

**Accord collectif du 16 avril 2026 relatif au cadre de gestion des agents contractuels de l'administration centrale du ministère chargé de l'éducation nationale, du ministère chargé de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace, et du ministère chargé des sports, de la jeunesse et de la vie associative**

**Entre,**

Le secrétaire général des ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace, des sports, de la jeunesse et de la vie associative,

**et,**

La CGT Educ'action, administration centrale ;

La CFDT Éducation, Formation, Recherche publiques ;

L'UNSA, administration centrale ;

L'ASAMEN.

**Préambule**

Les parties signataires, réunies dans le cadre de la négociation ouverte conformément à l'accord de méthode en date du 30 septembre 2025, réaffirment leur volonté commune de définir un cadre de gestion partagé, transparent et équitable des agents contractuels de l'administration centrale des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de l'espace, de la jeunesse, des sports et de la vie associative.

Cet accord s'inscrit dans la continuité des engagements pris lors de l'accord de méthode, qui a posé les bases d'une démarche concertée et structurée visant à répondre aux enjeux liés au recrutement croissant d'agents contractuels. Il précise les modalités de gestion spécifiques mises en œuvre en administration centrale afin de garantir l'attractivité, la fidélisation et la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels.

Cet accord complète le cadre de gestion national des personnels contractuels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé, publié au Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports du 21 août 2025.

Les parties signataires rappellent que cet accord s'applique à l'ensemble des agents contractuels relevant du périmètre de l'administration centrale, à l'exclusion de certaines catégories de personnel, régies par des dispositions spécifiques, listées dans l'accord de méthode :

Les agents contractuels relevant du droit privé y compris les apprentis ;

Les agents contractuels détachés sur des emplois fonctionnels d'encadrement supérieur ;

Les personnels contractuels recrutés en tant que directeurs techniques et entraîneurs nationaux ;

Les personnels titulaires détachés sur contrat en qualité de directeurs techniques et d'entraîneurs nationaux.

L'accord collectif sera complété par d'autres supports thématiques à destination de différents publics (agents contractuels, recruteurs...).

AM

RS

EP

1

JL

JRS

TC

Les parties signataires de l'accord veillent à la mise en œuvre des mesures explicitées dans les articles du présent accord et déclinées dans l'ensemble des documents relatifs à l'accompagnement des agents contractuels, élaborés par le service de l'action administrative et des moyens.

## **Article 1<sup>er</sup> – Recours au recrutement d'agents contractuels**

Les emplois permanents de la fonction publique ont vocation à être pourvus par des fonctionnaires, sauf exceptions prévues par le code général de la fonction publique.

Les possibilités de recourir aux agents contractuels pour occuper des emplois permanents dans la fonction publique de l'Etat sont précisées aux [articles L.332-2](#) à [L.332-3](#) du code général de la fonction publique.

Les directions d'administration centrale sont tenues de motiver par écrit toute demande de recrutement d'un agent contractuel lorsque des agents titulaires se sont portés candidats pour le poste concerné.

Un rappel des règles applicables et de la procédure à respecter est adressé aux différents services recruteurs par le Service de l'action administrative et des moyens (SAAM), qui s'engage à vérifier la régularité de la procédure.

## **Article 2 – Durée des contrats pour répondre à un besoin permanent**

### **1° Le contrat à durée déterminée (CDD)**

Le premier contrat pour couvrir un besoin permanent en administration centrale est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Cependant, un contrat d'une durée inférieure à trois ans peut être proposé pour tenir compte de la nature de certaines fonctions ou d'un contexte particulier, sous réserve que la demande du service recruteur soit argumentée.

### **2° Le contrat à durée indéterminée (CDI)**

La possibilité de recruter un agent en CDI est pleinement utilisée en administration centrale selon les modalités suivantes :

- Un CDI est proposé à l'agent contractuel, après un CDD de trois ans, sous réserve de l'avis favorable de la direction, de l'accord de l'agent et de la permanence du besoin ;
- Un CDI peut être proposé sans condition de durée de services antérieurs. Les acquis d'une expérience réussie (compte-rendu d'entretien professionnel, références...) dans une autre administration ou sur un autre type de fonctions peuvent justifier ce recrutement. La demande motivée par écrit de la direction est soumise à l'avis du SAAM.
- Un CDI peut également être proposé, à tout moment, à la demande de la direction, après un an d'ancienneté dans le poste.

### **3° La portabilité de la nature du contrat**

Un agent contractuel lié par un CDI à une autre administration bénéficie de la portabilité du contrat à durée indéterminée s'il exerçait des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

Toutefois, lorsque cette portabilité ne peut être mise en œuvre en raison des besoins du service ou si le poste n'est pas éligible à un CDI, l'administration se rapproche de l'administration d'origine afin de rechercher la préservation du CDI de l'agent (congé de mobilité) si celui-ci le souhaite.

## **Article 3 – La période d'essai**

Les recruteurs et les agents contractuels sont sensibilisés au rôle de la période d'essai et à son caractère renouvelable : « *La période d'essai permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent* ».

AM

TS JL ZP

2

JKB

VG

Les règles relatives à la période d'essai sont les suivantes :

- La possibilité de renouveler la période d'essai doit être utilisée si l'adéquation entre le poste et la personne n'a pas pu être pleinement évaluée ;
- Le renouvellement de la période d'essai est limité à une seule fois ;
- La durée du renouvellement ne peut être supérieure à la durée initiale ;
- Le renouvellement de la période d'essai doit être prévu dans le contrat ;
- Pour un recrutement direct en CDI, la période d'essai est fixée à quatre mois et doit être pleinement utilisée ;
- Tout licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. L'agent est convoqué à cet entretien par écrit et peut être assisté par toute personne de son choix ;
- La période d'essai d'un agent bénéficiant de la portabilité de son CDI peut être réduite et reste facultative ;
- En cas de renouvellement de CDD ou de transformation de CDD en CDI sur les mêmes fonctions, la période d'essai est supprimée.

La durée des périodes d'essai est prévue à [l'article R.332-22 du code général de la fonction publique](#) (CGFP).

#### **Article 4 – Le renouvellement des contrats**

Chaque trimestre, les directions sont consultées par le bureau du SAAM en charge de la gestion des agents contractuels afin de recueillir leurs souhaits en matière de renouvellement ou de non-renouvellement des contrats, conclus pour répondre à un besoin permanent, arrivant à échéance dans les six mois.

En cas de renouvellement ou de non-renouvellement de contrat, l'agent contractuel recruté sur des besoins permanents bénéficie d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel les raisons du non-renouvellement éventuel lui sont exposées.

La date de cet entretien est fixée en respectant a minima les délais de prévenance suivants :

- Un mois avant le terme du contrat s'il est d'une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- Deux mois avant le terme du contrat s'il est d'une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- Trois mois avant le terme du contrat s'il est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

L'agent est convoqué à cet entretien par écrit et peut être assisté par la personne de son choix.

La décision de non-renouvellement fait l'objet d'un courrier du SAAM par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les agents contractuels ayant refusé le renouvellement de leur contrat pour un motif légitime lié à des considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle du contrat non justifiée par l'employeur sont assimilés à des personnels involontairement privés d'emplois et ont donc droit à l'allocation chômage, sous réserve du respect des conditions d'attribution.

L'agent dont le contrat n'est pas renouvelé peut bénéficier d'un accompagnement du Pôle d'accompagnement et de développement professionnel (PADP) du SAAM.

#### **Article 5 – Informations sur les parcours de carrière et mobilité**

Les modalités de mobilité et les possibilités de parcours de carrière sont portées à la connaissance des agents contractuels en CDD ou en CDI dès leur recrutement.

Le PADP peut être sollicité par les agents en CDI souhaitant réaliser une mobilité au sein du ministère.

Pour une mobilité externe d'un agent en CDI, il est recommandé de privilégier le dispositif de congé de mobilité

AM

TL

EP

JL

JRP

VE

([article 33-2 du décret 86-83 du 17 janvier 1986](#) <sup>1</sup> ), accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans. Au moins deux mois avant le terme de son congé, l'agent doit solliciter de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

## **Article 6 – Les entretiens professionnels et d'accompagnement de carrière**

L'agent contractuel bénéficie d'un entretien avec son supérieur hiérarchique lors de sa prise de poste. Cet entretien de fixation d'objectifs est suivi d'un second entretien avant la date de fin de sa période d'essai.

Le supérieur hiérarchique mène l'entretien annuel réglementaire d'évaluation professionnelle pour tous les agents en CDI et en CDD d'une durée supérieure à un an. L'importance de cet entretien doit être rappelée : il sert de fondement à la réévaluation de la rémunération, à l'éventuelle attribution d'une part variable et permet à l'agent d'exprimer ses souhaits en matière d'évolution de carrière (notamment de préparation aux concours) et de mobilité.

La question du renouvellement ou du non renouvellement du contrat peut le cas échéant être abordée.

## **Article 7 – La formation**

Les agents contractuels en CDD et en CDI bénéficient de la même offre de formation que les agents titulaires en administration centrale.

Le recueil des besoins de formation est abordé de manière systématique lors de chaque entretien professionnel avec pour objectifs l'adaptation à l'emploi, la montée en compétence et l'accès aux concours de la fonction publique.

Des formations d'acculturation à l'environnement professionnel sont programmées dès la prise de fonction de l'agent : elles traitent notamment des grands principes du service public, des questions de déontologie, du droit syndical et des politiques publiques conduites par les trois ministères.

Pour les nouveaux agents contractuels en CDD ou en CDI, un tutorat est mis en place durant la première année d'activité au sein de la direction.

Pour les agents en CDD ou en CDI sur le même emploi depuis plus de cinq ans, un accompagnement est proposé par le PADP afin d'envisager les évolutions de carrière possibles et les moyens à mobiliser pour y accéder.

## **Article 8 – Le droit syndical**

Le droit syndical est garanti aux agents contractuels comme aux agents titulaires. Ils bénéficient d'informations syndicales et peuvent exercer une activité syndicale sur leur temps de travail. Aucun agent ne doit subir de discrimination en raison de l'exercice du droit syndical.

Les agents contractuels, sous réserve de la durée de contrat et de leur position d'activité conformément au code général de la fonction publique (CGFP), sont éligibles en qualité de candidat ou en qualité d'électeur aux élections professionnelles.

[La commission consultative paritaire des agents contractuels](#) (CCP) de l'administration centrale est l'organe paritaire consultatif qui traite de certaines décisions individuelles concernant les agents contractuels, à l'initiative de l'administration ou à la demande de l'agent. Elle se réunit en formation disciplinaire en cas de manquements aux obligations auxquelles les agents contractuels sont soumis.

La CCP est notamment saisie pour avis sur le non-renouvellement du contrat des agents investis d'un mandat syndical (article R.271-11 du CGFP)

---

<sup>1</sup> Décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat

AM

MS

JL

EP

4

JRS

VB

## Article 9 - L'accès aux prestations sociales

Outre des prestations d'action sociale interministérielles, les agents contractuels bénéficient, selon la durée de leur contrat, des prestations ministérielles et de l'accès aux services d'action sociale de l'administration centrale.

Les agents contractuels en CDD ou en CDI bénéficient de l'accès à la restauration collective selon des modalités financières adaptées à leur situation après avis de la commission centrale d'action sociale (CCAS).

Ils peuvent adhérer aux associations de personnels des ministères.

## Article 10 - La cessation de contrat

Les documents de fin de contrat (attestation France travail et certificat de travail) sont adressés ou remis aux agents par le bureau du SAAM en charge de la gestion des contractuels au plus tard quinze jours après la date de cessation du contrat.

Ces documents sont accompagnés d'informations portant sur les ressources documentaires et les sites utiles à l'information des agents, notamment en ce qui concerne l'indemnisation du chômage.

Une indemnité de fin de contrat, régie par [l'article L.554-3 du CGFP](#) et [l'article 45-1-1 du décret 86-83 du 17 janvier 1986](#), est versée aux agents recrutés en CDD pour une durée totale inférieure ou égale à un an et dont la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond.

## Article 11 - La structuration de la rémunération

Afin de rapprocher la situation des fonctionnaires et des contractuels sur emploi permanent exerçant des fonctions équivalentes, d'assurer davantage de transparence dans les modalités de définition et d'évolution de la rémunération et de faciliter la gestion des agents contractuels, la structuration de la rémunération est appelée à évoluer.

A terme, la structuration de la rémunération des agents contractuels sur emploi permanent pourra se composer de deux parties :

- Une part fixe comprenant une part indiciaire et un montant sous forme indemnitaire exprimé en euros, tenant compte des fonctions exercées. Cette part fixe est déterminée en référence aux grilles indiciaires des corps de fonctionnaires et aux IFSE servies aux agents titulaires exerçant les mêmes missions.
- Une part variable, dont le montant maximum fixé en fonction du niveau de responsabilité est plafonné dans le contrat. Cette part variable exprimée en euros, versée annuellement est modulée selon la manière de servir, les objectifs assignés et les responsabilités particulières exercées durant l'année. Sa modulation s'appuie sur l'entretien d'évaluation professionnelle annuel. Le plafond de la part variable est fixé en référence aux plafonds de CIA versés aux agents titulaires exerçant les mêmes missions.

La part variable n'est pas reconductible d'une année sur l'autre. Elle peut également valoriser un intérim.

Cette structuration de la rémunération en deux parties s'appliquera aux nouveaux contrats conclus à partir de la date de mise en œuvre de cette mesure.

Les agents contractuels en fonction lors de la mise en œuvre de cette mesure bénéficieront d'un droit d'option entre le maintien de la structuration antérieure de leur rémunération et le nouveau dispositif. L'exercice de ce droit d'option ne peut se traduire par une baisse de leur rémunération.

AM

RS

EP

JL

JKP

SG

## Article 12 – Les critères de fixation de la rémunération

La rémunération est fixée en fonction des référentiels ministériels et interministériels existants pour les emplois ou fonctions qui en relèvent.

Sous réserve de l'application de référentiels interministériels, le niveau de rémunération est fixé en tenant compte du parcours de l'agent et de la cohérence avec la rémunération d'un titulaire occupant un emploi de même nature à responsabilités, expériences et anciennetés équivalentes.

Une attention particulière est portée à la réduction des écarts de rémunération entre agents titulaires et agents contractuels exerçant les mêmes fonctions et entre les femmes et les hommes à niveaux de responsabilité équivalents.

## Article 13 – Les conditions de réévaluation de la rémunération

La rémunération des agents contractuels est réexaminée dans les conditions suivantes :

- A chaque changement de fonctions, pour tenir compte de l'accroissement éventuel des responsabilités ou de l'expertise des nouvelles fonctions exercées,
- En l'absence de changement de fonctions, au plus tard tous les trois ans, pour tenir compte de l'ancienneté sur le poste et de l'expertise acquise.

## Article 14 - L'appropriation du cadre de gestion des agents contractuels au sein de l'administration centrale

Le SAAM s'assure de la diffusion du cadre national de gestion des personnels contractuels et des règles applicables en administration centrale découlant du présent accord collectif auprès des agents et des directions (encadrants et RH de proximité). Différents supports seront réalisés :

- un guide à destination des agents contractuels ;
- une note de cadrage à destination des directions ;
- etc.

Une attention particulière sera portée à l'information à destination des nouveaux agents recrutés.

## Article 15 – Comité de suivi

Les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un comité de suivi de l'application du présent accord. Celui-ci est composé de membres désignés par les organisations syndicales signataires de l'accord et de représentants de l'administration centrale.

Le comité de suivi se réunit au moins une fois par an.

Il aura notamment pour rôle de suivre l'avancement des mesures de l'accord. Il aura également pour mission d'établir un état des lieux de l'évolution des pratiques relatives au cadre de gestion des agents contractuels de l'administration centrale.

Il suivra notamment les évolutions de la rémunération des agents contractuels et des agents titulaires exerçant les mêmes fonctions, l'évolution des écarts de rémunération des femmes et des hommes, ainsi que la synthèse des motifs de recrutement d'agents contractuels.

Il examinera les questions relatives à l'application de l'accord. Il proposera les éventuelles révisions ou avenants à l'accord.

Le SAAM et les signataires du présent accord pourront proposer que des experts interviennent dans le cadre du comité de suivi.

AM

NS

JL

EP

6

JKA

VE

**Article 16 –Durée, règles de révision et de dénonciation de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.

Paris le 16 avril 2026,

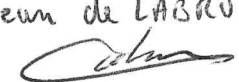

Le secrétaire général,



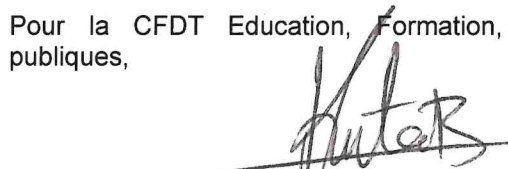
Thierry Le Goff

Les représentants du personnel,

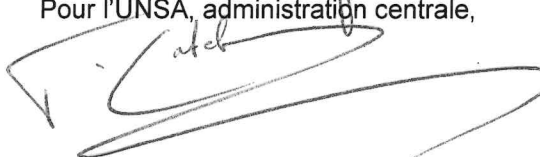
Pour la CGT Educ'action, administration centrale,

Jean de LABROSSE  

Pour la CFDT Education, Formation, Recherche publiques,



Pour l'UNSA, administration centrale,



Pour l'ASAMEN,

Alain Marteau

