

Fonction publique, le défi de l'attractivité



Postes vacants, lits hospitaliers fermés faute de soignants, secteurs professionnels sous tension : ces constats alarmants révèlent une réalité préoccupante. La Fonction publique, pilier des services publics sur tout le territoire, peine désormais à susciter suffisamment de vocations pour garantir leur qualité et leur continuité. Fruit de dix-huit mois de réflexion, un rapport de France Stratégie met en lumière une perte d'attractivité jugée « structurelle et durable » au sein de la fonction publique, tout en avertissant d'un « risque d'aggravation » à l'avenir. Face à ce défi majeur, qui fragilise l'avenir même de nos services publics, le rapport appelle à bâtir une « stratégie globale d'attractivité » pour inverser la tendance.

5,7 MILLIONS D'AGENTS PUBLICS, RÉPARTIS DANS TROIS "VERSANTS"



25 % de progression de l'emploi public

Entre 1991 et 2022. L'emploi salarié privé a progressé lui, de 32 %, avec une accélération ces dernières années.

LA CROISSANCE DE L'EMPLOI PUBLIC S'EST RALENTIE DEPUIS UNE QUINZAINE D'ANNÉES ET EST DÉSORMAIS PORTÉE PAR CELLE DES CONTRACTUELS.

15 % des postes

offerts aux concours de la Fonction publique d'État qui n'ont pas été pourvus (contre 5 % en 2018).



98 % DES HÔPITAUX

rapportent connaître des tensions sur le recrutement dans au moins une spécialité médicale.

22 % D'EMPLOI PUBLIC

parmi l'ensemble des salariés. Une part de l'emploi public relativement stable sur les trente dernières années, elle était de 24% au début des années 1990.

-20 % DE PRÉSENTS

aux concours externes de la Fonction publique territoriale entre 2011 et 2022, alors que le nombre de postes offerts a augmenté de 29 %.

ENTRE 2014 ET 2022, LES EFFECTIFS DE FONCTIONNAIRES SORTANT DE LA FONCTION PUBLIQUE POUR UN AUTRE MOTIF QU'UN DÉPART EN RETRAITE ONT AUGMENTÉ DE 47 %.

Alors que le service du Premier ministre évoque des leviers pour enrayer la crise structurelle de l'activité connue par la Fonction publique, la MFP souligne que la PSC «est au carrefour de l'attractivité des métiers publics». Elle rappelle que la réforme permet des apports en matière de pouvoir d'achat, de «réponse aux fragilités sociales et aux problématiques de santé au travail» notamment à travers des politiques de prévention, ou encore de «mobilité professionnelle» grâce à des engagements communs des employeurs des trois versants.

«Avec le développement des contrats collectifs obligatoires, la culture de la PSC va imprégner profondément les ressources humaines pour en faire un véritable moteur d'attractivité et de performance pour tous les agents qu'ils relèvent de l'État, de la territoriale ou de l'hospitalière», souligne la MFP.

Pour l'union politique, «les conditions de mise en oeuvre de la réforme PSC, qui s'enlève depuis plusieurs mois dans certains versants, seront révélatrices d'une volonté politique affirmée pour faire vivre l'attractivité». Pour faire de ce dispositif technique «un véritable levier stratégique au service d'une politique RH et dans l'intérêt des personnes», la MFP évoque plusieurs «axes indispensables» : prise en compte des besoins sociaux, pilotage des risques, communication vers les agents.