



REVALORISATIONS SALARIALES DES CONTRACTUELS

Une réforme imposée sans concertation avec les organisations syndicales !

Le 29 juillet 2025, le SRHC a signé une note importante (réf. 001560/DRH-MD/SRHC/CERHPC/BGM/NP), qui définit les règles de revalorisation salariale des agents contractuels pour l'année 2025. Ce texte marque une évolution significative dans la gestion des rémunérations contractuelles. Il est distingué deux modalités de revalorisation en cours de contrat :

- **les revalorisations « à l'ancienneté »** 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 agents concernés par une revalorisation de leur rémunération sont les agents contractuels en CDD et CDI. Pour les agents recrutés sur un CDD, la présence de l'agent doit être effective et « continue », soit sans interruption de contrat supérieure à 4 mois.

I. LES REVALORISATIONS A L'ANCIENNETE

Désormais, chaque employeur se verra notifier une enveloppe dont le montant est déterminé par SRHC en fonction des disponibilités budgétaires, sur la base d'un nombre de points de référence pour chaque agent conditionnant (voir annexe I).

Ce nombre de points de référence varie selon le niveau hiérarchique. Au sein de cette enveloppe, chaque employeur aura alors la possibilité de faire varier le nombre de points par agent, soit à la hausse s'il souhaite valoriser les résultats de l'agent, soit à la baisse si la manière de servir de l'agent n'est pas satisfaisante. Il appartiendra donc à l'employeur de s'assurer que ces mesures sont cohérentes notamment avec le dernier exercice d'évaluation.

FO déplore le manque total de concertation concernant cette nouvelle méthode. Les modalités d'attribution de l'enveloppe allouée aux employeurs sont très floues, tout comme le montant des revalorisations faites à chaque agent concerné. La notion d'employeur vise-t-elle l'autorité centrale d'emploi, l'autorité territoriale d'emploi ou l'établissement ?

FO exige que les critères d'attribution du montant des revalorisations reposent sur des éléments avérés et factuels entre deux échéances de revalorisation, tels que les CREP et évaluations professionnelles.

Les modalités de recours n'apparaissent également nulle part. Il s'agit, pour autant, d'un droit fondamental pour tout agent public !

... / ...

LES AGENTS DU NUMÉRIQUE, DU RENSEIGNEMENT ET DES SSI

Les revalorisations sont annuelles pour ces métiers en tension.

TOUS LES AUTRES

Hors domaine des métiers en tension, la revalorisation triennale est maintenue pour l'ensemble des familles professionnelles.

Aucune fongibilité n'est permise entre les enveloppes de revalorisation du domaine du numérique et hors numérique.

Pour FO Défense, nous exigeons une égalité de traitement : les agents de toutes les filières doivent bénéficier des mêmes droits. Les contractuels travaillant par exemple en RH, en finances, ou dans le domaine de la santé et de la recherche risquent d'être très déçus... Comment peut-on parler de fidélisation dans ces conditions ???

II. LES REVALORISATIONS EN CAS DE MOBILITÉ

En cas de mobilité latérale, une durée minimale d'affectation de trois ans sur le poste précédent est requise pour ouvrir droit au bénéfice d'une revalorisation pour mobilité. En cas de mobilité ascendante, la durée minimale sur le poste est réduite à 2 ans. Si ces délais sont respectés, une revalorisation automatique est appliquée.

Pourquoi le ministère impose-t-il une durée minimale de deux ans en cas de mobilité ascendante ? Aucune revalorisation n'est prévue en cas de mobilité descendante, ni pour celles et ceux qui ne connaissent pas de mobilité.

Une concertation avec les organisations syndicales aurait permis d'éviter la mise en place de ces règles iniques décidées par la seule DRH-MD pour les agents contractuels.

Tout le monde reconnaît pour autant sur le terrain leur apport et leurs capacités d'adaptation dans des métiers aussi en tension comme les ressources humaines, la finance ou la santé.

Voir les montants des revalorisations à l'ancienneté et pour mobilités en Annexe I.

LE CALENDRIER

1. Lancement : Notification aux employeurs des agents éligibles et des enveloppes.
2. Retour : Les tableaux complétés doivent être retournés au plus tard le 15 septembre 2025.
3. Instruction : Validation par la DRH, puis transmission aux CMG pour préparation des avenants.
4. Notification : Les RH de proximité notifieront les agents.
5. Signature de l'agent requise pour validation de la revalorisation.

ATTENTION AUX DÉLAIS, RAPPROCHEZ-VOUS DE VOS RH !

... / ...

COMMUNIQUÉ



FO a toujours rappelé son attachement à la défense des droits des contractuels dans ses résolutions de congrès.

FO dénonce le manque total de concertation concernant une note aussi fondamentale qui bafoue l'équité entre tous les agents. Seule une intégration des agents contractuels dans une Fonction publique statutaire forte permettra de défendre les droits de tous les agents.

Alors que les agents contractuels représentent 24 % de la population civile du ministère, ils ne doivent pas être considérés comme des agents « de seconde zone » servant de variable d'ajustement dans les effectifs de la Fonction publique !

FO dénonce à ce titre la multiplication des licenciements.

Pour combattre la précarité dans la Fonction publique, FO revendique la titularisation de tous les agents contractuels qui le souhaitent, via des processus de « déprécarisation » respectant les principes du statut général, seul garant d'un véritable parcours professionnel, par l'ouverture de concours plus réguliers et massifs.

FO Défense n'est pas dupe et ne tombera pas dans le piège qui consiste à opposer les fonctionnaires aux contractuels !

Si l'Etat continue de développer le recours aux contrats précaires pour exercer les missions de Service public tout en ne respectant pas les agents, il deviendra un plus mauvais employeur que les pires entreprises du secteur privé...

FO Défense sera force de propositions pour défendre et améliorer les droits des agents contractuels.

Paris, le 17 septembre 2025

***FO : un syndicat,
seulement un syndicat !***

... / ...

COMMUNIQUÉ



ANNEXE I

Montant des revalorisations à l'ancienneté et pour mobilités

1. MONTANTS APPLICABLES HORS DOMAINE DU NUMERIQUE

1.1 Les revalorisations triennales à l'ancienneté

Les montants de référence de revalorisation triennale à l'ancienneté sont les suivants :

Niveau	Montant de référence
1	45 pts – 2 136€ net annuel
2	30 pts – 142€ net annuel
3	15 pts – 712€ net annuel

1.2 Les revalorisations pour mobilité

Les montants de revalorisation dite classique sont les suivants :

Catégorie	Mobilité latérale avec durée minimale de 3 ans	Mobilité ascendante avec durée minimale sur le poste de 2 ans
1	20 pts – 950€ net annuel	40 pts – 1 899€ net annuel
2	15 pts – 712€ net annuel	22 pts – 1 044€ net annuel
3	10 pts – 474€ net annuel	15 pts – 712€ net annuel

2. MONTANTS APPLICABLES AUX DOMAINES DU NUMERIQUE et du RENSEIGNEMENT

2.1 Les revalorisations annuelles à l'ancienneté

Les montants de référence de revalorisation annuelle à l'ancienneté sont les suivants :

Niveau	Montants de référence
1	15 pts – 712€ net annuel
2	10 pts – 474€ net annuel
3	5 pts – 237€ net annuel

2.2 Les revalorisations pour mobilité

Catégorie	Mobilité latérale avec durée minimale de 3 ans	Mobilité ascendante avec durée minimale sur le poste de 2 ans
1	20 pts – 950€ net annuel	40 pts – 1 899€ net annuel
2	15 pts – 712€ net annuel	22 pts – 1 044€ net annuel
3	10 pts – 474€ net annuel	15 pts – 712€ net annuel

