LES DOCUMENTS POUR LES NULOS



Les contractuels

Rejoins-nous !

Édition 2026/2027

INTRODUCTION

Ce guide est né d'une exigence forte : donner aux agents contractuels de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ) les moyens de connaître leurs droits, de défendre leurs intérêts et de lutter contre les inégalités de traitement. Trop souvent, les contractuels sont relégués à une position précaire, utilisés pour pallier les manques de personnels titulaires, sans bénéficier des garanties collectives qui devraient leur être dues.

La CGT-PJJ revendique l'égalité de droits entre contractuels et titulaires. Les agents non titulaires doivent pouvoir accéder à une rémunération juste, à des conditions de travail dignes et à des perspectives de carrière réelles. Ce document rassemble les bases juridiques, les obligations de l'administration, les droits des agents et les revendications syndicales pour mettre fin aux abus.

Nous y rappelons :

- Les fondements légaux qui encadrent le recours aux contractuels.
- Les droits et devoirs des agents, trop souvent méconnus ou bafoués.
- Les conditions de recrutement et les différents types de contrats.
- Les règles relatives à la période d'essai, au renouvellement et à la rupture.
- Les dispositions concernant la rémunération, les indemnités et les primes.
- Le rôle des commissions consultatives paritaires (CCP), où vos représentants CGT portent vos voix.
- Les revendications syndicales pour améliorer vos droits et garantir une véritable reconnaissance.

Ce guide est un outil de lutte et de solidarité. Il doit permettre à chaque agent contractuel de la PJJ de se défendre face aux pratiques abusives, de revendiquer ses droits et de participer collectivement à l'amélioration de nos conditions de travail. Ensemble, nous pouvons imposer une autre logique que celle de la précarité : celle de la justice sociale et de l'égalité de traitement.

Bonne lecture à toutes et à tous.

LES BASES 2026

FONDEMENTS JURIDIQUES

- Décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.
- Note de la DPJJ du 23 juillet 2018
- Décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 relatif aux conditions d'éligibilité des candidats aux recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat des catégories A, B et C et fixant les conditions générales d'organisation de ces recrutements.
- Décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 (Indemnités de fin de contrat).
- LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- **Le guide ministériel des contractuels.**

DROITS ET DEVOIRS

Les contractuels bénéficient, comme les fonctionnaires, de certains droits liés à l'exercice d'une activité de droit public. Il s'agit notamment de la liberté syndicale, du droit de grève, du droit à la formation continue, du droit de consulter leur dossier administratif, du droit à un entretien professionnel annuel et du droit à la protection sociale. En contrepartie, ils ont l'obligation de se consacrer pleinement à leurs activités professionnelles et à l'exercice des fonctions correspondant à leur emploi.

Le cumul d'emplois publics est interdit. Les règles de non-cumul proscrivent également l'exercice simultané d'activités publiques et privées lucratives.

La discrétion professionnelle impose à l'agent de ne pas divulguer ni mentionner les documents ou informations dont il a connaissance dans le cadre de ses fonctions. L'agent non titulaire est tenu au secret professionnel et doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique.

Pour tous les recours, les contractuels doivent s'adresser au Tribunal Administratif et non aux Prud'hommes.

CONDITIONS GÉNÉRALES DE RECRUTEMENT



Être de nationalité française, européenne, étrangère ou apatride (pour les candidats autres que les ressortissants européens, ils doivent être en situation régulière au regard des lois sur l'immigration : droit de séjour, droit d'asile).



Être en situation régulière au regard du service militaire de l'État dont ils sont ressortissants, sauf pour les personnes ayant le statut de réfugié ou les apatrides titulaires d'une carte de résident.



Jouir de ses droits civiques.



Présenter un casier judiciaire ne comportant aucune mention incompatible avec l'exercice des fonctions du poste.



Faire l'objet d'une vérification de l'aptitude médicale requise pour exercer les fonctions, réalisée par un médecin agréé avant l'embauche.

CONTRATS

DOIT FIGURER DANS VOTE CONTRAT

- **La date de prise d'effet et la durée du contrat**
- **La durée de la période d'essai, le cas échéant**
- **La possibilité ou non d'un renouvellement**
- **La définition précise du poste occupé**
- **Le niveau de catégorie hiérarchique**
- **Les droits et obligations**

  S'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale (par exemple : les horaires de travail, la localisation géographique de l'emploi, les obligations de déplacement, etc.).
- **Les conditions de rémunération.**
- **La définition précise du motif de recrutement pour les contrats conclus.**

LA PERIODE D'ESSAI



La période d'essai n'est pas imposée, elle dépend du choix de l'administration. Si une période d'essai est prévue, ses modalités doivent obligatoirement figurer dans le contrat. L'administration peut aussi en prévoir le renouvellement, mais seulement si cela est indiqué dans le contrat. Ce renouvellement n'est possible qu'une seule fois et sa durée est déterminée par la loi.

Contrat	Durée maximale de la période d'essai
CDD < 6 mois	*3 semaines*
CDD < 1 an	*1 mois*
CDD < 2 ans	*2 mois*
CDD ⩾ 2 ans	*3 mois*
CDI	*4 mois*



Aucune période d'essai ne peut être instaurée lorsqu'un nouveau contrat est signé ou renouvelé par la même autorité administrative avec le même agent, pour exercer les mêmes fonctions que celles stipulées dans le précédent contrat.

Cela peut sembler évident, mais il est bon de le souligner !

LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS



La durée et les conditions de votre contrat dépendent essentiellement de la nature des besoins de l'administration. La loi du 6 août 2019 n'a pas remis en cause le principe d'occupation des emplois permanents de l'Etat par les fonctionnaires. Ainsi, pour pouvoir faire l'objet d'un contrat, le besoin de recrutement doit correspondre à un fondement juridique que le contrat doit obligatoirement mentionner.

RECRUTEMENT SUR UN EMPLOI PERMANENT

- **En l'absence de corps de fonctionnaires pour assurer les fonctions recherchées.**
- **Pour un besoin permanent impliquant un service à temps incomplet (tous les postes inférieurs à 70%).**
- **Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, par exemple :**
    - Lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;
    - Lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai prévu par la procédure de publication des emplois vacants.

RECRUTEMENT SUR UN BESOIN TEMPORAIRE



Les agents recrutés pour assurer le remplacement momentané (Article 6-4 Quater) d'un fonctionnaire ou d'un contractuel absent ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel, le sont à durée déterminée dans la limite de la durée d'absence de l'agent remplacé. (Congé maladie/ congé parental ou maternel…).



Les agents recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi (Article 6-5 Quinquies) dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, le sont sur une durée déterminée qui ne peut excéder 1 an et seulement si les formalités de recrutement d'un fonctionnaire sont effectives. Si la procédure de recrutement n'a pu aboutir, le contrat peut être prolongé d'un an. Si le poste reste toujours vacant après les deux années, il sera mis fin au contrat de l'agent sans possibilité de renouvellement.



Les agents recrutés pour répondre à un accroissement temporaire d'activité ou un besoin saisonnier (Article 6-6 Sixies), la durée de leur contrat ne peut excéder :

- Six mois au cours d'une période de douze mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité.
- Douze mois au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité.

Les agents recrutés dans le cadre de la Loi 86-83 du 17 janvier 1986 peuvent être engagés par des contrats à durée indéterminée ou déterminée. Lorsque les contrats sont conclus pour une durée déterminée, celle-ci est au maximum de 3 ans. Ces contrats sont renouvelables par décision expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

un contrat de 3 ans ne peut être établi que s'il a été proposé à la mutation deux fois et qu'il n'y a pas eu de candidat titulaire sur le poste.

CDI DE DROIT

Tout contrat de travail conclu ou renouvelé avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de 6 ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par décision expresse, pour une durée indéterminée.

FIN DE CONTRAT

VOUS SOUHAITEZ DEMISSIONNER

Elle est à l'initiative de l'agent et doit se faire par lettre recommandée avec un accusé de réception. Un délai de préavis doit être respecté correspondant à la durée du service effectué :

6 mois de service	6 mois à 2 ans de service	2 ans de service
8 jours	1 mois	2 mois

MOTIF DE LICENCIEMENT ET INDEMNITÉS

Insuffisance professionnelle :

Difficulté organisationnelle ou relationnelle, incapacité à répondre aux exigences du poste, etc. Dans ce cadre, l'agent bénéficie alors du préavis et des indemnités.

Faute disciplinaire :

L'agent peut être licencié en cas de manquement au respect des obligations auxquelles sont soumis les agents publics. Pour ce type de licenciement, l'agent ne bénéficie ni du préavis ni des indemnités. Vous trouverez le détail de la procédure dans notre document:

« Le disciplinaire pour les Nulos » disponible sur notre site .

Inaptitude physique :

L'agent peut être licencié en cas d'inaptitude physique définitive reconnue après un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption. L'administration devra rechercher une possibilité de reclassement. En cas de licenciement, l'agent ouvre droit aux indemnités.

Suppression du besoin ou de l'emploi / Transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié son recrutement / Recrutement d'un fonctionnaire :

Dans certains cas, les contractuels peuvent ouvrir droit au reclassement. Sont concernés les agents recrutés sur un emploi permanent en CDI ou en CDD si le terme est postérieur à la date de la demande de reclassement (le reclassement est alors proposé jusqu'au terme du contrat).

L'agent peut être licencié en cas de refus d'une modification d'un élément substantiel de son contrat :

L'agent peut cependant conserver son droit au préavis et aux indemnités si cette modification concerne un changement géographique, de responsabilité, de quotité de travail ou de rémunération. L'administration devra toutefois rechercher la possibilité d'un reclassement pour les agents recrutés sur un emploi permanent.

Réintégration impossible :

L'agent peut être licencié à l'issue d'un congé non rémunéré lorsque son administration ne peut pas le réintégrer sur son emploi précédent ou sur un emploi similaire doté d'une rémunération équivalente.

Non renouvellement du contrat :

L'administration n'est pas tenue de proposer un nouveau contrat à l'issue du précédent. Néanmoins, le juge administratif censurera les décisions de non-renouvellement prises sur des motifs autres que l'intérêt du service ou la manière de servir. L'administration n'a pas l'obligation de justifier le non-renouvellement du contrat, sauf en cas de contentieux. Si le non-renouvellement est à l'initiative de l'employeur, l'agent ouvrira droit aux indemnités. En conséquence, l'administration est tenue de fournir un certificat de travail ainsi qu'une attestation employeur pour vous inscrire à Pôle emploi. Ces documents sont à demander auprès de votre DIR d'affection via la plateforme RH.

ALLOCATIONS CHOMAGE, QUI PAYE ?

Si vous avez enchaîné des périodes de travail dans le privé et dans le public, elles sont prises en compte en totalité pour l'ouverture de vos droits aux allocations de chômage. Votre indemnisation incombe au régime pour lequel vous justifiez de la plus longue durée d'emploi. Par exemple, si au cours des 28 derniers mois vous avez exercé 4 mois dans le secteur public, puis un mois dans le secteur privé, il appartient à l'employeur public de vous indemniser. En cas d'égalité de durée d'emploi dans les deux secteurs, l'indemnisation est à la charge du régime dont vous releviez en dernier lieu.

REMUNERATION ET INDEMNITES

REMUNERATION

Le montant de la rémunération est fixé par l'administration, en prenant notamment en compte :

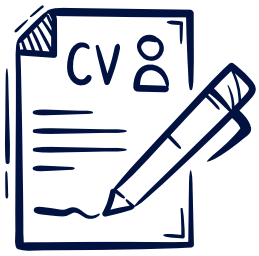
Les fonctions occupées



La qualification de l'agent



Son expérience



Depuis le 1/07/2023, **une grille des contractuels pour les corps spécifiques à la PJJ (Directeurs, CADEC, PT et éducateurs)** est instaurée afin d'avoir une équivalence de traitement avec les titulaires et une base commune pour l'ensemble du territoire malgré une gestion déconcentrée. Les rémunérations sont basées sur le type de structure occupée (comme pour l'IFSE chez les titulaires) et en fonction du niveau d'expérience (ancienneté).

Actuellement, rien n'est décliné pour les corps communs.

Revalorisation triennale

La rémunération des agents en CDI est réévaluée au moins tous les 3 ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels annuels ou de l'évolution des fonctions.
Celle des agents en CDD est réévaluée de la même manière, à condition que la période de 3 ans ait été effectuée sans interruption et auprès du même employeur.

INDEMNITÉS

Supplément Familial de Traitement (SFT)

Le montant du SFT dépend du nombre d'enfants à charge. Il comprend une partie fixe et une partie proportionnelle au traitement indiciaire brut de l'agent, dans la limite de montants minimum et maximum. Les contractuels peuvent également en bénéficier.

Un enfant	Deux enfants	Trois enfants	Par enfant, au-delà de trois
2.29 € mensuel (gelé depuis 1967)	77.71 €	194.03 €	138.66 €

L'indemnité de résidence

L'indemnité de résidence fait partie de la rémunération d'un agent public et son montant dépend de la commune d'affectation. Elle a pour but de compenser le coût élevé des loyers ou de l'immobilier dans certaines zones. Les agents contractuels peuvent également en bénéficier.

Les communes éligibles.

La Nouvelle Bonification Indiciaire

Elle est liée à certains postes nécessitant des responsabilités ou des compétences techniques spécifiques. Elle n'est plus versée dès que l'agent cesse d'exercer les fonctions qui y donnent droit. À l'exception des agents contractuels, seuls les fonctionnaires peuvent bénéficier de la NBI.

PRIME DE PRECARITE POUR FIN DE CONTRAT

La CGT avait porté cette revendication, officialisée par le décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020. Depuis le 1er janvier 2021, la prime de précarité s'applique à certains contrats à la PJJ, conformément aux règles relatives à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique. Le secrétariat général du ministère de la Justice précise que, pour limiter la précarité des agents contractuels, les recrutements sur des contrats de moins d'un an doivent rester exceptionnels et uniquement justifiés par l'intérêt du service.

QUI PEUT EN BENEFICIER ?

Les agents contractuels :

- Dont le contrat ou la succession de contrats est d'une durée inférieure ou égale à un an et qui a commencé à compter du 1er janvier 2021. Les emplois saisonniers et les contrats de projet ne sont pas concernés.

- Dont le contrat ne fait pas l'objet d'une proposition de renouvellement de contrat ou d'avenant, d'une proposition de CDI ou d'une nomination en tant qu'élève ou stagiaire suite à la réussite d'un concours. Il est plus que recommandé d'attendre que l'administration vous fasse une éventuelle proposition avant de donner votre position car dans le cas contraire vous risquez de perdre le bénéfice de la prime de précarité.

- Dont le contrat est exécuté jusqu'à son terme, c'est-à-dire qui n'est pas rompu à l'initiative de l'agent ou par voie de licenciement

A NOTER : les contrats saisonniers ne donnent pas droit à la prime de précarité.

QUEL MONTANT ?

Le montant de l'indemnité est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent et, le cas échéant, de ses renouvellements. Le montant « plafond » pour la toucher est fixé à 3 178,93 €/mois, soit 38 147 € par an de rémunération brute globale. Ainsi, la prime de précarité peut théoriquement s'élever au maximum à 3 814 euros bruts.

QUAND DOIT-ELLE ÊTRE VERSEE ?

La prime doit être versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

À QUOI ÇA SERT ?

Les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives :

- **Demande de révision de l'entretien professionnel des agents contractuels**
- **Procédure disciplinaire**
- **Procédure de licenciement**
- **Procédure de reclassement**
- **Le droit syndical :**
    - Les commissions consultatives paritaires doivent obligatoirement être consultées pour toute décision individuelle concernant le non-renouvellement du contrat des personnes exerçant un mandat syndical.

QUI SIÈGE ?

Les CCP comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel.

ÉLU·E·S TITULAIRES CGT	ÉLU·E·S SUPPLÉANTS CGT
Elsa LALOUA - ENG **Elsa.Laloua@justice.fr**	**Paula SAEZ - SJ** **Paula.Saez@justice.gouv.fr**
Gaëtan SOLLI - PJJ **Gaetan.Solli@justice.fr**	**Audrey GEHIN - PJJ** **Audrey.Gehin@justice.fr**

EVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES

Congés pour raison de santé

Le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 améliore les conditions d'accès aux congés maladie en les alignant sur celles des agents titulaires. La période requise est réduite à 4 mois et la durée peut aller jusqu'à 12 mois, avec maintien du traitement complet pendant 3 mois puis passage à demi-traitement pour les 9 mois restants. Il prévoit aussi la subrogation des indemnités journalières, permettant à l'agent de les recevoir directement via l'administration.

Temps partiel

Le décret n°2024-1263 du 1er janvier 2025 assouplit les conditions d'ancienneté pour accéder au temps partiel, qu'il soit sur autorisation ou de droit. L'exigence d'un an d'ancienneté est désormais supprimée.

Évaluation professionnelle

Le décret 2024-1038 du 6 novembre 2024 vient encadrer et harmoniser les modalités d'évaluation avec celles des titulaires. Avant cela, les évaluations étaient peu structurées et, bien souvent, les agents n'avaient ni objectifs clairs ni repères pour avancr.

BESOIN D'ALLER À L'ESSENTIEL ? ON VOUS RÉSUME TOUT À LA PAGE SUIVANTE.

RÉSUMÉ PRATIQUE

	TITULAIRES	CONTRACTUELS
BASE JURIDIQUE	Code général de la fonction publique	Code général de la fonction publique
ACCÈS AU POSTE	Concours	Entretien
SÉCURITÉ DE L'EMPLOI	Oui	Non, sauf CDI
RÉMUNÉRATION	Grille indiciaire	A la discrétion de l'administration
MOBILITÉ	De droit	Pas de mobilité, sauf CDI (soumis aux Lignes Directrices de Gestion)
ÉVOLUTION DU SALAIRE	Évolution indiciaire automatique <u>Promotion sociale :</u> Au choix ou sur examen professionnel concernant l'avancement de grade Liste d'aptitude pour changement de corps ou concours interne	Rendez-vous triennal
PROTECTION FONCTIONNELLE	Due par l'administration en cas d'agression ou lorsque que la responsabilité civile ou pénale est mise en cause	Due par l'administration en cas d'agression ou lorsque que la responsabilité civile ou pénale est mise en cause
REPRÉSENTATIVITÉ	CAP (nationale)	CCP (nationale) **Liste des élus CAP/CCP**



LES REVENDICATIONS DE LA CGT PJJ

AMÉLIORATION DES DROITS ET DES GARANTIES COLLECTIVES DES CONTRACTUELS

1. Mettre fin aux CDD saisonniers à la PJJ, jugés inadaptés car l'activité de la DPJJ ne correspond pas au cadre légal du travail saisonnier. Depuis le Covid, leur nombre a pourtant doublé, passant de 324 en 2020 à 639 en 2024. La CGT-PJJ dénonce ces contrats injustifiés, qui ne répondent pas aux besoins réels de la DPJJ et ne donnent même pas droit à la prime de précarité.

2. Mettre un terme aux non-renouvellements abusifs de CDD qui empêchent les contractuels d'accéder à un CDI ou à une titularisation. Octroyer aux contractuels l'équivalent de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement, de la NBI et du CIA.

3. Augmentation salariale annuelle.

4. Faciliter l'accès au statut en soutenant les contractuels de la DPJJ dans leur préparation aux concours, grâce à une politique de formation robuste et des conditions de travail adaptées.

5. Mettre en œuvre un plan exceptionnel de titularisation afin de donner aux contractuels de droit public la chance d'accéder au statut de fonctionnaire dans l'ensemble de la fonction publique.

6. Veiller à ce que chaque poste soit pourvu par un·e professionnel·le disposant d'un diplôme correspondant aux missions réellement effectuées.

CGT PJJ - Case 500 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cédex
06.33.33.02.50 national@cgtpjj.fr www.cgtpjj.org

FACE À LA PRÉCARITÉ ORGANISÉE DES CONTRACTUELS À LA PJJ,

LA CGT PJJ SERA LÀ.

POUR CHAQUE DROIT. POUR CHAQUE POSTE. POUR CHAQUE AGENT.



CGT PJJ - Case 500 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cédex

📞 06.33.33.02.50 📧 national@cgtpjj.fr 🌐 www.cgtpjj.org