DRH-MD pour que le ministère publie une note de gestion régularisant la situation de ces agents, particulièrement fragiles sur le marché de l'emploi.

En attendant l'externalisation d'un service de restauration, les agents sont recrutés en CDD parce qu'un établissement va fermer à la faveur des « transformations » et qu'il est plus facile de licencier un contractuel pour suppression d'emploi que de retrouver un poste pour un fonctionnaire dans un contexte de restructurations incessantes[3].

Le mauvais traitement des agents contractuels ne concerne pas que les agents occupant des postes de niveau III. Le dispositif de rebasage circonscrit uniquement à la filière technique contractuelle a engendré, au début de sa mise en œuvre, des situations conflictuelles, où les agents de la même filière en sont venus aux mains. Les agents nouvellement recrutés gagnaient mieux leur vie que ceux dotés d'une expérience de 15 ou 20 ans dans leur domaine d'emploi. Du moins dans un premier temps, puisque la hausse des rémunérations à l'embauche a ensuite été étendue au « stock » selon la formule poétique de l'administration pour désigner les agents anciennement recrutés.

Actuellement, ce sont les chercheurs des établissements du service de santé des Armées qui cherchent à faire entendre leur voix. Titulaires d'un doctorat (Bac + 8 minimum), pour la plupart employés depuis plus de 15 ans, dans les domaines de la recherche et de l'expertise de haut niveau, au service de la protection des populations militaires et civiles contre le risque NRBC (arme nucléaire, radiologique, biologique et chimique) sont moins rémunérés que les ingénieurs techniques et ingénieurs chercheurs (niveau master) récemment recrutés.

Ces derniers doivent leur rémunération au sésame que constitue le terme ingénieur, que les agents soient issus de la filière technique contractuelle ou du service de santé. En l'absence d'une politique RH claire, transparente et structurée, la confusion s'est faite sur l'appellation des agents au détriment des niveaux de diplôme et d'emploi. Tous sont au niveau I certes, mais la différence principale tient à la dimension de leurs missions. L'ingénieur recherche travaille en laboratoire. Le chercheur pur fait des expériences, analyse, publie, encadre des doctorants, recherche



Compte rendu de la CCPU du 18 juin 2026 : Quand la méthode pose question !

(Lire le CR de la CCPU)

La subrogation de salaire une nouvelle fois reportée !

(Lire le flash info)

La durée des arrêts de travail plafonnée depuis le 1er septembre 2026.

Pour tout savoir sur le sujet, reportez-vous à l'article « Malades et pauvres : la nouvelle condition des contractuels » dans ce numéro.

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

Cliquez ici

FO, C'EST AUSSI...

INFLATION ET FLAMBÉE DES PRIX

Lettre ouverte à la ministre des Armées

(Lien hypertexte avec la lettre)

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

3 - Le plan social majeur du ministère des Armées, qui a eu lieu en 1990, lors de la Réforme générale des politiques publiques (RGPP) a supprimé 54 000 postes parmi les 129 601 agents civils que comptait alors le ministère de la Défense. Depuis, les mesures de restructuration et de transformation qui se sont égrainées chaque année ont réduit la population civile à la moitié de ce chiffre.

des partenariats pour financer les projets qu'ils gèrent ensuite de bout en bout. Le SSA a rendu son verdict. Faute de budget, il ne procèdera pas au rebasage des chercheurs. Dans ces situations inaudibles, le manque de reconnaissance flirte avec une indécence difficilement défendable. Comment les contractuels ne peuvent-ils pas se sentir impuissants face à un système de rémunération opaque et inégalitaire ?

Le ministère ne doit-il pas proposer des grilles de rémunération inspirées de celles de l'INSERM ou du CNRS ? L'absence de statut de la fonction publique des ASC justifie-t-elle qu'ils ne soient pas rémunérés à la hauteur d'une mission essentielle pour les vies humaines ?

Une gestion aussi incohérente qu'inéquitable traduit surtout l'absence d'une stratégie RH clairement définie ou, à tout le moins, d'une orientation structurée de la politique RH du personnel civil contractuel de notre ministère.

On l'aura compris, l'application de la Loi 84-16 pour les contractuels et la loi de transformation et de modernisation de la Fonction publique, ont entièrement rebattu les cartes de l'emploi contractuel. D'une rémunération définie par une logique de statut, nous voilà passés à une rémunération basée sur une logique de différenciation, une logique du cas par cas, inégalitaire, sans encadrement précis, sans éthique et sans une communication complètement transparente.

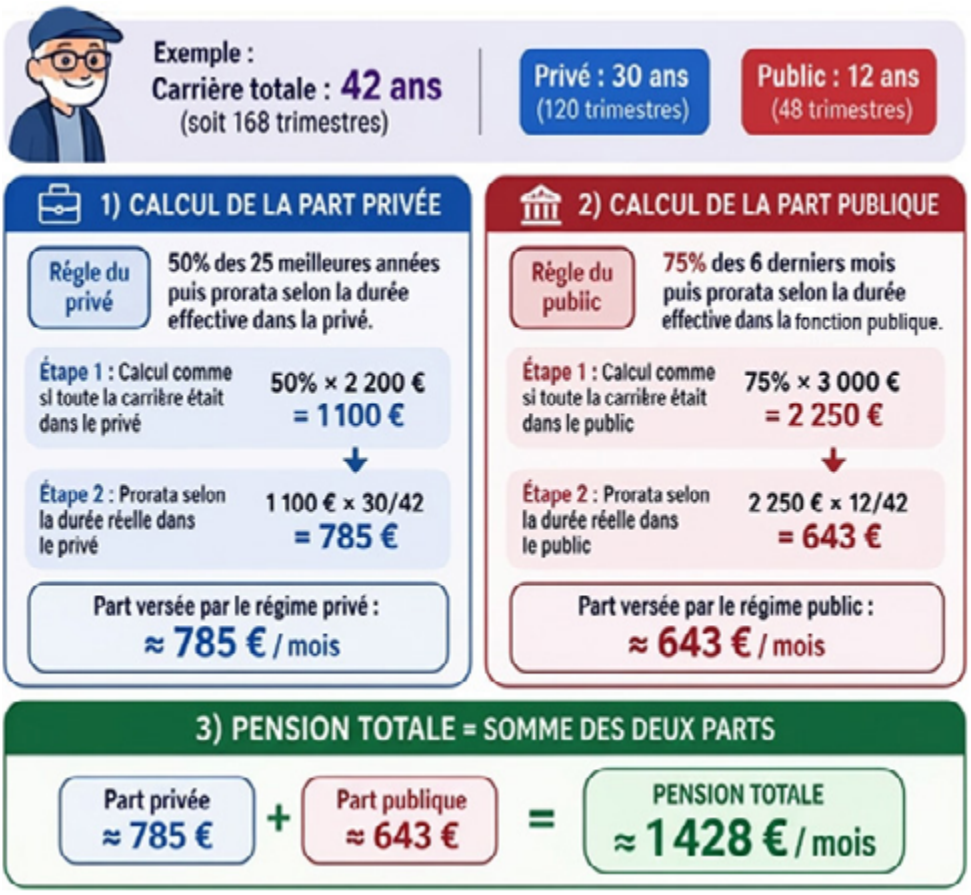
Les agents contractuels ne forment donc pas un groupe homogène au sein du ministère des Armées. Leur sort en 2026 est loin d'être enviable. Hormis quelques exceptions, ils sont moins bien rémunérés que les titulaires qui, à indice égal ou plus faible, bénéficient de primes, une composante majeure de leur rémunération. Pas de prime, pas d'évolution de carrière, pas de reconnaissance, pas d'équité de traitement. Au bout du compte, le contractuel est clairement désavantagé.

Un paradoxe face à l'ambition affichée d'une attractivité et d'une fidélisation à 360° qui contraste avec la réalité vécue par une grande majorité d'agents contractuels.

LA RETRAITE : UN ÉLÉMENT DÉTERMINANT DE LA RÉMUNÉRATION

Le sujet de la retraite doit être intégré dans une approche globale de la rémunération, au même titre que le salaire, le traitement, les primes et les perspectives de carrière.

LA RETRAITE DES AGENTS POLYPENSIONNES - EXEMPLE



À la différence du régime de retraite des fonctionnaires, reposant sur un taux de 75% de leur rémunération basée sur le grade et l'échelon des 6 derniers mois, la retraite de base des agents sous contrat de droit public relève du régime général de la sécurité sociale à laquelle ils cotisent tout au long de leur vie professionnelle. Le mécanisme est fondé sur l'accumulation de droits.

Le montant de leur retraite fixé à 50% de leur rémunération est donc établi en fonction des droits acquis par cotisations versées tout au long de la carrière en tenant compte des 25 meilleures années de leur carrière. Le montant de leur pension dépend de l'ensemble des rémunérations soumises à cotisations ainsi que de la durée de cotisation. Il s'appuie également sur la durée d'assurance (le nombre total de trimestres validés), qui détermine l'application d'un taux plein ou d'une décote. Enfin, le calcul intègre le salaire moyen des années les plus favorables de la carrière.

La retraite de base est complétée par un régime de retraite complémentaire obligatoire auquel le contractuel cotise également : l'Ircantec. Le régime repose sur une logique de constitution de droits par points. Le montant de la pension complémentaire dépend ensuite du nombre de points accumulés et surtout de la valeur[4] du point au moment de la liquidation : un paramètre qui peut modifier substantiellement le montant de la pension de retraite.

La retraite de base comme la retraite complémentaire s'appuie donc sur la durée de temps travaillé d'un agent contractuel au sein de la Fonction publique. S'il a réalisé une carrière complète ou presque au sein du ministère, sa retraite complémentaire lui verse un revenu qui peut être intéressant. S'il n'a effectué que quelques années, le nombre de points acquis *via* l'Ircantec sera infinitésimal.

Ajoutons à cela, que les discours engageant l'agent contractuel à devenir fonctionnaire omettent de préciser qu'il convient d'être particulièrement vigilant en ce qui concerne les conditions d'accès au taux plein pour la retraite.

Si le contractuel n'en est pas au début de sa vie professionnelle et que la première partie de son parcours s'est déroulée au sein du secteur privé ou en tant qu'agent contractuel et qu'il choisit de devenir titulaire, il entre alors dans la catégorie des agents polypensionnés, c'est-à-dire des agents qui dépendent de deux systèmes de retraite

4 - La valeur du point Ircantec est fixée à 0,56053 € à compter du 1er janvier 2026.

différents et la logique de décote existe dans les deux régimes.

Ce mécanisme de décote dépend de trois paramètres : le nombre de trimestres manquants, l'âge de départ et le niveau de pension de référence.

Ne bénéficiant pas d'une carrière complète suffisante dans aucun des deux systèmes, l'agent liquide sa retraite sans avoir atteint la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein. Les décotes engendrent une réduction très significative de la pension de retraite que l'accumulation des pensions acquises dans chaque régime ne comble pas. La polypension pénalise donc les parcours discontinus et les entrées tardives dans le fonctionnariat.

UNE POLITIQUE RH INEXISTANTE AU SEIN D'UNE FONCTION PUBLIQUE EN PLEINE MUTATION

Les employeurs publics gèrent les contractuels au fil de l'eau, en fonction de leurs besoins du moment. Aucune vision à long terme ne les anime, aucune orientation particulière, aucune politique d'emploi à long terme, n'est donnée. Hormis l'encadrement juridique de leur recrutement, aucune règle, aucune possibilité d'évolution salariale et professionnelle n'ont été pensées. Les DRH titulaires ne semblent pas avoir compris qu'un agent contractuel ne considère pas son entrée dans la Fonction publique comme un préalable à une titularisation en vue d'une ascension hiérarchique.

Dans son rapport, la Cour des Comptes souligne que les employeurs publics *« certes attentifs aux potentielles inégalités de traitement, souhaitent conserver une gestion des agents contractuels souple et réactive aux besoins et s'interrogent sur la pertinence de mesures qui viseraient à offrir une carrière aux agents contractuels, au risque de réduire leur intérêt pour rejoindre un corps de la Fonction publique ».*

Devenir fonctionnaire n'est pas toujours LE projet de vie professionnelle des contractuels qui cherchent avant tout un emploi dans le domaine de compétences qu'ils ont choisi d'exercer. Alors pourquoi rester dans un ministère qui parfois les déconsidère ?

Parce que le contractuel, lorsqu'il est recruté pour une expertise métier, s'inscrit souvent dans une logique d'engagement centrée sur le contenu des missions et sur des sujets rarement accessibles ailleurs, distincte de la logique de progression statutaire qui structure davantage le parcours du titulaire.

Cette posture, au sein du ministère des Armées et plus largement dans la Fonction publique, s'inscrit dans un mouvement de transformation profonde d'une Fonction publique en pleine mutation. Les employeurs ministériels en ont-ils réellement pris conscience ?

« Face aux changements en cours, aucune doctrine n'émerge et ne guide l'action des employeurs publics. À ce jour, les employeurs publics ont peu tiré les conséquences de la mutation en cours dans la Fonction publique », souligne la Cour des Comptes.

L'œil de FO

MALADES ET PAUVRES : LA NOUVELLE CONDITION DES CONTRACTUELS

Comme tout travailleur des secteurs public et privé, l'agent public contractuel, qu'il soit en CDD ou en CDI, peut être placé en congé de maladie lorsque son état de santé l'y oblige.

Il existe deux types de congés pour raison de santé pour le contractuel : le congé de maladie ordinaire (qui s'applique aussi pour les accidents du travail) et le congé de grave maladie.

Dans les deux cas, les modalités de rémunération des agents pendant leur congé de maladie varient en fonction de leur ancienneté ; l'agent perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) complétant la part de rémunération versée par son employeur, si, et seulement si, il justifie de 4 mois d'ancienneté au sein de l'un des 3 versants de la Fonction publique.

Arrêtons-nous un instant sur un point souvent méconnu de l'indemnité journalière censée compenser la perte de salaire. Elle correspond en réalité à 50 % du salaire journalier de base, calculé à partir de la moyenne des salaires bruts des 3 mois précédant l'arrêt de travail, divisée par 91,25.



Au bout du compte, le compte n'y est pas. Outre la déduction de diverses cotisations sociales, le montant des IJSS versées à l'agent ne constitue donc pas la moitié de son salaire. Rappelons également que les indemnités journalières devront être reversées à l'employeur et déclarées aux finances publiques.

Rappelons également qu'à chaque arrêt maladie, quel que soit le type de congé (ordinaire ou maladie grave), l'assurance maladie n'indemnise pas les travailleurs pendant 3 jours : ce sont les fameux jours de carence. Par chance, dans la Fonction publique, ces jours non payés sont ramenés de 3 à 1 seule journée.

LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CMO)

Depuis février 2025, le contractuel en congé de maladie ordinaire, perçoit de la part de son employeur 90% de sa rémunération au cours des 3 premiers mois, puis la moitié du traitement indiciaire au cours des 9 mois suivants.

Le CMG dont l'agent dépend doit alors adresser dès que possible une attestation de salaire à l'assurance maladie qui lui verse des indemnités journalières en complément de salaire. L'agent reverse ces indemnités à son employeur en fournissant au CMG dont il dépend une attestation de versement des IJSS.

L'agent peut bénéficier de congés de maladie pendant une période de 12 mois consécutifs en cas d'arrêts de travail en continu ou, au cours d'une période de 300 jours de services effectifs en cas d'arrêts de travail discontinus.

LE CONGÉ DE GRAVE MALADIE (CGM)

Lorsque l'état de santé de l'agent présente un caractère grave et invalidant, nécessitant un traitement et des soins prolongés ne lui permettant pas d'assurer ses fonctions, il peut bénéficier, d'un congé de grave maladie, **uniquement sur sa demande** auprès de son administration employeur. Sa durée maximale est de 3 ans. Il peut être accordé par période de 3 à 6 mois et nécessite l'avis du Conseil médical.

L'agent perçoit alors 100% de son salaire indiciaire pendant 1 an, puis 60% les 2 années suivantes. S'il perçoit des indemnités, elles sont versées à hauteur de 33% du salaire pendant 1 an, puis à 60% les 2 années suivantes.

DROITS SOCIAUX : LE GRAND RECUL DES ANNÉES 2025

Malades, moins indemnisés, moins protégés : la précarité sur ordonnance est en marche depuis le début de l'année 2025. Depuis, un flot de décrets submerge les acquis sociaux des *Jours heureux*. Le socle sur lequel repose notre Sécurité sociale, l'un des plus grands acquis sociaux du XXe siècle, ne cesse de vaciller.

Les conditions de prise en charge des contractuels lorsqu'ils sont malades se détériorent. Les premiers coups portés à leur encontre dès le 1er trimestre 2025, les ont irrémédiablement condamnés à s'appauvrir.

À la recherche éperdue d'économies, le Premier ministre d'alors n'a pas hésité à prendre deux mesures radicales contre les salariés de notre pays, accusés d'absentéisme et d'une explosion du nombre d'arrêts maladie.

LE LABYRINTHE DES TROP-PERÇUS

Les trop-perçus, souvent présentés comme de simples régularisations administratives, prennent pour les agents concernés, la forme d'une baisse de revenus soudaine, parfois plusieurs mois après les versements initiaux. Véritables casse-têtes, ils contribuent à placer les contractuels, malades, ou qui l'ont été récemment, dans une situation financière très difficile.

Lorsqu'un agent contractuel est en arrêt de travail, l'administration employeur est tenue de compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale à hauteur du plein ou du demi-traitement maintenu. Il perçoit des IJSS qu'il devra rembourser à son administration employeur engendrant des trop perçus.

Le trop-perçu ou indu est généré par la saisie rétroactive d'un arrêt maladie, imprévisible par nature. Lorsqu'un gestionnaire saisit le congé de maladie dans le SIRH avec une date d'effet passée (l'agent peut avoir repris son travail après deux semaines d'arrêt par exemple), un calcul de la différence entre ce qui a été versé et ce qui aurait dû l'être est effectué. Cette différence constitue un indu de rémunération que l'administration doit récupérer.

En général, un délai de deux mois est nécessaire pour que toute modification de la situation d'un agent soit prise en compte au niveau de la paie.

En l'absence de subrogation pour les agents contractuels, le recouvrement de l'indu, en l'occurrence le complément de salaire que constituent les IJSS est réalisé par précompte, c'est-à-dire selon une estimation automatiquement opérée sur la paie *via* une retenue directe sur salaire.

Or, des délais de transmission des documents entrent en compte dans le recouvrement des IJSS qui complexifient le traitement des données :

– traitement des informations en paie ;

– déclaration des arrêts par les CMG auprès des CPAM ;

– transmission par les agents concernés des décomptes d'IJSS au CMG via les RH de proximité…

Par ailleurs, dans le cas du précompte, aucun texte n'oblige à une quelconque notification. Sans proposition d'échéancier ni information préalable, les prélèvements pour rembourser les indus sont effectués alors même que l'agent n'a plus de quoi vivre le mois en cours et parfois le mois suivant également.

Aux difficultés de trop-perçus, s'ajoute la prise en compte de règles de gestion bien plus complexes que le simple maintien du traitement couplé à l'application du jour de carence.

En effet, le SIRH calcule chaque jour l'utilisation des droits à congés maladie afin d'appliquer un passage à demi-traitement lorsque les 90 jours de CMO sur douze mois glissants sont atteints. Sur un mois de paie, si un agent est rémunéré à plein traitement puis bascule à mi-traitement, le complément de rémunération versé par l'employeur sera forcément différent.

En 2021, la Cour des comptes a publié un rapport sur la rémunération des agents publics en arrêt maladie dans lequel elle affirmait que les agents avaient *« besoin d'un accompagnement de la part de leurs gestionnaires RH en raison de la complexité des règles. Des informations devraient leur être données qui leur permettent d'anticiper leur situation financière, même de façon très générale et évoquant les scénarios possibles.*

Ceci implique que les services gestionnaires aient non seulement la formation nécessaire, mais disposent des outils de gestion à hauteur d'une réglementation touffue. Aussi l'accompagnement des services RH doit être renforcé pour assurer la professionnalisation des équipes ». Un vœu pieu, jamais mis en œuvre. Il ne reste plus à espérer que la subrogation de salaire pour les contractuels ne devienne pas elle aussi un simple vœu pieu.



Le mois de février aura connu les deux premières vagues scélérates d'un recul social sans précédent. Le 20 février 2025, le décret n° 2025-160 relatif au plafond du revenu d'activité servant de base au calcul des indemnités journalières, dues au titre de l'assurance maladie, a apporté une modification majeure au plafond de revenus servant de base au calcul des IJSS pour maladie non professionnelle. Jusqu'au 31 mars 2025, ce plafond était fixé à 1,8 fois le Smic mensuel brut, soit 3 243,24 €. Dès le 1er avril, il est ramené brutalement à 1,4 Smic, soit 2 522,52 €.

Avant la réforme, l'indemnité journalière maximale était égale à 53,31 € par jour. Avec la réforme, l'indemnité journalière ne peut pas excéder : 41,47 € bruts, soit une baisse indemnitaire de 11,84 € par jour. Pour un arrêt de 3 semaines, cela représente une perte de près de 250 €.

Ajouté à cela, la publication du décret n° 2025-197 du 27 février 2025 informant d'une nouvelle modalité de rémunération du congé de maladie « ordinaire » des contractuels. Ils auront été les premiers à se voir appliquer une baisse de leur rémunération lors de leur congé maladie avant que le dispositif ne soit ensuite étendu aux titulaires.

À compter de cette date, l'employeur ne les a plus rémunérés qu'à hauteur de 90 % de leur rémunération au cours des 3 premiers mois de leur congé maladie, contre 100 % avant la réforme. Au cours des 9 mois suivants, ils ne touchent plus que la moitié de 90 % de leur rémunération.

Un an plus tard, c'est la durée des arrêts maladie que le Gouvernement décide de plafonner en publiant le décret n° 2026-498 du 12 juin 2026.

Cette nouvelle mesure, qui impose que le premier arrêt de travail pour maladie ordinaire ne puisse plus dépasser 31 jours, a donc été mise en application depuis le 1er septembre 2026. Si le médecin décide d'une prolongation de l'arrêt maladie au vu de l'état de santé de l'agent, il ne peut être prolongé au-delà de 62 jours.

RÉFORME DES IJSS EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Cinquième mesure de régression sociale en matière de santé, les arrêts maladie pour accident du travail ou maladie professionnelle sont également concernés par de nouvelles mesures. Les décrets n° 2026-354 et n° 2026-355 du 7 mai 2026, accompagnés d'un arrêté publié à la même date, permettent la mise en application, dès le 1er novembre, d'une réforme de l'indemnisation de l'incapacité permanente liée à un accident du travail, ou à une maladie professionnelle, souvent appelée « pension d'invalidité ».

La principale nouveauté de cette réforme majeure, adoptée en application de la LFSS 2025, change fondamentalement la logique de calcul des rentes. Elle réside dans la séparation de l'indemnisation en deux volets distincts, mettant fin à l'ancienne évaluation globale de l'Assurance maladie.

On distingue désormais d'une part, le taux d'incapacité permanente fonctionnelle, qui mesure le déficit fonctionnel permanent, c'est-à-dire l'atteinte à l'intégrité physique, les douleurs et les répercussions des séquelles sur les actes de la vie quotidienne de la victime.

D'autre part, le taux d'incapacité permanente professionnelle mesure l'impact économique direct des séquelles sur la vie professionnelle (perte d'emploi, baisse de salaire, dévalorisation sur le marché du travail).

L'arrêté du 7 mai définit trois barèmes indicatifs : le premier, pour le taux d'incapacité permanente fonctionnelle, les deux autres concernant le taux d'incapacité permanente professionnelle : l'un pour les accidents du travail et l'autre pour les maladies professionnelles. Ils modifient notamment le calcul et le versement des indemnités et des rentes attribuées en cas d'incapacité permanente.

Le 1er novembre est également annonciateur d'une nouvelle réforme concernant les IJSS pour tout arrêt de travail découlant d'un accident du travail. Le plafond sera abaissé à compter de cette date, à 1,8 Smic contre 0,834 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) auparavant fixé à 48 060 € jusqu'au 30 septembre 2026. En abandonnant les 0,834 % du PASS au profit de l'équivalent de 1,8 Smic, l'État applique une baisse drastique du plafond, soit des IJSS divisées par 4 !

Une réforme en entraînant une autre, le gouvernement a décidé qu'au 1er janvier 2027, un nouveau décret limiterait la durée maximale des indemnités journalières. Pour les accidents du travail survenant à compter du 1er janvier 2027, le versement des indemnités journalières pendant l'arrêt temporaire sera limité à 4 ans au maximum.

Au-delà de ces 4 ans, si l'incapacité de travail persiste, elle sera considérée comme définitive et relèvera d'un autre régime d'indemnisation.

En cas de reprise du travail d'au moins 1 an, il sera possible de rouvrir un droit à indemnisation journalière pour une nouvelle période de 4 ans maximum.

UN FLOT DE DÉCRETS A GRIGNOTÉ PEU À PEU LES ACQUIS SOCIAUX

En un peu plus d'un an, les répercussions financières de ces mesures auront acté un recul social sans précédent !

Ce recul social se sera concrétisé par des précarités sanitaires cumulées. Il se sera traduit par un transfert de la charge financière du système solidaire vers le budget des ménages.

Le déremboursement des indemnités journalières – pilier fondateur de la Sécurité sociale et de son esprit de solidarité collective depuis 1946 – fragilise les bases mêmes de notre pacte républicain. Exiger des cotisations sociales sans garantir d'indemnisation en cas d'arrêt maladie dépasse la simple paupérisation : c'est un basculement programmé, c'est une régression systémique qui condamne les agents au renoncement aux soins pour des raisons financières, c'est une quasi-indigence sur ordonnance.

Avant la fin de cette année 2026, les agents contractuels basculeront au seuil de la rupture. Privés de tout moyen de subsistance face à la maladie et acculés à la limite de la survie matérielle, c'est l'indigence absolue qui les guette.

4E REPORT DE LA SUBROGATION POUR LES CONTRACTUELS : LE MÉPRIS

L'insécurisation des conditions de vie des agents contractuels en arrêt maladie amoindrit considérablement les faibles rémunérations de la grande majorité des agents ex-84-16 parmi les plus anciens au ministère.

Ceux qui constituent le « stock » des agents contractuels, les plus fidèles, les plus nombreux, sont aussi les moins reconnus et les moins rémunérés, bien en-deçà de leurs qualifications professionnelles. À ceux-là, les employeurs refusent un rehaussement de leur salaire au prétexte qu'au moment de leur recrutement, les métiers en tension n'existaient pas au ministère. Aucune évolution de salaire, aucune prime ne leur a permis de compenser quelque peu une perte de salaire à hauteur de 31 % par rapport à l'inflation depuis les années 2000.

Au faible salaire de ces agents, le ministère de la Transformation et de la Modernisation de la Fonction publique et six organisations syndicales ont rajouté l'obligation d'adhérer à une protection sociale complémentaire. Pour ces agents, elle est inutile. Ils ont depuis longtemps pris les devants en adhérant à une mutuelle de leur choix. La PSC inutile et très coûteuse réduit encore leur pouvoir d'achat.

Dans ce contexte, le nouveau report de la subrogation de salaire, « au mieux à 2028, voire 2029 » constitue le coup de grâce porté à leur encontre et traduit un mépris institutionnel révoltant.

Si l'État a décidé d'accroître le recours au contrat pour exercer des missions de Service public, force est de constater que ce même État est un bien piètre employeur pour les agents contractuels, souvent plus dur et moins protecteur que le secteur privé.

Face à ce constat, FO Défense affirme son soutien à la défense des agents contractuels, à l'évolution de leurs droits et soutient leur combat contre la précarité sociale et salariale.

Du 3 au 10 décembre prochain, votez FO !

Vos convictions notre action

LA PRÉCARITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE COMMENT EST-CE POSSIBLE ?

Il y a quinze ans, l'idée même de précarité dans la Fonction publique pouvait encore sembler paradoxale. Le fonctionnaire bénéficiait d'un statut protecteur et le recours aux agents contractuels était présenté comme une exception destinée à répondre à des besoins particuliers. En 2026, cette représentation appartient au passé. La précarité n'est plus seulement « CDD contre CDI », mais aussi reconnaissance des qualifications, niveau de rémunération, absence de grilles salariales lisibles, progression professionnelle et capacité à vivre de son métier.

La Fonction publique compte désormais près de 5,9 millions d'agents et les contractuels représentent 24 % des agents publics. Leur nombre continue de progresser : fin 2024, ils étaient 2,6 % plus nombreux que l'année précédente. Dans la Fonction publique de l'État, les contractuels représentent 23,2 % des effectifs ; ils sont 26,4 % dans la Fonction publique territoriale et 21,7 % dans la Fonction publique hospitalière.

La précarité n'est donc plus une situation marginale réservée à quelques emplois temporaires. Elle peut toucher des agents exerçant durablement leurs missions, qu'ils soient contractuels ou fonctionnaires.

FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS – QUAND TRAVAILLER DANS LA FONCTION PUBLIQUE NE PROTÈGE PLUS DE LA PRÉCARITÉ

Elle prend aujourd'hui plusieurs formes : précarité de l'emploi, stagnation salariale, faiblesse des rémunérations, temps partiel subi, fragilité face aux accidents de la vie, perte de pouvoir d'achat, difficultés d'accès au logement, aux soins ou encore à la retraite.

Et une réalité symbolique résume particulièrement bien cette évolution : en 2026, le traitement indiciaire ou la rémunération de base de certains agents se situe en dessous du Smic. Le phénomène n'est pas nouveau, mais il s'est installé dans la durée.

Pour les contractuels de niveau III, la problématique est la même. L'indice le plus bas de la rémunération est fixé par rapport au Smic, alors qu'aucune prime ne vient le compenser. Le Smic progressant rapidement, et le salaire de l'agent contractuel étant une fois pour toutes fixé lors de son recrutement, nombre d'agents contractuels seront donc rémunérés en dessous du Smic, dès sa prochaine augmentation. Pour l'heure, aucune communication n'a été faite de la part de la DRH-MD sur la mise en place d'une indemnité différentielle pour les contractuels.

Le traitement indiciaire des fonctionnaires et des contractuels est calculé



à partir d'un indice majoré. Pour les contractuels, la rémunération est fixée par l'administration, qui doit notamment tenir compte des fonctions exercées, de la qualification requise et de l'expérience. Or les revalorisations successives du Smic ont progressivement rattrapé les premiers niveaux de rémunération de la Fonction publique.

Depuis le 1er juin 2026, le Smic s'élève à 12,31 € brut de l'heure, soit 1 867,02 € brut par mois pour 35 heures.

Cette hausse de 2,41 % a entraîné la mise en œuvre d'une nouvelle indemnité différentielle dans la Fonction publique.

Au 1er juin 2026, le montant maximal de cette indemnité différentielle est de 65,28 € bruts par mois. Elle est calculée sur la rémunération indiciaire ou la rémunération de base, et les primes et indemnités ne sont pas prises en compte pour déterminer si le seuil du Smic est atteint.

Ainsi, l'administration peut verser à un fonctionnaire une rémunération indiciaire inférieure au Smic tout en respectant le minimum légal grâce à un complément spécifique.

Cette situation constitue un révélateur de l'état des rémunérations publiques : le salaire minimum progresse plus rapidement que certains niveaux de rémunération de la Fonction publique.

LA PRÉCARITÉ N'EST PAS SEULEMENT DANS LE CONTRAT

En 2011, le recours aux contractuels était présenté comme l'un des facteurs de progression de la précarité.

En 2026, l'emploi contractuel fait partie intégrante de ce qu'il pourrait être convenu d'appeler la nouvelle structuration de l'emploi public.

Fin 2024, la Fonction publique comptait environ 1,41 million de contractuels, contre 1,26 million en 2023 selon les données de l'Insee. La hausse concerne les trois versants. Dans la Fonction publique de l'État, les contractuels étaient environ 600 500, fin 2024. En 2025, la population contractuelle constitue le quart de la population civile au sein du ministère des Armées.

Cette progression ne signifie évidemment pas que tous les contractuels sont en situation de précarité salariale ou professionnelle. Elle pose cependant une question de fond, à savoir comment garantir une véritable stabilité professionnelle, salariale et sociale lorsque l'emploi public repose de plus en plus sur des agents qui ne bénéficient pas d'un statut à l'instar des ouvriers de l'État et des fonctionnaires ?

La question est d'autant plus importante que le contrat ne signifie pas nécessairement emploi temporaire.

De nombreux contractuels occupent des fonctions permanentes, parfois depuis de nombreuses années, et disposent de qualifications et d'une expertise indispensables au fonctionnement des services publics.

La précarité ne réside donc pas seulement dans la durée du contrat.

Elle peut également résider dans l'absence de visibilité sur l'évolution salariale, dans l'absence de grille clairement identifiable, dans les écarts de rémunération entre agents exerçant des fonctions comparables ou dans la difficulté à faire reconnaître l'expérience acquise.

UNE PRÉCARITÉ AUX MULTIPLES FACETTES

Force est de constater qu'aujourd'hui, la précarité ne se résume pas au statut ou au régime d'emploi de l'agent.

Un fonctionnaire peut disposer d'une garantie statutaire et connaître malgré tout une situation financière fragile, notamment au niveau des rémunérations les plus basses par rapport au coût de la vie (logement, nourriture et aujourd'hui énergie).

En d'autres termes si le statut protège d'une insécurité professionnelle, il ne protège pas nécessairement de la paupérisation.

Un agent qui dispose d'un contrat renouvelable, d'une rémunération faible, d'un temps de travail réduit et d'une faible visibilité sur son évolution professionnelle ne connaît pas nécessairement une seule forme de précarité : il cumule plusieurs fragilités.

En 2026, la question ne se pose plus en termes d'emploi ou de statut, la question de la précarité contemporaine au sein de la Fonction publique se mesure aussi à la capacité d'un agent à vivre dignement de son travail, à envisager un avenir professionnel, à se loger, à se soigner, à préparer une retraite décente. Elle interroge sur le sens même du choix de travailler dans la Fonction publique.

En effet, si elle reste fondée sur des garanties statutaires importantes, est-elle encore synonyme de sécurité ? Ces garanties doivent-elles conduire à ignorer les nouvelles formes de précarité qui se développent en son sein ? Le fait que, depuis juin 2026, une indemnité différentielle soit nécessaire pour garantir à environ 862 000 fonctionnaires, dont environ 306 000 fonctionnaires de la FPE, une rémunération au moins égale au Smic révèle une réalité salariale difficile à ignorer : le niveau de certaines rémunérations publiques est désormais rattrapé par le salaire minimum.

La précarité dans la Fonction publique n'est donc plus une anomalie ou une exception, elle tend désormais à devenir la règle.

**Pour la défense des agents contractuels,
FO Défense revendique
le rebasage des filières administratives et de santé,
la mise en place immédiate de la subrogation,
un quasi-statut pour un régime d'emploi protecteur
et une équité de traitement pour TOUS les agents contractuels.**

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES APPROCHENT…

Du 3 au 10 septembre prochain, vous allez élire vos représentants du personnel. Ce sont eux qui vous informent et défendent votre dossier lors de votre commission paritaire de défense individuelle, la Commission consultative paritaire unifiée (CCPU).

Menacés de licenciement ou sollicitant un recours CREP, de plus en plus d'agents contractuels ne se font pas accompagner par des représentants syndicaux et cherchent à défendre seuls leur cause.

FO Défense s'attache à défendre chaque agent. Néanmoins, un agent connu et accompagné par FO Défense change totalement la donne. Les relais régionaux travaillent à contacter l'employeur et vous accompagnent jusqu'à ce que votre dossier soit présenté en commission paritaire. Les représentants du personnel FO Défense qui siègent en CCPU ont le temps d'analyser votre problématique avec rigueur et méthode. FO Défense a également le temps d'échanger avec vous autant que nécessaire. Notre expertise en droit public et notre engagement à vous défendre vous garantissent ainsi une intervention efficace.



FO Défense vous soutient, soutenez FO Défense.

DU 3 AU 10 DÉCEMBRE PROCHAIN, VOTEZ FO DÉFENSE, ADHÉREZ À FO DÉFENSE !