

GT Attractivité – Bilan d'étape

Réunion du 20 octobre 2020

Ce GT s'inscrit dans la poursuite des travaux initiés en 2019. Il est le quatrième consacré à l'attractivité de la Fonction publique. Pour mémoire : le dossier du prochain Rapport annuel sur la Fonction publique est consacré au sujet.

En début de réunion, la CFDT :

- ✓ a salué la tenue de cette réunion et le fait que les travaux sur l'attractivité s'inscrivent dans la durée,
- ✓ a souhaité qu'on acte dès maintenant qu'un bilan sera fait des mesures prises (notamment les concours nationaux à affectation locale),
- ✓ a demandé à ce que les travaux sur l'attractivité permettent également de traiter des sujets diversité. Un bilan des conséquences de la situation sanitaire devra aussi porter sur ces éléments (effets induits par la suppression des épreuves orales, voire par la suppression des concours),
- ✓ a dit sa déception sur l'emploi des jeunes : on ne peut se contenter d'une ligne sur l'apprentissage et d'une ligne sur le Pacte. Il faut aller plus loin,
- ✓ a rappelé que la diversification des profils doit trouver d'autres solutions que la seule instauration de concours réservés,
- ✓ a regretté que les travaux portent presque exclusivement sur le versant État.

La DGAFP a apporté une précision : les testings « Lhorty » se poursuivent et les résultats seront bien présentés et communiqués, y compris dans le cadre du rapport sur la diversité.

La DGAFP a fait une présentation détaillée des leviers mobilisés pour renforcer l'attractivité :

- ✓ Rénover la communication sur la Fonction publique, ses métiers et ses recrutements pour les rendre plus lisibles et attractifs : la CFDT a salué le travail effectué, mais souhaite que les offres soient plus riches sur les territoires et que les possibilités d'évolutions et de mobilités soient mises en avant.
- ✓ Structurer une politique d'identification et d'accompagnement de viviers favorisant la diversité des profils accueillis au sein de la FP : la CFDT a souhaité que les partenariats puissent encore s'élargir à des associations (dont certaines du Pacte du pouvoir de vivre...) pour élargir les viviers de recrutements sur tous types d'emplois et niveaux de qualifications. Sur les établissements de formation initiale, ce sont bien tous les types de lycées qui doivent être concernés (professionnels, technologiques, généraux).
- ✓ Faire évoluer l'organisation des concours et la nature des épreuves : la CFDT a demandé à ce qu'on dispose de bilans sur la mise en œuvre des concours nationaux à affectation locale, sur les concours communs, etc. Un retour d'expérience sur les conséquences de situation sanitaire sur les concours pourra apporter du positif. Sur la troisième voie : elle est toujours insuffisamment mobilisée. La CFDT a proposé d'ouvrir un travail de réflexion sur la réorganisation des concours pour permettre une voie plus large, professionnelle en complément du concours externe. Mais il est surtout indispensable de revoir les reclassements, d'y travailler sans pénaliser les fonctionnaires en place.

Des réflexions sont ouvertes sur les procédures d'affectation. Comment faire pour dépasser le seul critère du rang de classement ? La CFDT a proposé de commencer par un travail d'inventaire des concours et effectifs concernés et des difficultés à traiter pour chacun. Un constat peut être partagé : le critère du seul rang de classement a pour effet d'affecter les plus mal classés sur les postes les plus difficiles ou les moins attractifs, ce qui n'est pas acceptable du point de vue des usagers ou des territoires.

En fin de réunion, la CFDT a souhaité savoir où en était le projet d'ordonnance « Formation » pour lequel le gouvernement est habilité par la loi de transformation de la Fonction publique. La réponse a été que, hormis la nécessité de traiter législativement les évolutions possibles de l'organisation du recrutement pour la « haute Fonction publique » (voie réservée, discrimination positive), il n'y a pas d'autre projet à ce stade.

Délégation CFDT : Mylène Jacquot, Véronique Sauvage.

