

FICHE N°12 - DEUX PUBLICS À NE PAS NÉGLIGER : CONTRACTUELS ET CATÉGORIE A

Les contractuels : une cible centrale de la campagne

Les données les plus récentes de l'INSEE confirment ce que la CGT dénonce depuis des années : **la Fonction publique se contractualise à grande vitesse, au détriment de l'emploi titulaire**. Les contractuels représentent désormais environ 24% des agent-es publics, soit plus de 7 points de progression en dix ans, et concentrent près des trois quarts des entrées dans la Fonction publique. Bien sûr cette montée en puissance des non-titulaires n'a rien d'un « ajustement » neutre : elle résulte de choix politiques, renforcés par la loi de transformation de la fonction publique de 2019 et s'inscrit dans un objectif de marginalisation du statut général des fonctionnaires. Mais **il ne s'agit pas pour nous d'opposer les personnels entre eux !** Nous devons à la fois défendre le statut et les conditions d'emplois et les droits des agent-es contractuels.

1. Un enjeu fort numériquement et politiquement

Dans une campagne électorale, ignorer les contractuels serait une double erreur. D'abord parce qu'ils constituent une part croissante du corps électoral, notamment dans la FPE. Ensuite parce qu'ils sont au cœur de la bataille pour le statut et l'indépendance de la Fonction publique : une Fonction publique massivement contractualisée, c'est une Fonction publique plus exposée aux pressions politiques et managériales : individualisation des rémunérations, absence de droit garanti à la carrière... Les femmes, surreprésentées parmi les contractuelles et les temps partiels, payent particulièrement cher cette dérive.

2. Une communication à adapter

Sans renier nos valeurs ni nos revendications, il est important d'adapter notre campagne et nos messages aux agent-es contractuels. Concrètement, cela suppose de prévoir un matériel spécifique (tracts, fiches, réunions dédiées) répondant aux questions des contractuels : perspectives de titularisation, mise en place de cadres de gestion négociés garantissant un véritable déroulement de carrière, référentiels de rémunération, égalité des droits.

3. Agir pour et avec les contractuels

La campagne peut être aussi l'occasion d'identifier des contractuels pour figurer sur les listes et dans les collectifs militant-es, afin qu'ils puissent eux-mêmes porter ces revendications dans les instances.

Les agent-es de catégorie A : un poids structurant dans la FPE

Les chiffres du rapport annuel sur l'état de la Fonction publique le montrent bien : les agent-es de catégorie A occupent une place centrale dans l'emploi public et particulièrement dans la Fonction publique d'État. En 2023 on compte dans la FPE 62% d'agent-es de catégorie A, 20% de catégorie B et 18% de catégorie C. C'est évidemment la part des personnels enseignants qui fait peser davantage la catégorie A. **Mais même hors personnels enseignants, les agent-es de catégorie A représentent 32% des effectifs** pour 36% des agent-es de catégorie B et 32% des agent-es de catégorie C. Et la part des personnels de catégories A augmente progressivement depuis une dizaine d'années : +5 points en 10 ans.

Autrement dit, une campagne qui ne parlerait pas aux agent-es de catégorie A se priverait d'une fraction décisive du corps électoral et de relais essentiels dans les services. Les cadres et assimilés

(catégories A, parfois B supérieurs) sont à la fois soumis à de fortes injonctions (réorganisations permanentes, pilotage par les indicateurs, pression sur les moyens et les équipes) et porteurs de responsabilités importantes : management d'équipes, mise en œuvre des politiques publiques, interface entre la hiérarchie et les collectifs de travail. Les publications de l'UGICT-CGT insistent depuis longtemps sur ce paradoxe : **on demande toujours plus de responsabilités aux cadres, sans leur donner les moyens ni la reconnaissance nécessaires**, et en tentant de les aligner sur une culture managériale contraire au sens du service public.

La campagne électorale est un moment privilégié pour s'adresser à ces agent-es : rappeler que la CGT défend une conception de l'encadrement au service de l'intérêt général, du débat professionnel et du droit d'alerte, et non un rôle de simple de « courroie de transmission » des politiques d'austérité ou de management toxique.

Sur le plan pratique, cela plaide pour :

- **prévoir un matériel ciblé « catégorie A / cadres »** dans chaque ministère (tract, 4 pages, fiches), éventuellement en lien direct avec l'UGICT ;
- **intégrer des collègues A dans les animations de réunions et de webinaires**, pour parler à leurs pairs de ce qu'ils vivent concrètement dans les services ;
- **veiller à ce que les listes de candidats comportent des profils variés de catégorie A** (experts, encadrants de proximité, profils techniques, etc.), afin que les agent-es se reconnaissent dans les listes CGT.

Pour aller plus loin – Quelques ressources UGICT « secteur public »

À titre indicatif, parmi les ressources utiles pour nourrir la fiche et le matériel de campagne :

- [le numéro spécial « Cadres Infos » fonction publique pour les élections professionnelles 2022](#). Un nouveau numéro devrait sortir en juin 2026
- [le dossier thématique « Fonction publique » de l'UGICT](#), qui regroupe tracts, analyses et appels à mobilisation des cadres et professions intermédiaires du secteur public ;^{[6][9]}
- [la notes d'analyse UGICT sur les résultats des élections 2022 et sur la place des cadres dans la fonction publique](#).