

CONTRACTUELS :

VOTRE RÉMUNÉRATION DOIT ÊTRE LISIBLE, ÉQUITABLE ET OBJECTIVÉE

La FSU agit pour transformer des règles existantes en garanties concrètes pour chaque agent.

NOTRE COMBAT : sortir des réévaluations opaques et des négociations au cas par cas.

La FSU demande un cadre commun qui prenne réellement en compte les fonctions, les qualifications, l'expérience, les responsabilités et l'évolution professionnelle.

CE QUE LES TEXTES PERMETTENT DÉJÀ

01

Des critères objectifs

Fonctions occupées, qualification requise et détenue, expérience : ces éléments doivent être pris en compte pour fixer la rémunération.

02

Un examen périodique

Pour les CDI, la rémunération doit être réévaluée au moins tous les trois ans, notamment au vu de l'entretien professionnel ou de l'évolution des fonctions.

03

Le principe d'égalité

Les écarts de rémunération entre situations comparables doivent pouvoir reposer sur des différences objectives et explicables.

La FSU ne promet pas une augmentation automatique tous les trois ans. Elle exige en revanche un examen réel, individualisé, transparent et objectivable.

9 EXIGENCES CONCRÈTES PORTÉES PAR LA FSU

Pour que la rémunération des contractuels ne dépende plus de pratiques exclusivement individuelles.

1 Un référentiel partagé Formaliser un cadre de rémunération fondé sur les critères réglementaires.	2 Des critères transparents Fonctions, qualification, expérience, responsabilités, compétences et résultats.	3 Un examen effectif Garantir la réévaluation aux échéances prévues par les textes.
4 L'entretien utile Faire compter les résultats de l'entretien professionnel dans la réévaluation lorsqu'ils sont pertinents.	5 CIA / IFSE ≠ salaire Clarifier la distinction entre régime indemnitaire et réévaluation de la rémunération.	6 Les fonctions réelles reconnues Réexaminer les situations lorsque missions, technicité, encadrement ou responsabilités ont évolué.
7 Les écarts analysés Comparer les situations similaires et demander une justification objective des différences.	8 Des décisions expliquées Permettre à chaque agent de connaître les critères ayant conduit à sa rémunération.	9 Une vraie concertation Ouvrir la négociation avec les organisations syndicales sur le référentiel et sa mise en œuvre.

UNE MÉTHODE SIMPLE ET JUSTE

ENTRETIEN	FONCTIONS	EXAMEN	DÉCISION
Compétences, résultats, évolution	Responsabilités et missions réellement exercées	Analyse objective de la situation	Rémunération motivée et compréhensible

POURQUOI C'EST UNE ACTION SYNDICALE UTILE

- Plus de lisibilité dans les décisions de rémunération.
- Une meilleure reconnaissance de l'expérience et des responsabilités.
- Des règles communes plutôt que du cas par cas.
- La possibilité d'identifier les écarts injustifiés.
- Une articulation claire entre entretien professionnel, fonctions et rémunération.
- Une concertation collective pour obtenir des garanties durables.

ÉLECTIONS SYNDICALES : DONNER DU POIDS À LA FSU, C'EST DONNER DU POIDS À CES REVENDICATIONS.

Une FSU forte pour défendre l'équité, la transparence et la reconnaissance du travail réel.

Références : décret n° 88-145 du 15 février 1988, art. 1-2 et 1-3 • Conseil d'État, 6 mai 2026, n° 505835 • CAA Paris, 6 mars 2026, n° 24PA04067