

Le petit journal de la CFTC MAE

N°55 – mars 2025

EDITO

Réduction des surfaces de travail sous couvert d'écologie -Les DDI premières impactées !

Sur le site de l'immobilier de l'Etat, (<https://immobilier-etat.gouv.fr/pages/transformation-ecologique>) on peut lire que « la transition écologique de l'immobilier de l'État est une priorité stratégique pour la direction de l'immobilier de l'État ». Elle passe par 3 leviers dont la **sobriété immobilière** qui, « *en réduisant les surfaces utilisées, est une condition fondamentale de réussite. Elle permettra de réduire les consommations énergétiques et d'atteindre les objectifs de désartificialisation des sols. Les occupants de l'immobilier de l'État sont incités à inscrire les objectifs de **16 m² par résident** et de baisse globale de 25% de réduction des surfaces de bureaux en 10 ans dans leurs stratégies immobilières.* » Tout un programme !

Ainsi, sous couvert de protection de notre environnement, ce qui est bien louable, on nous impose la nouvelle doctrine d'occupation des surfaces qui avait été édictée par Mme Borne alors premier ministre dans une [circulaire de février 2023](#) soit 16m² de SUB par résident. Cette **SUB (Surface Utile Brute)** englobe la totalité du potentiel d'occupation des bâtiments : les bureaux mais aussi les couloirs, les escaliers... . Pour réduire la consommation d'énergie des bâtiments, il faut réduire les surfaces de travail, CQFD !

Quant au « **résident** », cette notion prend en compte le temps de présence réelle dans les bâtiments, ainsi « *les activités d'inspection et de contrôle conduisent à appliquer une décote à ces effectifs* ».

Souvenons-nous qu'il y a quelques années, nous avons été contraints de déménager de locaux dont l'État était propriétaire car l'État vendait tous ses biens, et ce, pour aller nous installer dans des locaux neufs, en payant des loyers exorbitants à des sociétés privées. Aujourd'hui, les loyers sont pointés comme trop chers et on envisage le retour dans des bâtiments de l'État. Faire et défaire ... !!

Des conférences immobilières pour analyser le budget de la politique immobilière de l'État (PIE) et de ses établissements publics, représentent plus de 9 Milliards d'euros de dépenses annuelles ([circulaire du ministère des finances du 7 mars 2025](#)). Elles ne débiteront qu'en avril, mais des départements sont déjà à pied d'œuvre et les études pour réorganiser les locaux **des DDI** sont lancées en ce début d'année 2025.

La réduction des espaces à 16m² par « résident » est une première étape, la seconde étant le flex-office qui va s'appliquer aux nouveaux locaux **de la DGAL à Maine en 2027**, avec l'objectif de 0,8 postes de travail par agent. Il n'est désormais plus question de surface mais d'emplacement pour brancher son ordinateur et tout le monde n'en aura pas !

Préparer sa retraite, c'est du travail !

Dans le cadre de la **réunion d'information mensuelle**, la CFTC MAE membre de l'alliance du Trèfle, vous propose une information sur la préparation de la retraite avec la PREFON.

L'information aura lieu : **le vendredi 4 avril 2025**
entre 12h et 14h
au 78 rue de Varenne en salle Églantier (en sous-sol).

Simultanément, pour nos collègues hors sites parisiens, un **webinaire** sera ouvert avec une présentation par Christian CARREGA et Miche HUMBERT, directeur de la PREFON qui répondront à vos questions sur place et à distance à 12h30 pour 30 min et à 13h30 pour 30 min.

Lien vers le webinaire : <https://webconf.numerique.gouv.fr/RLOYSE5G17>

Des flyers et autres documentations seront proposés.

Contractuels dans la fonction publique : une présence qui se confirme

Un **article du Monde** daté du 12/03/2025 lance le pavé dans la mare ! La mare de la fonction publique qui se réduit tout comme le service public avec elle !

Un risque existerait selon l'article, de concurrence entre les fonctionnaires et les contractuels dans les 3 volets de la fonction publique, Les effectifs de contractuels ont augmenté de 36 % entre 2011 et 2022. Tout ceci au moment où le nombre de fonctionnaires s'est tassé de 0,6 % sur la même période.

Le rapport de **France Stratégie de décembre 2024** dont nous avons déjà parlé, indique que de 2012 à 2021, les variations à la hausse des effectifs de la FPE¹ s'expliquent par la forte progression du nombre de contractuels, hausse de +40 %.

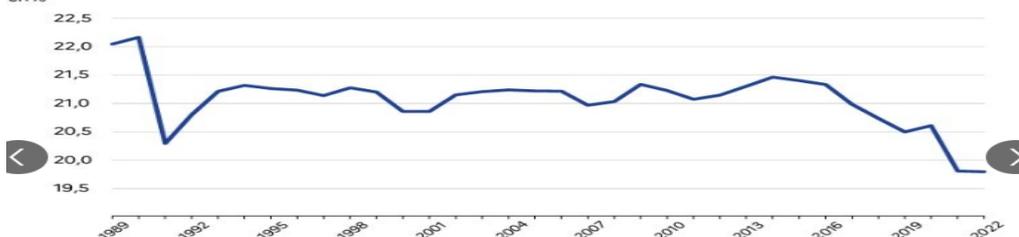
Au 31 décembre 2022, 21,5 % des effectifs de la FPE sont contractuels et les contractuels en CDD seulement 7 %.

Mais ces chiffres, toujours selon France Stratégie, peuvent être plus importants chez les opérateurs ou les agences de l'État et ce jusqu'à 80 % des effectifs. Notons que cela a souvent été le résultat de la politique de reprise d'anciens contrats aidés.

Néanmoins, le sujet de la situation différente entre fonctionnaires et contractuels est récurrente et nous le savons bien en tant qu'organisation syndicale.

Rappelons-nous, dans le cadre des différentes politiques de modernisation de l'État, vers les années 2000, l'heure était à l'évaluation des politiques publiques et aux économies budgétaires : déjà ! Il fallait réduire les effectifs. A cela s'ajoutait les transferts de fonctionnaires de l'État vers les collectivités qui par ce fait voyaient augmenter leurs effectifs.

Figure 1 : Évolution de la part de l'emploi public dans l'emploi total depuis 1989
en %



Source : Insee, Estimations d'emploi.

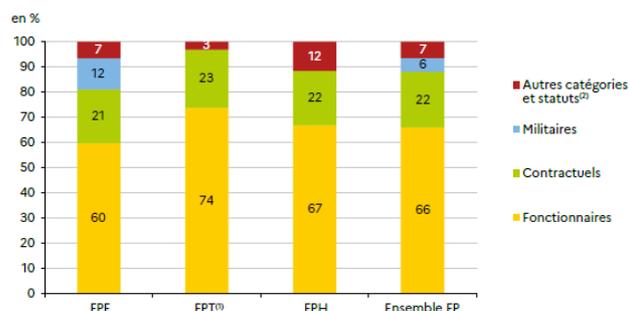
Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans et plus, y compris bénéficiaires de contrats aidés et emplois annexes.

Note : En 1989 et 1990, les salariés de la Poste et de France Télécom sont considérés comme faisant partie de la fonction publique (environ 500 000 salariés, dans le secteur tertiaire marchand). À partir de 1991, ils sont comptabilisés dans le secteur privé, même pour ceux – très majoritaires à l'époque – ayant le statut de fonctionnaire. Ce changement découle de la réforme de 1990 transformant l'administration des PTT en deux établissements dont le recrutement par défaut n'est plus de droit public.

Tout ayant commencé doucement mais sûrement dès les lois de décentralisation puis avec la loi 2004 ; la diminution se fait alors sentir et ce d'autant que les départs à la retraite ne seront pas compensés. Pour France Stratégie : « **le point notable depuis quinze à vingt ans, selon les versants, c'est bien l'arrêt de la hausse des titulaires, la progression de l'emploi public étant désormais portée essentiellement par celle des contractuels** »

Malgré cela, tous versants confondus, les effectifs augmentent de 0,5 % entre 2021 et 2022 (+ 0,6 % dans la FPE, + 0,5 % dans la FPT et + 0,2 % dans la FPH).

6. Répartition par statut dans la fonction publique en 2022



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessii.
 Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (hors Mayotte) au 31 décembre. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
 (1) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.
 (2) La catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans le FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.
 Lecture : En 2022, 66 % des agents de la FP sont des fonctionnaires et 22 % sont des contractuels.

Source : rapport 2024 sur l'état de la fonction publique

Cadre juridique de l'embauche des contractuels depuis 2019

C'est bien la loi d'août 2019, qui va élargir les motifs autorisés de recrutements sur des emplois dits permanents, et ce, à la fois pour la majorité des emplois permanents et à la fois pour toutes les catégories et plus seulement les A.

Nous le savons bien, les contractuels sont recrutés depuis longtemps. Mais la loi élargit fortement les possibilités de recrutement, ainsi que les fonctions concernées etc. C'est le caractère infructueux de « l'appel à fonctionnaire », c'est-à-dire nos bons vieux concours classiques, qui permet ce recrutement. La procédure est classique : Une fiche de poste doit être rédigée, un entretien est prévu évidemment.

Le candidat pré-sélectionné n'échappe pas au titre de l'article 3- 8 du décret n°2019-1414, non pas au rappel à la loi, mais au rappel à ses obligations déontologiques et aux manquements sanctionnés : c'est la moindre des choses !

Le recrutement directement en CDI est désormais possible et ces CDI sont dits « portables » dans toute la fonction publique, sur la même catégorie.

Pour finir, des contrats de projets sont également possibles, de courte durée mais pas de moins de 1 an et pour toutes les catégories.

Acteurs publics relevait en 2023 que, cette **dualité fonction publique/contractuels**, créait des difficultés et qu'au sein même des contractuels il y a complexité dans la gestion de ces agents. Le Bureau en charge des contractuels du MASA (BPCO), est lui-même désormais largement débordé, s'il fallait encore une preuve de complexité du sujet.

Bilan des mobilités 2024

Suite au groupe de travail du mercredi 5 mars 2025, voici les données concernant la **mobilité générale du printemps 2024** :

- 1248 postes ont été publiés (439 vacants et 809 susceptibles d'être vacants SV),
- 313 postes pourvus (162 vacants et 151 SV),
- 605 postes sans candidat (dont 184 postes vacants).

Pour le **fil de l'eau 2024**, les chiffres sont les suivants:

- 2753 postes publiés (2217 pour 1 mois et 536 pour 15 jours),
- 958 postes seulement pourvus au 21/02/25

A l'heure des tensions dans la gestion des Ressources Humaines et dans les tâches à accomplir, nous nous étonnons de **tant de postes non pourvus**? Les différentes raisons données par l'administration sont : des avis défavorables pour tous les candidats, des retraits de candidature ou des candidats ayant obtenu un autre poste.

En effet, il a été signalé un **recours fréquent aux avis défavorables** par les structures d'accueil pour éliminer des candidats. Il est rappelé que ces avis négatifs doivent être "*motivés avec soin*" et "*justifiés au regard de l'adéquation du profil du candidat avec les compétences, contraintes et/ou spécificités mentionnées dans la fiche de poste*" (*note de service 2023-801 Lignes directrices de gestion des mobilités*).

Ces avis négatifs pour tous les candidats nous laissent songeurs car nous sommes alertés sur plusieurs cas depuis quelques temps. Des fonctionnaires ne sont pas retenus mais le poste est pourtant quelques temps après occupé par un agent contractuel, - les fonctionnaires auraient ils des qualifications ou des compétences en nette diminution? Que nous disent ces nombreuses vacances de postes?

Le SRH a rappelé qu'il ne revenait jamais sur le classement des candidats effectué par les structures. Son rôle est, notamment, d'être attentif au respect des priorités légales, d'alerter et de demander des investigations (par exemple, avis défavorables pour tous les candidats ...).

Il est constaté également que le site internet "**Rejoignez-nous**" **pourrait être amélioré** pour faciliter la consultation et la recherche de postes (absence de fiche de poste téléchargeable, absence d'alerte en cas de parution de nouveaux postes, affichage de 6 postes seulement par page ...) . Un groupe de travail sera prévu dès que l'administration disposera de crédits pour cette amélioration.

En attendant, nous demandons que, comme pour la mobilité générale, des **avis de classements** effectués par les structures d'accueil soient adressés aux candidats. La **transparence** est de mise sur un sujet qui crée souvent des tensions. De plus, les résultats des mobilités au fil de l'eau sont publiés, en moyenne, 3 mois après la parution du poste.

Nous vous rappelons, que les avis et que les résultats de mobilités peuvent faire l'objet d'un recours.

Vous pouvez consulter le bilan chiffré détaillé des mobilités 2024 à cette adresse : <https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureettablissements.fr/wp-content/uploads/2025/03/2025-03-05-diaporama-bilan2024-mobilitehorsenseignement.pdf>

SOCIAL - Focus sur la commission secours du MASA qui se distingue de la commission aides et prêts de l'ASMA

La commission secours est « présidée » par le bureau BASS (bureau de l'action sanitaire et sociale) du SRH du MASA. Cette commission qui se réunit tous les mois, même pendant les vacances, peut **accorder une aide exceptionnelle aux agents rencontrant une difficulté financière passagère**.

Ces aides, **non remboursables**, sont de différents types :

- des aides alimentaires traitées au fil de l'eau et non en commission, par exemple des

aides destinées à des personnes en grande difficulté ou en situation familiale douloureuse,

- ou encore des aides dites exceptionnelles : par exemple pour les cas de catastrophes naturelles, de décès, d'incendie. Dans ce cadre, la commission a pu intervenir pour nos collègues à Mayotte.

Les dossiers, anonymes, sont nécessairement présentés par les assistants de service social (ASS). Ils peuvent également concerner des retraités ou des agents en détachement, donc beaucoup d'agents peuvent actionner cette commission.

Dans un cadre comptable précis, des conditions doivent être remplies pour bénéficier des aides. Ces aides sociales ne sont donc pas automatiques.

Ainsi, en cas de rupture de paiement ou de versements irréguliers, notamment pour les contractuels qui connaissent fréquemment ces aléas, les agents concernés doivent prendre contact avec leur assistant de service social en local.

Face à cette situation l'attractivité de notre ministère est un peu remise en cause, il faut le souligner ! Cependant, le SRH, le BASS notamment, est attentif et demande une grande vigilance sur le paiement des salaires pour éviter toute rupture de salaire

A noter : des prêts à taux 0 sont possibles du côté des opérateurs. Du côté de l'ASMA, la commission « aides et prêts » propose également des prêts.

Bilan des mobilités 2024 enseignement agricole

Un groupe de travail s'est réuni mardi 11 mars 2025 pour présenter un bilan des mobilités 2024 des agents titulaires (PCEA professeurs certifiés de l'enseignement agricole, PLPA professeurs de lycée professionnel agricole et CPE conseillers principaux d'éducation), et des agents contractuels ACEN (agents contractuels des établissements d'enseignement).

Concernant **la mobilité 2024 des titulaires**, 2567 postes ont été publiés (dont 1984 susceptibles d'être vacants) et seulement 199 postes ont été pourvus après les 2 publications.

A noter : 43 recours ont été adressés au bureau de gestion. 74% de ces recours (soit 32 dossiers) concernaient une absence de mutation. Aucun recours contentieux n'a été effectué. Cela pourrait être dû au fait que, contrairement aux mobilités des agents techniques et administratifs du MASA, le choix des candidats s'appuie sur une barème et des points et non sur des avis subjectifs des recruteurs.

Mobilités 2024 des contractuels

Au 01/01/2024, il y avait 2015 ACEN au MASA pour lesquels 3 campagnes de publication de postes étaient accessibles (janvier, juin et été).

Après la 1ère campagne (rappel : 2567 postes) : 82 ACEN en CDI ont obtenu un poste (20 l'ont ensuite refusé pour candidater à la 2ème campagne).

Après la 2ème campagne (1921 postes enseignement et 43 postes éducation) : 1365 ACEN en CDI ou CDD ont obtenu un poste.

Après la 3ème campagne complémentaire d'été : environ 850 postes publiés dont 524 ont fait l'objet d'une demande de recrutement.

Malgré toutes ces campagnes, la période de la rentrée scolaire reste difficile. En général, des postes sont encore à pourvoir et bien sûr en urgence. Le circuit des recrutements (contrat, paye...) est très complexe avec des délais importants. En principe, un agent contractuel ne peut commencer à travailler que si son contrat est signé. Malheureusement, l'urgence de pourvoir un poste à la rentrée

Concernant les délais de paye, l'administration a précisé que les éléments doivent être fournis

le mois précédent, avant le 10. Ainsi, pour être payé fin septembre, l'agent doit avoir déposé un dossier complet avant le 10 août. Sachant qu'un dossier comprend une dizaine d'annexes obligatoires pour l'établissement de la paye, il est primordial que les personnes recrutées soient aiguillées et épaulées par les SRH locaux.

Évolutions de la mobilité en 2025

En 2025, la campagne de mobilité de février/avril évolue et devient unique, elle regroupe les titulaires et les ACEN (CDI et CDD). Les LDG² ministérielles ont évolué pour prendre en compte cette campagne unique. La campagne de recrutement d'été sera toujours présente (publication de la note de service fin juin 2025). Ce sont les 2 premières campagnes qui sont fusionnées.

Les résultats seront publiés le 21 mai 2025 pour les ACEN en CDI et le 12 juin 2025 pour les ACEN en CDD.

INFO

Prolongation de la campagne des entretiens professionnels d'évaluation jusqu'au 30 avril.

L'équipe de la CFTC MAE



Pour des infos en direct, consultez notre site Internet :

<https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureet-etablissements.fr/>



En 2025, pour vous aider et répondre à vos questions de la vie professionnelle, adhérez à la CFTC-MAE