

<https://www.snetap-fsu.fr/Publication-des-13-grilles-de-recrutement-des-ACN-Le-SNETAP-FSU-s-oblige-a-la.html>



Publication des 13 grilles de recrutement des ACN : Le SNETAP-FSU s'oblige à la transparence face au refus côté ministère !

Date de mise en ligne : mardi 12 mai 2026

- Métiers - TFR-ATFR - Statuts (titulaire, contractuel) -

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

Depuis janvier 2024, les agent-es Contractuel-les Nationaux-ales (ACN) ont été revalorisé-es avec effet rétroactif au 1er septembre 2023, suite à la mise en oeuvre d'un nouveau référentiel de rémunération et de recrutement dont chacune des 13 fiches commence par "Guide de gestion et référentiel de recrutement des contractuels (...)".

Ces 13 grilles, déclinées pour les différents métiers exercés par les contractuel-les, de plus en plus nombreux-ses au sein de la fonction publique et de notre ministère encadrent désormais la prise en compte de l'expérience professionnelle et la reprise d'ancienneté lors du recrutement, le montant de la rémunération, avec des fourchettes indiciaires et des paliers de 5 ans d'expérience.

Derrière cette apparente amélioration se cache une réalité inacceptable.

L'entrée en vigueur de ces grilles visait à pallier le déficit chronique d'attractivité et donc les difficultés de recrutement rencontrées. La revalorisation visait à atteindre à peu près 90% de la rémunération d'un-e titulaire à fonction équivalente.

Les indices affichés sont plus élevés que ceux appliqués aux titulaires mais rappelons que les contractuel-les ne perçoivent pas de rémunération indemnitaire ([RIFSEEP](#) : IFSE et CIA) dans la fonction publique d'État, ce qui est le cas dans la fonction Territoriale.

La position de nos collègues contractuels, rappelons-le, s'accompagne d'une précarité permanente même en [CDI](#). Il n'y avait pas de reprise d'ancienneté avant la mise en oeuvre des grilles, et celles-ci n'ont par ailleurs pas donné lieu à la prise en compte de l'expérience de nos collègues déjà en poste.

Enfin, concernant les retraites, là où un-e titulaire voit sa pension calculée sur les 6 derniers mois, pour nos collègues contractuel-les le calcul se fait sur les 25 dernières années !

Le SNETAP-[FSU](#) et le Snuitam-FSU ont exigé dès l'annonce de cette réforme que le ministère soit transparent et publie officiellement ces grilles, ce qui avait été immédiatement refusé en arguant que ces grilles ne "seraient pas comprises par les agent-es". Nous refusons catégoriquement cette vision obscurantiste et infantilisante !

Plus de deux ans après, malgré de nombreuses relances et des engagements pris concernant la publication d'une notice explicative plutôt que la publication des 13 grilles, engagement ensuite repris par la Secrétaire Générale en personne, mais alors que nous attendons depuis le 16 octobre 2024, les engagements n'ont pas été tenus.

Face à cette succession de promesses non tenues et à cette volonté de maintenir une opacité avec un mépris affiché, le SNETAP-FSU et le Snuitam-FSU en tirent aujourd'hui toutes les conséquences qui s'imposent.

Le SNETAP-FSU et le Snuitam-FSU prennent leurs responsabilités en considérant que les agent-es ont le droit de savoir sur quelles bases reposent leur recrutement, leur salaire et leur évolution de carrière. Pour les fonctionnaires la transparence des grilles est de mise. Cette opacité organisée ne sert que les intérêts d'une administration qui préfère gérer dans l'ombre plutôt que dans la transparence.

Cette publication révèle l'ampleur des inégalités et renforce nos revendications, et de notre fédération la FSU :

- un plan de titularisation massif dans la fonction publique ;

- la revalorisation urgente de nos collègues enseignant-es et [CPE](#) Agent Contractuel des établissements d'Enseignement, à gestion Nationale ([ACEN](#)) ;
- la fin de la précarisation organisée de la fonction publique ;
- des grilles indiciaires et d'avancements automatiques et donc la suppression des entretiens d'évaluation imposés par le décret de 2007, qui renvoie la progression de la rémunération au bon vouloir de l'employeur.

Le SNETAP-FSU et le Snuitam-FSU agissent pour la transparence en matière salariale, pour faire cesser la politique d'intensification de la précarité dans la fonction publique, pour stopper la précarisation des agent-es et pour leur permettre de connaître ce à quoi ils et elles peuvent prétendre...

Voici les 13 guides de gestion et référentiel de recrutement :

- [\(Guide 1\) Guide de gestion et référentiel de recrutement des contractuels de catégorie A hors enseignement et hors vétérinaires en administration centrale et en Île-de-France.](#)
- [\(Guide 2\) Guide de gestion et référentiel de recrutement des contractuels de catégorie A dans les services déconcentrés hors d'Île-de-France, dans les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole \(EPLEFPA\), dans les établissements d'enseignement supérieur, hors équivalent ingénieurs de recherche, ingénieurs d'étude, vétérinaires et directeurs de centre.](#)
- [\(Guide 3\) Guide de gestion et référentiel de recrutement des vétérinaires inspecteurs contractuels en administration centrale et dans les services déconcentrés en Île-de-France.](#)
- [\(Guide 4\) Guide de gestion et référentiel de recrutement des vétérinaires inspecteurs contractuels dans les services déconcentrés hors Île-de-France.](#)
- [\(Guide 5\) Guide de gestion et référentiel de recrutement des contractuels équivalents ingénieurs de recherche dans l'enseignement supérieur.](#)
- [\(Guide 6\) Guide de gestion et référentiel de recrutement des contractuels équivalents ingénieurs d'étude dans l'enseignement supérieur.](#)
- [\(Guide 7\) Guide de gestion et référentiel de recrutement des contractuels de catégorie B hors enseignement exerçant en administration centrale et en services déconcentrés en Île-de-France \(hors postes en abattoirs, postes de contrôle aux frontières Brexit et postes en sécurité sanitaire des aliments\).](#)
- [\(Guide 8\) Guide de gestion et référentiel de recrutement des contractuels de catégorie B en services déconcentrés hors Île-de-France \(hors abattoirs, postes de contrôle aux frontières Brexit et postes de sécurité sanitaire des aliments\), dans les EPLEFPA et dans l'enseignement supérieur.](#)
- [\(Guide 9\) Guide de gestion et référentiel de recrutement des contractuels de catégorie B en services déconcentrés hors Île-de-France en abattoirs \(hors zones en déficit d'attractivité\), en postes de contrôle aux frontières Brexit et postes de sécurité sanitaire des aliments.](#)
- [\(Guide 10\) Guide de gestion et référentiel de recrutement des contractuels de catégorie B en services déconcentrés d'Île-de-France en abattoirs, postes de contrôle aux frontières Brexit et postes de sécurité sanitaire des aliments.](#)
- [\(Guide 11\) Guide de gestion et référentiel de recrutement des contractuels de catégorie B en services déconcentrés en abattoirs dans des zones en déficit d'attractivité.](#)
- [\(Guide 12\) Guide de gestion et référentiel de recrutement des contractuels de catégorie C hors enseignement en administration centrale et dans les services déconcentrés en Île-de-France.](#)
- [\(Guide 13\) Guide de gestion et référentiel de recrutement des contractuels de catégorie C en services déconcentrés hors Île-de-France, EPLEFPA et établissements d'enseignement supérieur.](#)