

Révolution dans la Fonction publique : les agents au cœur du changement

Plus de 110 000 agents des trois versants de la Fonction publique ont pris la parole lors de la consultation Fonction Publique +, lancée le 20 juin 2023 par Stanislas Guerini, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques. Cette initiative a généré une participation massive, avec des contributions sur des sujets tels que la transformation managériale, l'aménagement du temps de travail, l'égalité professionnelle et le logement.



À propos de cet article

Source :
AEF Info

Publié le 09/11/2023

[ACCÉDER À LA SOURCE](#)

Les propositions des agents vont jouer un rôle crucial dans le perfectionnement des six engagements initiaux du programme Fonction Publique+. Ces engagements seront ensuite adaptés et mis en œuvre de manière déconcentrée au sein des collectifs de travail, afin de répondre aux réalités et aux divers besoins, selon le ministère. Ces contributions enrichiront les plans d'actions des managers et des collectifs de travail, permettant ainsi la définition de mesures concrètes adaptées aux défis spécifiques de chaque équipe.

Le 30 octobre 2023, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques a dévoilé une synthèse des principaux enseignements de la consultation FP+. Bien que le volet quantitatif soit disponible, une analyse qualitative des 262 564 contributions aux questions ouvertes et des 10 347 contributions de la boîte à idées sera ultérieurement réalisée. **Au total, ces 383 164 contributions serviront à alimenter et orienter la mise en œuvre continue du programme Fonction Publique+.**

Principaux constats sur l'attractivité de la Fonction publique :

- **65 %** des répondants classent « le désir de servir l'intérêt général » parmi leurs cinq critères prioritaires sur les 12 proposés.
- **36 %** le choisissent même comme critère principal d'entrée dans la fonction publique.
- Les motivations les plus courantes sont similaires pour les trois versants de la Fonction publique, bien que leur classement varie en fonction des spécificités métiers.
- Dans l'ensemble, le désir de servir l'intérêt général demeure une motivation dominante, tandis que la sécurité de l'emploi reste un moteur important pour certaines catégories.

Principaux constats sur les engagements FP+ :

- La nécessité d'améliorer l'effectivité des engagements au quotidien du programme Fonction Publique + fait consensus parmi les agents, surtout dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH).
- La perception d'une marge de progression augmente avec l'avancement de la carrière.
- Sur la question de savoir si les engagements du programme répondent aux enjeux d'attractivité, les avis sont partagés, notamment au sein des petits collectifs.
- Moins de la moitié des répondants (47 %) estiment que les engagements du programme Fonction Publique + sont suffisants pour répondre aux enjeux d'attractivité de la fonction publique.
- Les fonctionnaires se montrent sceptiques quant à l'utilité d'un Label FP+, bien que l'intérêt pour un tel label soit plus marqué dans la Fonction publique territoriale, les établissements de santé et chez les jeunes générations.

Enfin, l'étude détaille les principaux enseignements sur les objets concrets du programme FP+, couvrant divers aspects tels que la formation à l'évaluation professionnelle, l'enquête de climat social, la formation au management, les problématiques de santé au travail, l'organisation du temps de travail, le compte épargne temps, les outils numériques, le télétravail, les espaces de travail, les irritants de la gestion RH, la mobilité et la reconversion, l'accompagnement RH, le dispositif de mentorat, l'égalité femmes/hommes, et les leviers en matière de logement.

Crise de recrutement dans la Fonction publique : un appel à la réforme

La Fonction publique est confrontée à une crise de recrutement croissante, une situation préoccupante pour le maintien d'un service public de qualité à la française. La reconnaissance et la quête de sens dans les carrières sont au cœur des préoccupations des jeunes, selon Eric Raimondeau, Consultant en urbanisme et Formateur.

Au fil des années, les services des ressources humaines des fonctions publiques peinent à attirer de nouveaux talents. La Fonction publique territoriale (FPT) n'échappe pas à cette tendance. Dans tous les domaines, qu'il s'agisse de métiers techniques, administratifs ou médico-sociaux, **la Fonction publique ne suscite plus autant d'engouement chez les jeunes, qui se détournent de cette voie.**

Cette situation inquiétante a sonné l'alarme pour de nombreux Directeurs des Ressources Humaines (DRH). Le gouvernement doit sérieusement prendre en main la résolution de cette problématique de recrutement, qui menace le bon fonctionnement du service public à la française. Une mission, initiée fin 2021 par Amélie de Montchalin, alors ministre de la fonction publique, a été chargée de réfléchir sur [l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale](#). La synthèse de ce rapport pointe du doigt la baisse d'attractivité, contextualisée dans un marché du travail tendu affectant l'ensemble des versants de la fonction publique, ainsi que l'emploi privé.

Le rapport identifie plusieurs métiers, tels que celui de secrétaire de mairie, de la filière médico-sociale, technique ou administrative, où les recrutements sont particulièrement difficiles. La concurrence avec le secteur privé, offrant des rémunérations plus élevées, entrave les embauches dans la fonction publique territoriale, en particulier pour les informaticiens, les ingénieurs et les techniciens. **Cependant, la rémunération, bien que cruciale, n'est que la partie visible de l'iceberg. D'autres facteurs impactent l'attractivité de la Fonction publique.**

Une politique salariale insuffisante :

Le salaire, élément essentiel dans le recrutement, est déterminé par la grille indiciaire liée à l'emploi et au grade. Malgré des diplômes de niveau bac+3 ou bac+5, de nombreux jeunes se voient proposer des emplois avec des rémunérations en décalage avec leurs attentes et leur niveau de formation. Le gel du point d'indice pendant près de 10 ans a contribué à cette dégradation salariale, amplifiant l'écart entre le salaire moyen de la fonction publique et le SMIC.

Outre la rémunération, des différences d'avantages sociaux existent entre le public et le privé. La Protection Sociale Complémentaire, par exemple, est plus avantageuse dans le privé. De plus, la carrière évolue généralement plus rapidement dans le secteur privé, où les compétences priment sur les concours.

Des concours inadaptes :

L'accès à la fonction publique se fait principalement par concours, une démarche souvent perçue comme un parcours du combattant. Les épreuves, inadaptes pour des candidats de plus en plus diplômés, nécessitent une remise en mode études, même avec un bac+3 ou bac+5.

Dans le domaine de l'urbanisme, la problématique est exacerbée. Les urbanistes se retrouvent bloqués dans l'évolution de leur carrière, confrontés à des concours inadaptes à leur niveau de compétence. Des postes d'ingénieur leur échappent, créant une impasse dans le recrutement de spécialistes essentiels au bon fonctionnement des collectivités territoriales.

Attractivité régionale en déclin :

Alors que certaines régions étaient autrefois privilégiées pour le recrutement, le choix de la région ne semble plus être déterminant. Le recrutement est devenu difficile partout en France, et même des régions auparavant attractives rencontrent des difficultés.

La Fonction publique doit évoluer pour répondre aux aspirations des personnels en place et des nouvelles générations. Il est impératif d'ouvrir un chantier de réforme en profondeur, prenant en compte les besoins actuels de la société et les attentes des jeunes. La fonction publique, créée en 1945 et réformée en 1983 lors de la décentralisation, doit être modernisée pour demeurer une voie d'avenir pour les nouvelles générations et garantir l'intérêt général de la population.