

Recours aux contractuels dans la fonction publique : entre variable d'ajustement et nécessité de service public

La députée Céline Thiébault-Martinez a présenté, dans le cadre du projet de loi de finances pour 2026, un rapport budgétaire sur la mission Transformation et fonction publiques. La seconde partie de son rapport dresse un constat lucide sur l'augmentation du nombre de contractuels et sur les risques d'un modèle public à deux vitesses.

GT «Méthode» du 22 octobre 2025 sur l'évolution des modalités de recrutement et de formation des TSMA

Le groupe de travail « Méthode » s'est réuni le 22 octobre 2025, pour évoquer l'évolution à venir des modalités de recrutement et de formation des techniciens supérieurs du ministère. Ces travaux s'inscrivent dans la poursuite de la mission de réflexion prospective confiée au RAPS par la Secrétaire Générale il y a 18 mois, ainsi que ceux concernant la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEEC).

Apprentissage dans la fonction publique : une dynamique qui s'essouffle en 2024

Après plusieurs années de progression, le nombre de recrutements d'apprentis dans la fonction publique connaît un léger recul en 2024. Une tendance à surveiller. C'est ce que révèle la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), dans sa publication des «Stats Rapides» de juillet 2025, intitulées «Les recrutements d'apprentis dans la fonction publique n'augmentent plus en 2024».

En 2024, 24 140 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés dans la fonction publique, soit **2,2 % de moins qu'en 2023**. Ce ralentissement contraste avec la dynamique positive des années précédentes, notamment après les mesures incitatives lancées en 2021 pour favoriser l'apprentissage dans le secteur public.

Le recul touche **principalement la fonction publique de l'État (-3,4 %) et la fonction publique hospitalière (-7,1 %)**. La **fonction publique territoriale (FPT)**, bien qu'en légère baisse (-0,6 %), reste le **premier employeur d'apprentis avec 56 % des contrats signés**, contre 35 % pour la FPE et 9 % pour la FPH.

Nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique par versant employeur

	Effectifs 2021	Effectifs 2022	Effectifs 2023	2024 ⁽¹⁾		Évolution 2024/2023	
				Effectifs	Part (en %)	en nombre	en %
FPE	6 410	6 840	8 710	8 410	35	-300	-3,4
FPH	1 190	1 810	2 400	2 230	9	-170	-7,1
FPT	12 700	14 090	13 580	13 500	56	-80	-0,6
Ensemble FP	20 300	22 740	24 690	24 140	100	-550	-2,2

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares. Traitement DGAFP - SDessi.
Champ : France.

(1) Données provisoires.

Lecture : Dans la fonction publique, 24 140 nouveaux contrats d'apprentissage ont débuté en 2024, soit 2,2 % de moins qu'en 2023.

Des profils jeunes, diplômés, et souvent féminins

L'apprenti·e type dans la fonction publique en 2024 a **22 ans**, est **souvent une femme (57 % des cas)**, et **prépare un diplôme de niveau bac+3 ou plus**. Ce dernier critère est particulièrement marqué dans la FPE (76 % des apprentis), beaucoup moins dans la FPT (42 %).

Un **apprenti sur deux** était encore scolarisé avant son contrat, et **un sur cinq** en apprentissage. À noter aussi : **9 % des nouveaux apprentis ont moins de 18 ans**, une proportion bien inférieure à celle du secteur privé.

Caractéristiques des bénéficiaires de nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en %

	FPE		FPH		FPT		Ensemble FP	
	2023	2024 ⁽¹⁾	2023	2024 ⁽¹⁾	2023	2024 ⁽¹⁾	2023	2024 ⁽¹⁾
Sexe								
Hommes	47	46	31	33	42	42	43	43
Femmes	53	54	69	67	58	58	57	57
Âge au 31/12								
15-17 ans	4	3	4	4	13	12	9	9
18-20 ans	28	27	34	33	35	33	32	31
21-25 ans	56	57	46	46	40	41	46	47
26 ans et plus	12	13	16	17	13	14	13	14
Âge moyen	22,1	22,3	22,3	22,4	21,5	21,6	21,8	21,9
Niveau de diplôme préparé								
CAP	3	3	7	6	24	24	15	15
Bac	6	6	25	23	20	21	15	16
Bac +2	18	15	16	14	14	13	16	14
Bac +3 et plus	73	76	52	57	42	42	54	56
Durée du contrat								
12 mois et moins	50	51	50	52	45	45	47	48
13 à 24 mois	43	43	44	42	48	48	46	45
Plus de 24 mois	6	7	6	6	7	7	7	7
Situation avant le contrat								
Scolarité	55	52	54	54	50	49	52	50
En apprentissage	22	25	15	16	21	21	21	22
Demandeur d'emploi	4	3	5	6	6	7	5	5
Salarié	6	5	17	15	12	13	10	11
Autre ⁽²⁾	14	15	9	9	11	11	12	12

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : France.

Note : La somme des données de chaque catégorie peut être légèrement différente de 100 % pour des questions d'arrondis.

(1) Données provisoires.

(2) Essentiellement les stagiaires en centre de formation d'apprentis (CFA) avant signature du contrat d'apprentissage.

Lecture : Parmi les nouveaux contrats d'apprentissage débutés en 2024 dans la fonction publique, 43 % sont signés par des hommes et 57 % par des femmes.

Zoom par versant : des contrastes marqués

- **Fonction publique d'État** : Ce sont les ministères qui freinent le plus, avec **510 contrats de moins qu'en 2023 (-8,6 %)**. Les établissements publics à caractère administratif (EPA), eux, progressent légèrement (+7,5 %).
- **Fonction publique territoriale** : Les **communes et les intercommunalités** renforcent leurs recrutements, tandis que les départements reculent nettement (-13,7 %).
- **Fonction publique hospitalière** : Recul généralisé,

mais **une part plus élevée d'apprentis âgés de plus de 25 ans** et une forte féminisation des recrutements (67 % de femmes).

L'inclusion progresse lentement

En 2024, **5 % des apprentis recrutés sont en situation de handicap**, un chiffre stable par rapport à 2023. Cette part est plus élevée dans la FPT (7 %), et plus faible dans la FPE (3 %). Elle reste équivalente à la part d'agents en situation de handicap dans l'ensemble de la fonction publique.

Pourquoi ce recul ?

La baisse globale des recrutements d'apprentis s'explique par :

- la fin de l'effet des plans de relance post-Covid,
- un essoufflement des dynamiques dans certains ministères,
- et un probable recentrage budgétaire.

Si **l'apprentissage reste un outil essentiel pour l'insertion professionnelle des jeunes et la diversification des recrutements**, ce léger repli pose question sur les priorités actuelles du secteur public en matière de formation et d'ouverture à la jeunesse.

À suivre de près...

Rappelons que les chiffres 2024 sont **provisaires** et pourront être ajustés dans les mois à venir. Mais la tendance actuelle appelle déjà à **la vigilance**, notamment du côté des organisations syndicales, qui ont un rôle clé à jouer pour **défendre et promouvoir l'alternance** comme levier d'avenir dans la fonction publique.

▪ Pour aller plus loin :

[stats_rapides_dgafp_juillet-2025_recrutement_d-apprentis_2024](#)

CSA-AC du 3 juillet 2025 : canicule, RIALTO, bilan RH...

Au cours de ce CSA-AC, ont été abordés notamment les sujets relatifs à la canicule, le temps de travail (RIALTO), le bilan RH (mobilité, recrutements) et autres sujets qui peuvent vous intéresser.

Plan Handicap et inclusion du MASA – 2023-2025

Le groupe de travail portant sur le Plan Handicap et inclusion 2023-2025, s'est tenu sous la présidence de Monsieur Xavier Maire, chef de service des ressources humaine du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA). Il était animé par Catherine Genin référente handicap ministérielle et Cheffe du pôle handicap et de David Corbé-Chalon adjoint à la sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales (SDDPRS).

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc, Sylvie Harlet et Brigitte Chelfi.

Xavier Maire rappelle que les négociations d'un accord collectif ministériel relatif au handicap débuteront au second semestre 2024.

Bilan 2023 et objectifs 2024

Recrutement des personnels en situation de handicap :

L'objectif fixé pour l'année 2023 était de 80 recrutements/an quelque soit le mode de recrutements confondus.

Dans la réalité 39 recrutements ont été réalisés (pour mémoire en 2022 il y a eu 33 recrutements), 30 femmes et 9 hommes. Les femmes et les catégories B sont majoritairement représentées.

La direction technique du MASA qui a été la plus proche de son objectif de recrutement est la DGAL avec 8 recrutements sur les 10 prévus.

Le recrutement par voie contractuelle spécifique depuis 2015 est de 171 agents.

Apprentis en situation de handicap :

Pour l'année 2023, 8 apprentis ont été recrutés à la rentrée. Pour rappel, ce sont des agents non fonctionnaires recrutés sur un contrat d'une durée d'un an minimum et titularisés à l'issue de leur apprentissage sous réserve qu'ils remplissent les conditions.

Aménagement des postes de travail, rappel des aides

Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ainsi que les agents avec une restriction d'aptitude, peuvent bénéficier d'aménagement ou d'adaptation de leur poste de

travail prévus dans le cadre du plan ministériel 2023-2025. Le ministère instruit toutes les demandes et les budgets sont disponibles. Catherine Genin précise qu'aucune demande de financement n'a été refusée jusqu'à présent, mais elle souligne cependant le manque d'information des bénéficiaires et des structures qui ne font pas remonter les demandes.

Les principales aides et mesures d'aménagements :

- Aides techniques à la compensation du handicap (prothèse auditive, fauteuil roulant etc.),
 - Aménagement du poste de travail (aides matérielles et humaines, interprète en langue des signes française LSF etc.)
 - Aides pour améliorer les conditions de transport (transport adapté domicile travail, aménagement du véhicule personnel etc.)
 - Aides à la formation des personnes en situation de handicap (bilan de compétences, formation etc.)
- Aides et mesures incitatives au développement de l'apprentissage
- Aides pour favoriser l'insertion professionnelle dans la fonction publique, aide au parcours dans l'emploi, frais de déménagement (750 €) si obligation de déménager pour évoluer, équipement pédagogique de l'apprenti (tablette) etc.
- Actions de sensibilisation et de formation des collaborateurs.

Le correspondant handicap, présente le bilan des demandes d'aménagement des postes de travail, 100 agents sont concernés :

- 7 dans le cadre d'un recrutement

- 93 aménagements dans le cadre d'un maintien dans l'emploi

Le total des dépenses relatives à l'aménagement des situations de travail, sur l'année 2023, est de 440.243,00 €.

Actions engagées depuis octobre 2023

Le MASA a mis en place une politique proactive de recrutement d'agents et d'apprentis en situation de handicap via la note de la Secrétaire générale et de la mobilisation de l'ensemble des parties prenantes. Pour cela, il participe au salon spécialisé Recrutement et Handicap et intervient auprès des IGAPS et des référents handicap.

Les référents handicap ont un rôle crucial et l'administration renforce le réseau. La désignation est, à ce jour, de 16 sur les 18 poste de référents handicap de proximité en services déconcentrés, 1 en AC et 10 dans l'enseignement supérieur public.

Un renforcement de l'attractivité et la visibilité du ministère sur la dimension « handicap » est recherché. Pour ce faire, une information est réalisée 2 fois par an selon deux objectifs bien identifiés :

- Informer et sensibiliser les différents réseaux, référents handicap en DRAAF/DAAF, dans les directions d'administration centrale sur les divers handicaps (A noter ; un colloque sur le handicap auditif a eu lieu le 7 juin dernier avec des témoignages d'agents du MASA)
- Informer et sensibiliser les agents et les encadrant via les Webinaires, les flash infos.

La restructuration et l'enrichissement du site internet du MASA et des DRAAF sont mis à jour ainsi que la mise à disposition systématique de documents sur l'intranet.

Enfin, une campagne de communication sur les handicaps invisibles devrait être mise en place en juin 2024.

Chantiers structurants en cours

Dans le cadre de la rénovation des modalités de recrutement par voie contractuelle spécifique au B0E, la révision de [la note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-815](#) aura lieu au cours du 1er semestre 2024. Celle-ci précisera :

- La voie de recrutement spécifique de contractuels et permettra aux structures de mieux connaître ce dispositif car 6% des postes sont ouverts aux concours sur ce contrat spécifique ;
- Le détachement-promotion dans le corps supérieur « article 93 de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 » sera mis en avant. Ce dispositif permettra au MASA de proposer une procédure dérogatoire aux tableaux d'avancement et concours ;
- Le dispositif pour titulariser un apprenti à l'issue de sa formation ;
- Le dialogue de gestion avec les structures pour le recrutement de personnes en situation de handicap et enfin la possibilité d'être recruté en qualité de contractuel sur des postes ouverts au fil de l'eau ou à la mobilité générale.

Une note de service est en cours de rédaction (finalisation pour la fin du 1er semestre 2024) concernant le reclassement pour inaptitude et la période de reclassement, celle-ci a pour objectif de rappeler les règles du reclassement et de présenter le dispositif d'accompagnement. Ces dispositifs sont déjà mis en place depuis plusieurs années au MTE.

Suite à la parution de cette note, il se tiendra un Comité Technique (COTECH) pour inaptitude professionnelle et période préparatoire au reclassement (PPR*)



Pour rappel :

La procédure de reclassement est déclenchée lorsque l'incapacité d'un agent à remplir ses fonctions est médicalement confirmée. Les bureaux de gestion, les responsables de programme et le RAPS sont impliqués pour trouver des solutions de reclassement.

Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) associé à Handi-Pacte Occitanie ont par ailleurs édité [un guide](#) qui facilitera la gestion des reclassements.



Pour aller plus loin, quelques informations utiles

:

- Site internet MASA dédié au handicap :
<https://handicap.agriculture.gouv.fr>
- Intranet du MASA rubrique « Handicap » :
<https://intranet.national.agriculture.rie.gouv.fr/le-handicap-r8210.html>
- Chlorofil, rubrique « agents en situation de handicap du ministère de l'agriculture » :
<https://chlorofil.fr/actions/handicap>
- Portail mon parcours handicap :
<https://www.monparcourshandicap.gouv.fr>
- Portail de la fonction publique, rubrique « je suis en situation de handicap » :
<https://www.fonction-publique.gouv.fr>

** La PPR – instituée par le décret 2018-502 du 20 juin 2018 modifiant le décret 84-1051 du 30 novembre 1984 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions- ne s'adresse qu'aux agents définitivement inaptes aux fonctions correspondant aux emplois*

de leur grade. Elle ne s'adresse pas aux agents en inaptitude temporaire, ou inaptes uniquement à leur poste ou leurs fonctions ou déclarés inaptes par le médecin du travail ou le comité médical en formation plénière. Dans ces deux derniers cas, le conseil médical en formation restreinte doit être saisi pour confirmer l'inaptitude aux fonctions du grade.

Contractuels (hors enseignants) : dommage pour la transparence mais de réelles améliorations... en attendant une doctrine claire au MASA !

Le 6 mars 2024 s'est tenu le groupe de travail sur la rémunération des contractuels sous la présidence de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines, en présence de Laurent Belleguic, sous-directeur des carrières et de la rémunération, Virginie Chenal (son adjointe), Anne-Sigrid Fumey, chef du bureau des contractuels et Lorraine Sayé (son adjointe).

La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche, Jacques Moinard, Béatrice Laugraud, Nathalie Lebreton et Marc Joumier.

Le groupe de travail n'ayant pas fait l'objet d'un envoi de documents préalables, ni de la définition d'un ordre du jour précis, les organisations syndicales présentes étaient donc

dans une certaine expectative...

Le chef du SRH informe qu'un support PowerPoint (une seule diapo diffusée pendant le GT !) a été préparé pour la réunion et que le principal objectif est de donner des explications sur l'utilisation des nouveaux référentiels de recrutement et les conditions de reclassement des contractuels déjà en poste.

Un tour de table fait par ailleurs remonter certains sujets dont ceux déjà portés par la CFDT comme la demande de reprendre la note de service sur la gestion des contractuels au MASA, datant de 2016 (cf note de service [SG/SRH/SDDPRS/2016-587](#) du 19 juillet 2016), les retards de prise en charge de rémunération, la prise en compte de l'expérience professionnelle avant le contrat au MASA. Des sujets plus spécifiques concernant les agents contractuels de l'enseignement ou les contractuels vétérinaires ont également été abordées.

Pas de communication publique des référentiels du MASA

Le SRH a rappelé que **les référentiels ne sont pas des référentiels de rémunération mais de recrutement**. Ils sont internes au MASA et n'ont pas vocation à être diffusés à ce stade dans le cadre d'une note de service. La diffusion a été assurée auprès des structures qui recrutent et des organisations syndicales pour information, à la condition qu'elles ne les diffusent pas non plus. En limitant la communication de ces référentiels, le SRH estime qu'il y aura aussi un nombre plus limité de sollicitations d'agents auprès du bureau de gestion ; les organisations syndicales ayant évidemment la possibilité de renseigner les agents contractuels qui s'interrogent sur leur niveau d'indice, et de remonter d'éventuelles situations anormales auprès du SRH.

Pour la CFDT, il conviendra d'être sans ambiguïté sur ces grilles et de bien corriger les entêtes des référentiels, certains étant libellés comme référentiels de « rémunération » au lieu de « recrutement ». Il s'agit d'éviter toute confusion, en particulier au niveau des gestionnaires de proximité.

Le SRH a rappelé qu'effectivement, il ne faut pas confondre référentiel de rémunération, non applicable aux contractuels car il n'y a pas de carrière les concernant, avec ces référentiels de recrutement permettant de donner des fourchettes de rémunération en amont d'une embauche. Le SRH rappelle que la rémunération des contractuels évolue au cours de campagnes de réévaluation triennale et que ce mode de revalorisation n'est en aucun cas remis en cause. Le SRH indique que le référentiel de recrutement ne peut servir de référence pour calculer une éventuelle revalorisation dans le cadre du rendez-vous triennal.

Un contractuel est-il aujourd'hui mieux rémunéré qu'un titulaire ? Pas d'amalgame !

Cette question remonte de la part d'agents titulaires qui ne comprennent pas pourquoi à poste équivalent, les contractuels peuvent avoir un indice plus élevé... certains remettent en cause l'intérêt d'entrer dans la fonction publique !

Si la seule comparaison entre le titulaire et le contractuel est l'indice de rémunération, alors effectivement le contractuel est mieux payé... mais ce n'est pas la réalité.

La CFDT mettra en ligne dans les prochains jours un article détaillant les différences de rémunération entre titulaire et contractuel de manière à clarifier au mieux les incompréhensions ou faux constats.

Le SRH a indiqué avoir calé les indices de rémunération des référentiels de recrutement des contractuels sur 85 à 90 % de la rémunération (primes comprises) des titulaires occupant des fonctions équivalentes. Le SRH ne peut donner exactement les modalités de calcul car les comparaisons ont pu être réalisées à partir de moyennes incluant plusieurs corps/grade.

Pour bien comprendre les modalités de calcul appliquées pour chaque référentiel, la CFDT a demandé à être destinataire des informations transmises au contrôleur budgétaire.

Ces éléments ne seront *a priori* pas communiqués par le SRH.

Petit rappel sur le traitement !

Titulaire	Contractuel	Référentiel de recrutement
Traitement Indice Primes (IFSE + CIA) Indemnités de résidence et/ou supplément familial de traitement (SFT) = Rémunération <u>Autre particularité</u> Garantie de l'emploi assurée <u>Droits à retraite/pension</u> Cotisations à la pension civile Sur les 6 derniers mois de la carrière uniquement sur la base de l'indice (+BI/NBI éventuelles)	Traitement Indice (Aucune prime au MASA) Indemnités de résidence et/ou supplément familial de traitement (SFT) = Rémunération <u>Autre particularité</u> Sauf exception, recrutement CDD puis éventuel CDI <u>Droits à retraite/pension</u> Cotisation IRCANTEC Sur les 25 meilleures années de la carrière pour l'indice	L'indice du contractuel est calculé à poste ou expérience équivalents à 85%/90% de l'indice du titulaire additionné des primes AUTOMATIQUEMENT, l'indice du contractuel est plus élevé que celui du titulaire sur le même poste... mais le montant payé est inférieur de 10 à 15% en moyenne (sans prendre en compte le CIA des titulaires)

Pour la CFDT, il est du rôle de chacun, SRH y compris, de faire preuve de pédagogie auprès de la communauté de travail pour éviter les malentendus, incompréhensions et les

crispations de certains de nos collègues.

Comment s'applique les référentiels de recrutement ?

Il convient de distinguer deux cas de figure :

- Nouveau contractuel recruté

Sur la base d'éléments fournis par le candidat postulant à un emploi, relatant son expérience professionnelle, la structure qui assure le recrutement peut recruter sur un indice inclus dans la fourchette correspondant du référentiel de recrutement.

Le chef du SRH a bien rappelé que les structures avaient 'toute latitude' pour définir l'indice de recrutement dans les fourchettes établies. Il a, par ailleurs, été rappelé que les RH de proximité bénéficient d'un accompagnement du BPC0 (par des webinaires) de manière à ce que toutes les explications utiles leur soient données. L'expérience de l'agent est donc prise en compte au moment du recrutement.

- Reclassement des contractuels déjà rémunérés par la MASA

Le SRH a rappelé que les reclassements avaient tous été effectués fin 2023 pour les contractuels des catégories B et C, avec une rétroactivité remontant à septembre 2023. Pour les catégories A, étant donné la charge de travail que cela représente pour le BPC0 (travail sur chaque dossier), ce travail de reclassement ne devrait être achevé qu'à l'été 2024. Selon le SRH, il est impossible de réaliser ce travail plus rapidement.

Pour tous ces agents, le SRH a considéré que l'expérience professionnelle avant leur recrutement au MASA avait déjà été prise en compte au moment de leur embauche. Il n'y a donc pas lieu de revenir sur ce sujet, en dehors du cas particulier des

vétérinaires contractuels.

Interrogé par la CFDT, le chef du SRH a également indiqué que ce travail de reclassement ne pouvait pas gommer toutes les imperfections du passé. Le reclassement s'est mathématiquement effectué sur le nombre d'années passées au MASA depuis leur embauche. Cependant, certains contractuels de catégorie A recrutés sur des grilles assez basses il y a 20 ans, ne bénéficient pas du reclassement et les écarts de rémunération peuvent être importants (>30%) par rapport à des titulaires sur des fonctions équivalentes.

A noter, les agents contractuels, dont l'indice était déjà supérieur au montant maximum de la fourchette des nouveaux référentiels de recrutement leur correspondant, ne sont pas concernés par ce reclassement.

Si le SRH indique que la très grande majorité des agents contractuels devrait voir leur rémunération augmenter, la CFDT fera remonter au SRH les cas particuliers d'agents dont le reclassement ne serait pas compréhensible au regard des explications fournis lors de ce groupe de travail.

Quid des +5 points d'indice de janvier 2024 ?

Une inquiétude subsistait sur la mise en place des +5 points en janvier 2024. Pour tous les agents déjà connus et rémunérés par le MASA, les 5 points d'indice ont bien été ajoutés à l'indice du contrat, que l'agent ait été reclassé ou non.

Dans tous les cas, les référentiels de recrutement vont être repris pour intégrer les +5 points d'indice. Ces nouveaux référentiels seront communiqués aux structures et aux organisations syndicales.

Ré-évaluation triennale et reclassement, un double bénéfice ?

Le SRH a précisé que les agents devant bénéficier d'une revalorisation triennale en bénéficieront en plus de leur reclassement (modulo ce qui est mentionné dans le paragraphe précédent).

La CFDT salue cette position affichée clairement par le SRH. Demande défendue avec vigueur par la CFDT, que ce soit en CSAM, groupe de travail ou en CCP... et finalement retenue par le SRH.

Et les opérateurs dans tout ça ?

Interrogé par la CFDT, le SRH a indiqué que les opérateurs du MASA étaient informés des travaux en cours et avaient été destinataires des nouveaux référentiels. Étant autonomes sur le plan budgétaire, les opérateurs ne peuvent qu'être incités à suivre ces évolutions, selon leurs capacités budgétaires, et en dehors de l'ANSES au fonctionnement particulier.

Si les opérateurs décidaient de s'aligner sur le MASA en mettant en place ces référentiels, la CFDT souhaite que le ministère puisse, le cas échéant, abonder, les subventions de fonctionnement de ces opérateurs.

Quelques avancées obtenues par la CFDT

La CFDT a pu obtenir du SRH les engagements suivants :

- Le **lancement de travaux pour réviser la note de service datant de 2016** sur la gestion des contractuels et notamment de préciser les conditions de CDIisation et

les doctrines d'emploi concernant les métiers en tension (abattoirs, SIVEP, filière du numérique). Le calendrier n'est, à ce jour, pas encore défini et il ne faut rien attendre avant la fin de l'année 2024 mais le principe est acté.

- Le SRH a également donné son accord pour la réalisation d'un **bilan de mise en œuvre de la déconcentration et de l'application de ces référentiels** de recrutement d'ici fin 2024.

La CFDT salue ce travail de reclassement au bénéfice d'une grande majorité des agents contractuels du MASA et l'investissement des agents du BPCO sans quoi rien ne pourrait se réaliser... La CFDT rappelle cependant, le manque de moyen humain au SRH et au BPCO en particulier.

Sur les retards de paiement

Le SRH rappelle qu'il ne peut mettre en paiement que les dossiers complets et conformes envoyés par les structures... et ce, tout en respectant le calendrier contraint de la paie publique fixé par Bercy. Ces contraintes de délais valent à la fois pour installer une paie normale mais aussi pour les versements d'acomptes. En résumé, quand la date est dépassée, il n'est pas possible de payer dans les délais.

Pour éviter que les agents ne soient pas payés, le SRH indique avoir mis en place la communication de tableaux aux structures concernées par des acomptes, de manière à ce que les agents soient prévenus.

Enfin, un système de « ticketing » (remontée de cas particuliers par les RH de proximité par voie électronique) va être expérimenté en 2024, sur un périmètre restreint (puis généralisé en 2025). Ce système devrait permettre de mieux tracer les demandes et d'en suivre les réponses.

Pour la CFDT, il convient de rester vigilant sur cette grande opération « positive » vis-à-vis de très nombreux contractuels. Les agents ne doivent pas hésiter à faire remonter les difficultés et incompréhensions par la voie hiérarchique en tant que de besoin, cela permettra également de nourrir le bilan de mise en œuvre promis par le SRH, fin 2024.

N'hésitez pas également à nous contacter [ici](#).

GT du 19 décembre 2023 : déconcentration de la gestion des contrats de 6 mois et moins par les SGCD à partir du 1er janvier 2024

Déconcentration de la gestion des contrats de 6 mois et moins
par les secrétariats généraux communs

GT attractivité du 12 décembre 2023 : Un enjeu

majeur pour le MASA

L'attractivité : Constats, axes d'amélioration sur le recrutement, la rémunération, le déroulement de carrière

Le GT s'est réuni le 12 décembre sous la présidence de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines.

La CFDT était représentée par Frédéric Laloy et Stéphanie Clarenc.

Lorsque la CFDT échange avec les agents sur le terrain, l'attractivité revient régulièrement comme un enjeu majeur pour l'avenir du ministère ainsi que l'amélioration des conditions de travail.

Comment en est-on arrivé à cette situation ?

Les réformes qui s'enchaînent, la réduction des effectifs constatée depuis des années et les crises qui se multiplient font qu'aujourd'hui, les agents se retrouvent soit avec une charge de travail démesurée, soit sur des missions qui s'accumulent et qui évoluent rapidement, voire parfois dans les deux cas de figures ! Dans ce contexte, il n'est plus question de prendre du recul, de monter en compétence et de développer de l'expertise, encore moins de réaliser un travail de qualité. Perte de sens et démotivation deviennent omniprésents, sans compter les burn-out qui se multiplient... Les agents en arrivent à la conclusion qu'il est préférable de quitter leur poste pour leur bien-être mais force est de

constater que les candidats ne se bousculent pas pour les remplacer. Du coup, ce sont les agents en place qui doivent pallier à ces postes restés vacants. C'est le double effet « kiss-cool » dans cette période où il y a pénurie et concurrence sur de nombreux profils métiers : informaticiens, vétérinaires, ingénieurs, techniciens, gestionnaires, enseignants, ...

L'horizon est bien sombre... et l'attractivité devient la seule lumière au bout du tunnel mais à condition de traiter ce sujet au sens large et en faisant preuve d'innovations. Les agents et la CFDT comptent bien se saisir de ce sujet primordial pour l'avenir de notre ministère.

Dans un tel contexte, nos réflexions s'articulent autour de 4 axes car s'il est important d'être attractif pour recruter, faut-il ensuite être capable de fidéliser et de conserver les nouvelles recrues. Et là aussi, l'enjeu est énorme et l'un ne va pas sans l'autre !!!

Axe 1 : le recrutement

Le recrutement est une étape importante où il faut innover pour attirer nos futures recrues ayant les compétences attendues. Ces innovations portent sur :

- **La création d'un site de recrutement avec la liste des postes ouverts à la mobilité à jour**

*Depuis de nombreux mois, la CFDT réclame un site de recrutement propre au MASA afin de publier les fiches de poste et permettre une **recherche plus ergonomique** (par catégorie, localisation, domaine de compétence, cotation du poste, ...).*

L'objectif est également d'y retrouver et consulter des

*fiches de poste plus attractives, moins contraintes par le formalisme aujourd'hui imposé et permettant d'indiquer tous les éléments susceptibles de déclencher une candidature (sens des missions, salaires, fourchette indiciaire pour les contractuels, primes rifseep, cotation des postes, ...) et enfin un **outil de candidature simplifié** qui permet de dématérialiser la candidature et de pré-remplir en ligne les éléments à communiquer.*

Le SRH indique que le site de recrutement est en cours de développement. Il est effectivement prévu d'y mettre des fiches de postes attractives. La mention d'informations sur les éléments financiers est en réflexion. La mise en place d'un outil de candidature simplifié est prévue mais dans un second temps.

Le SRH se dit ouvert aux propositions des OS et se dit prêt à partager sur ce sujet pour faire évoluer le site et le rendre attrayant pour les candidats.

Dans l'attente de ce site, vous avez la possibilité de consulter les notes de service avec les postes en cours de recrutement sur notre site : <https://www.spagri.fr/> (rubrique à droite : « mobilité au fil de l'eau »)

▪ Concours : il faut les encourager avec des modalités plus modernes

Pour la CFDT, il est important de favoriser et de rendre attractif nos concours de la fonction publique où pour certains secteurs d'activité, il y a plus de places que de candidats ou encore beaucoup de désistements entre la candidature et la titularisation.

Tout d'abord, la CFDT demande de favoriser les concours nationaux à affectation locale pour éviter les refus de poste liés à la localisation géographique, encore trop nombreux.

Actuellement, cette option est développée pour les TSMA mais il faudrait le généraliser aux autres corps du MASA.

Ensuite, notre ministère a obtenu un concours spécifique MASA pour les attachés, c'est une avancée mais il faudrait en augmenter la fréquence et ouvrir cette possibilité à d'autres corps où il y a des besoins importants (SA, IAE, ISPV, IPEF enseignement, ,...).

Enfin, les épreuves pourraient être plus modernes, plus proches de la réalité terrain et permettre plusieurs choix de sujets afin de ne pas décourager les candidats.

De même, les modalités d'accès aux postes pourraient être revus et la CFDT souhaiterait revoir la possibilité de déprécarisation pour permettre aux agents de devenir fonctionnaire sans passer par les concours classiques avec les contraintes afférentes (formation, liste de poste restreinte,...) qui en découragent plus d'un.

Le SRH précise que sur ces sujets, il n'a pas la main et est en attente des décisions qui pourraient être prises dans le cadre de la loi attractivité de la fonction publique qui devrait être publiée début 2024.

Concernant le concours spécifique des attachés, il s'agit d'un concours interministériel pour lequel le nombre de places attribuées au MASA n'évolue pas d'une année sur l'autre. Le nombre de places attribuées ne permet pas de compenser les départs à la retraite, c'est la raison pour laquelle le MASA a pu obtenir ce concours spécifique.

▪ Une rémunération attractive

Pour la CFDT, la rémunération est un enjeu important d'attractivité tout comme une bonne cotation des postes pour un parcours professionnel tenant compte des responsabilités et de l'expertise. Toutefois, une rémunération attractive à

elle seule n'est pas suffisante, il est tout aussi important de la combiner avec le sens au travail, la qualité de vie au travail, ...

Conscient de cette difficulté de recruter du fait d'une rémunération peu attractive, le SRH **a procédé à une revalorisation des contractuels** (voir notre [article](#)) et envisage en 2024 une revalorisation de l'IFSE pour les titulaires du MASA (voir notre [article](#))

A ce stade, tous les éléments chiffrés sur ces revalorisations n'ont pas été mis à disposition par le SRH. Toutefois les premiers éléments montrent une disparité importante selon les domaines d'activité avec une forte augmentation pour les secteurs dans lesquels il est difficile de recruter et une bien moindre revalorisation dans les autres secteurs. Cette forte disparité risque d'avoir pour effet de démobiliser, voire faire partir les agents peu revalorisés vers d'autres employeurs.

Comme l'indique la CFDT, notamment dans le compte rendu du GT Rifssep (voir notre [article](#)), elle réclame a minima le même pourcentage d'augmentation de l'IFSE que pour les autres corps du MASA. La hausse des primes doit s'appliquer, pour tout le monde, vers le haut et de façon équitable... Il en va de l'attractivité de ces postes pour les futurs candidats.

▪ Des avantages du MASA à mettre en avant !

Le MASA présente des avantages comme l'ASMA, la mise en place de la PSC,... ou comme l'obtention du label égalité-diversité. La CFDT propose de prévoir un kit reprenant les avantages offerts au MASA ainsi que les dispositifs mis en œuvre pour les communiquer en amont à de futurs candidats et ainsi augmenter leur intérêt à rejoindre le MASA.

Parmi les avantages du MASA, il est important de ne pas

*oublier le **nombre de jours de congés**, qui s'avère souvent largement plus élevé que dans le privé, qui ceci est sans aucun doute un facteur attractif permettant d'obtenir un équilibre vie professionnelle / vie privée satisfaisant.*

La CFDT insiste également sur la mise en place des tickets restaurant qui pourraient améliorer l'attractivité de notre ministère.

Axe 2. Parcours professionnel et déroulement de carrière

Si la communication de toutes les informations liées à un poste ouvert au recrutement est importante, il en est de même de pérenniser le recrutement en proposant un parcours professionnel et un déroulement de carrière répondant aux attentes des candidats.

Pour ce faire, la CFDT propose de mener les actions suivantes :

- Revoir les taux pro pro pour un déroulement de carrière plus attractif*
- Développer les examens professionnels pour obtenir des avancements*
- Mettre en place des plans de requalification de C à B et de B à A*
- Valoriser l'expertise technique par l'IFSE, la cotation du poste et les promotions*

Favoriser les détachements et proposer un traitement équitable pour ces derniers

Développer la déprécarisation pour les contractuels afin de

leur donner une perspective attractive de devenir fonctionnaire

– Etre pro-actif pour proposer des formations diplômantes ou permettant une certification qui pourront être valorisées par la suite dans le déroulement de carrière et permettre à l'agent de rester à jour dans son domaine de compétence.

La CFDT insiste sur les parcours professionnels attractifs qui peuvent faire la différence. Aujourd'hui, trop nombreux, sont les agents qui sont bloqués dans leur parcours professionnel et ne peuvent prétendre à une promotion et ce, alors qu'ils exercent déjà les missions de la promotion recherchée ou encore parce qu'ils ont fait le choix de l'expertise et pas du management.

La CFDT rappelle que le protocole PPCR précise le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories et que ce principe guidera la fixation des taux d'avancement. Avec les taux pro pro-actuels, nous sommes loin du compte et l'attractivité de notre ministère en dépend.

Sur la plupart de ces propositions, le SRH indique ne pas avoir la main ni la compétence administrative pour y répondre.

Pour la CFDT, cette réponse du SRH est un peu trop facile car le MASA est aussi en mesure de faire remonter ces propositions en interministériel ou à la DGAFP afin qu'elles soient a minima discutées et au mieux intégrées dans les futures mesures inscrites dans la loi de l'attractivité de la fonction publique.

Axe 3 : Qualité de vie au travail – Fidélisation

Pour fidéliser une nouvelle recrue, il est primordial de lui offrir un cadre de travail de qualité qui s'articule pour la CFDT autour :

- ***d'une culture managériale attractive***

La culture managériale passe par une aptitude essentielle du manager, aussi importante que sa connaissance métier ou ses compétences techniques pour s'adapter aux différents enjeux qui évoluent rapidement.

Dans le cadre de cette culture managériale, il est important de fédérer les équipes autour d'objectifs communs, être innovant et communiquer des valeurs fortes que chacun doit pouvoir s'approprier et mettre en œuvre dans la réalisation des missions confiées.

De même, il est important d'instaurer des rituels de communication permettant aux équipes d'échanger, même de façon informelle, sur leur vécu au travail et leur quotidien. Ces rituels de communication prennent tout leur sens et permettent de s'adapter dans un contexte de développement du télétravail.

Pour développer cette culture managériale, les managers doivent tout d'abord être formés puis accompagnés régulièrement.

Le SRH indique que la culture managériale sera développée dans le cadre des réflexions sur la mise en place de la délégation pour la haute fonction publique mais que ce sujet devait également englober les sujets plus transversaux comme le management dans le contexte du télétravail, de changements permanents, des effectifs sous tension, ...

Pour la CFDT, il faut se donner des objectifs ambitieux sur ce sujet et emporter tous les managers, ce qui n'est pas le cas si on n'embarque que la haute fonction publique. La culture managériale doit être mise en musique par tous les managers et nous y serons attentifs !

▪ d'une culture du présentiel permettant un équilibre vie pro / vie perso

Le présentiel reste la clé principale pour maintenir un collectif de travail mais faut-il encore que ce présentiel soit efficace et permette aux agents qui sont présents de se retrouver, d'échanger et de partager les éléments dans le cadre des missions à réaliser. Malheureusement, ce n'est pas toujours le cas. Il est donc important de mener une réflexion pour faire évoluer ce point, en particulier lorsqu'il s'agit d'accueillir une nouvelle recrue et de la former mais aussi pour la suite afin de permettre à l'ensemble des agents d'avoir des temps d'échanges efficaces avec les « présents » de l'équipe.

Mais pour la CFDT, il est tout aussi important de sortir de la tendance française qui consiste à penser qu'un temps de présence élevé est le reflet d'une performance accrue. Dans certains pays voisins comme la Belgique, c'est l'inverse, plus l'agent fait des heures, plus il est considéré comme inefficace... Par ailleurs, l'OMS a alerté en 2021 sur le fait que dépasser les 55 heures de travail par semaine représente un danger grave pour la santé (risque d'AVC ,...).

La CFDT constate que trop d'agents sont soumis à de fortes pressions liées à la charge de travail qui entraîne la réalisation d'un nombre important d'heures supplémentaires, le soir et le WE, et ce, de façon permanente !!! Cette situation nuit à la santé de ces agents mais aussi à la fidélisation de la nouvelle recrue et peut la faire fuir, au bout de quelques mois, voire quelques semaines...

La CFDT considère que le MASA doit se saisir de ce sujet et mettre en place un environnement qui permette à chaque agent de bénéficier d'un équilibre vie pro /vie perso satisfaisant avec des règles respectées de tous.

- ***d'une organisation du travail adaptée aux missions et aux effectifs alloués***

Dans le contexte actuel de tension sur les effectifs, il est nécessaire de se doter d'une organisation du travail adaptée qui permette de procurer aux agents un environnement de travail serein.

Pour la CFDT, cette organisation du travail doit s'orienter vers une véritable gestion des priorités et des urgences afin de donner un cap précis aux agents, en donnant du sens aux missions exercées, notamment au travers de feuilles de route établies dans la durée et en permettant ainsi de définir des temps pour faire face aux crises et aux actualités.

En conséquence, il faut que le MASA et ses services acceptent de mettre de côté certaines missions et de ne pas être dans la logique de vouloir faire à tout prix et au péril des agents qui n'arrivent plus à produire un travail de qualité, entraînant une perte de sens.

- ***des conditions de télétravail plus souples***

La CFDT considère que le télétravail est un facteur d'attractivité important lorsque les missions sont télétravaillables. En effet, le télétravail permet un équilibre vie professionnelle et vie personnelle plus satisfaisant en particulier lorsque le trajet domicile/travail est long. En outre, pour certaines villes où le logement est devenu inaccessible et de surcroît en cette période d'inflation, de nombreux agents n'ont pas d'autre choix que de s'en éloigner. Dans ce contexte, les 2 jours à 3

jours de télétravail sont déterminants.

La CFDT souhaite également plus de flexibilité et une mobilisation des jours flottants plus importante pour améliorer les possibilités de télétravail permettant ainsi de mettre en œuvre un maximum de rituels de communication et de permettre aux agents d'être en présentiel quand les collègues sont présents dans le service ou pour les réunions, et ce, afin de conserver le collectif de travail.

- **d'une prime d'attractivité et/ou de fidélisation (qui augmente en fonction du temps sur lequel on reste sur un même poste) pour les métiers en tension (informatique)**

Pour certains métiers en tension comme dans l'informatique, où en administration centrale, il est prévu de recruter 60 ETP. Il peut être opportun de mettre en place une prime d'attractivité pour faire venir les candidats. Par ailleurs, à l'instar de ce qui existe déjà pour les fonctionnaires de Seine-Saint-Denis, l'octroi d'une prime de fidélisation pourrait aussi être une possibilité. Elle serait versée si le candidat reste un temps donné sur le poste. En effet, dans ce secteur en pénurie, les candidats sont rares, les places sont nombreuses. Si les conditions de travail ne sont pas réunies, le candidat peut partir au bout de quelques semaines, voire quelques jours. Ces deux primes pourraient permettre d'éviter cette situation et se donner le temps de mettre en place les conditions de travail qui pourraient satisfaire tout le monde.

Pour conclure, sur ce point relatif à la fidélisation à la qualité de vie au travail, la CFDT a réitéré sa demande de mettre en place au MASA un **accord qualité de vie au travail** qui aurait vocation à être le socle de l'amélioration des conditions de travail au MASA mais aussi de communication pour les futurs candidats, dont le choix entre deux employeurs peut se faire sur la qualité de vie au travail

avant la rémunération.

Le SRH a répondu qu'il était prêt à mener les travaux conduisant à la mise en place d'un accord qualité de vie au travail, à l'issue du bilan de baromètre social.

La CFDT se mobilisera pour obtenir un accord qualité de vie au travail permettant d'améliorer significativement les conditions de travail des agents.

Axe 4 : Communiquer sur nos métiers et nos parcours professionnels

La CFDT fait le constat que les métiers du MASA sont méconnus et les candidats viennent parfois par dépit, n'ayant pas obtenu d'autres postes chez des employeurs plus attractifs car plus en lien avec les enjeux sociétaux (l'écologie, le social, ...).

Or nos métiers ont du sens et il faut le faire savoir et développer une politique de communication sur nos métiers pour en donner une meilleure perception et les rendre attractifs au sein de la fonction publique mais aussi auprès du grand public.

Tous les réseaux de communication peuvent être mobilisés et le site de recrutement prend tout son sens car il permettra de renseigner aux personnes intéressées les postes disponibles.

Il est aussi important de sensibiliser les jeunes aux choix de nos métiers par une participation plus dynamique aux salons d'orientation mais aussi en développant un kit de

présentation de nos métiers qui pourraient servir aux agents du MASA qui sont amenés à présenter ces métiers dans les collèges et lycées lorsqu'ils sont sollicités pour le faire.

Enfin, il est aussi important de communiquer sur les parcours professionnels et les rendre plus attractifs pour montrer aux futures recrues les possibilités de déroulement de carrière leur permettant de se projeter dans les métiers et les carrières de la fonction publique.

Au cours de ce GT, le SRH a indiqué qu'une loi sur la fonction publique est en cours d'élaboration pour 2024 et qu'un certain nombre des pistes évoquées, ci-dessus, doivent être portées dans le cadre de ces réflexions.

Des groupes de travail réguliers seront mis en place pour poursuivre les réflexions sur l'attractivité et étudier les pistes proposées.

Pour la CFDT, c'est un vaste chantier qui s'annonce et toutes vos propositions et axes d'amélioration sont les bienvenus !

Vous pouvez nous les communiquer via ce [lien](#).