

An illustration showing three hands holding up documents. The documents feature various elements: a portrait of a man with a mustache, a grid of colored squares (blue, purple, brown), and horizontal lines representing text. The background is a mix of teal and red geometric shapes.

OBSERVATOIRE SYNDICAL  
DE LA FONCTION  
PUBLIQUE TERRITORIALE

# L'ATTRACTIVITE DE LA FPT

UN PRETEXTE POUR POURSUIVRE LE DEMENTELEMENT  
DU STATUT ET INSTITUTIONNALISER UN MEDEF  
TERRITORIAL

Papier de recherche, n°2 - Février 2022

# SOMMAIRE

## I/ LA FPT, UN PHENOMENE HUMAIN, ORGANISATIONNEL ET SOCIETAL

Un phénomène humain concernant 2 millions de personnes

Un phénomène organisationnel concernant 42 300 employeurs

Un phénomène sociétal : une utilité sociale pour 66 millions d'usagers

## II/ LA FPT, UN DISPOSITIF JURIDIQUE PORTEUR DE GARANTIES COLLECTIVES

## III/ LE CONCEPT D'ATTRACTIVITE

L'attractivité des employeurs publics et non celle de la FPT

L'attractivité de l'emploi n'est pas un sujet nouveau

L'attractivité s'inscrit dans une dimension concurrentielle

Attractivité géographique et niveau de service public

## IV/ UNE FPT TOUJOURS AUSSI ATTRACTIVE EN 2022

Éléments tirés du rapport

Éléments complémentaires au rapport

## V/ LES PRINCIPALES MESURES PRECONISEES PAR LE RAPPORT

Mesure n°1—Placer le MEDEF territorial au cœur du dispositif de gestion de la FPT

Mesure n°2—Renforcer l'individualisation des rémunérations

Mesure n°3—Les concours et les diplômes jugés archaïques et dépassés

Mesure n°4—Entériner la contractualisation de la FPT et l'effacement du statut remplacé par des conventions collectives

Mesure n°5—Développer l'apprentissage au détriment de la formation initiale et du CNFPT

## VI/ L'ATTRACTIVITE, UNE VIEILLE ANTIENNE DU MEDEF



## ATTRACTIVITE DE LA FPT, UN RAPPORT PRETEXTE A UN NOUVEAU DEMENTE-LEMENT DES GARANTIES COLLECTIVES AU PROFIT DU MEDEF TERRITORIAL

A la demande la ministre de la Fonction publique, un rapport sur l'attractivité de la Fonction publique territoriale (FPT) a été rédigé par Corinne Desforges, inspectrice générale de l'administration mais aussi Mathilde Icard, présidente de l'association des DRH de grandes collectivités et Philippe Laurent.



Ce dernier est président du CSFPT et de la Coordination des employeurs territoriaux (CET), c'est-à-dire de l'équivalent du MEDEF pour la FPT. Il est également l'auteur d'un rapport sur le temps de travail dans la FPT dont les conclusions ont servi de support idéologique à la contre-réforme des 1607 heures contenu dans la loi Dussopt et frappant des centaines de milliers de fonctionnaires territoriaux.

Le rapport pose la question de l'attractivité de la FPT, là où il faudrait interroger, en fait, celle des employeurs territoriaux. Pourquoi ce biais ? Tout simplement, parce que ce rapport n'a qu'un seul objectif poursuivre le démantèlement des garanties collectives contenues dans le statut de la FPT en renforçant le MEDEF territorial; Ce sous l'impulsion de l'Union européenne et de l'OCDE.

### I/ LA FPT, UN PHENOMENE HUMAIN, ORGANISATIONNEL ET SOCIETAL

Un phénomène humain concernant 2 millions de personnes

Au 31 décembre 2019, la fonction publique territoriale comptait 1 968 000 agents soit près de 7 % de la population active. Cet effectif se décomposait en 1,46 millions de fonctionnaires (75 %), 0,4 million de contractuels (21 %) et près de 0,1 million d'autres emplois (assistants maternels, apprentis, collaborateurs de cabinets) ou de contrats aidés.

Un phénomène organisationnel concernant 42 300 employeurs

La fonction publique territoriale désigne l'ensemble des agents, titulaires et contractuels, occupant un poste au sein d'un des 42 300 employeurs territoriaux (collectivité territoriale ou de l'un de leur établissement public).

La France apparaît ici comme typique d'un fonctionnement de type marché interne pour sa fonction publique, avec comme mode de recrutement privilégié les concours administratifs, un déroulement de carrière garanti, et des niveaux de rémunérations qui évoluent indépendamment des variations enregistrées dans le secteur privé [Meurs Dominique, Audier Florence, « Qui se présente dans la fonction publique et pourquoi ? Premiers résultats d'enquêtes spécifiques sur les candidats à différents concours de la fonction publique d'Etat », *Revue française d'administration publique*, 2004/3 (n°111), p. 547-566].

Un phénomène sociétal : une utilité sociale pour 66 millions d'utilisateurs

Les 2 millions d'agents et cadres territoriaux concourent directement ou indirectement à la production du service public territorial au bénéfice de 66 millions d'utilisateurs. Le service public est soumis au respect de trois principes fondamentaux : la continuité du service public, son adaptabilité en fonction des besoins du public et de l'évolution technologique. L'égalité des utilisateurs placés dans une situation identique et son corollaire la neutralité des agents publics.

Le service public constitue un secteur économique non soumis aux règles du marché. Il revêt une fonction de redistribution des richesses. Il est donc un facteur de progrès humain.

## II/ LA FPT, UN DISPOSITIF JURIDIQUE PORTEUR DE GARANTIES COLLECTIVES

En France, la fonction publique se caractérise par l'existence d'un droit distinct du Code du travail, le « statut », qui confère à l'ensemble des agentes et agents publics des droits et obligations spécifiques par rapport aux salarié-es du secteur privé et qui organise simultanément la participation des fonctionnaires à la régulation de leurs conditions d'emploi et de travail [Biland Émilie, Gally Natacha, « Chapitre 3. Fonction publique : vers un nouveau modèle ? », dans : Thomas Frinault éd., *Nouvelle sociologie politique de la France*. Paris, Armand Colin, « U », 2021, p. 45-56. D].

Le statut des fonctionnaires comprend des règles applicables à tous les agents. Contrairement aux personnels du secteur privé, la situation des fonctionnaires n'est pas régie par un contrat. Seuls la loi et le règlement organisent leur statut.

Ce statut juridique est porteur de garanties collectives en termes de sécurité de l'emploi (emploi à vie), de rémunération (Grille indiciaire, avancement d'échelon et point d'indice), d'évolution de carrière (Avancement de grade et promotion), de formation (CNFPT), d'accès égal aux emplois publics (Concours).

La FPT dispose également de la possibilité pour une majorité d'emplois de catégorie C d'intégration directe. L'agent est stagiarisé sans concours puis titularisé. Cette voie représente 25% de l'ensemble des recrutements de la FPT.

## III/ LE CONCEPT D'ATTRACTIVITE

Les auteurs du rapport et leur commanditaire affirment que la FPT connaît un problème d'attractivité réel et non conjoncturel.

### **L'attractivité des employeurs publics et non celle de la FPT**

*« L'attractivité de la fonction publique est la capacité des employeurs publics à attirer et retenir des salariés ayant les compétences requises. Elle apparaît comme une question cruciale pour le fonctionnement des services publics au sens large »* [Meurs Dominique, Audier Florence, précité].

Cette définition est particulièrement intéressante. En effet, elle renvoie la question de l'attractivité aux employeurs publics (à leurs pratiques en termes de rémunération, de carrière, de conditions de travail, de temps de travail, de management, de budget d'austérité et même de discours à connotation négative envers les fonctionnaires et le service public) et non à la FPT-elle-même, en soi et pur elle-même.

Au demeurant, il convient de ne pas confondre la question globale de l'attractivité de celle de métiers en tensions. Dans ce dernier cas, il s'agit de problématiques autour du défaut d'attractivité de certains secteurs professionnels.

Le rapport (page 12) évoque en introduction que « 39% des employeurs territoriaux disent ainsi éprouver des difficultés à attirer des candidats en 2021 », « un chiffre qui renoue avec le niveau de 2019 ». Il s'agit d'une difficulté et non d'une pénurie totale. Le pourcentage est proche de celui 2019. Il n'y a donc pas de dégradation subite et immédiate.

La 10ème édition du « Panorama de l'emploi territorial », établie par la FNCDG et l'association nationale des directeurs et directeurs adjoints de centres de gestion de la FPT listait déjà les dix métiers les plus en tension en 2019, avec dans l'ordre : enseignant artistique, secrétaire de mairie, policier municipal, travailleur social, assistant de gestion de ressources humaines, chargé de propreté des locaux, animateur enfance-jeunesse, assistant de gestion administrative, agent de service polyvalent en milieu rural, assistant éducatif petite enfance.

Le repérage est basé sur une durée de publication des offres plus longue que la moyenne.

En juin 2021, le CNFPT publiait un panorama statistique des métiers territoriaux observant selon une catégorisation fort pertinente absente du rapport attractivité de la FPT:

- Les métiers en pénurie;
- Les métiers difficiles à recruter ;
- Les principaux métiers en concurrence avec d'autres collectivités ;
- Les principaux métiers en concurrence avec d'autres fonctions publiques;
- Les principaux métiers en concurrence avec le secteur privé ;
- Les métiers à l'épreuve de la démographie.

[<https://www.cnfpt.fr/s-informer/nos-actualites/le-fil-dactus/panorama-metiers-territoriaux-2017-2019/national>]

Au demeurant, dans cette étude seulement 20% des collectivités répondantes ont pointé un ou plusieurs métiers pour lesquels elles éprouvent des difficultés de recrutement. Pour rappel, le rapport attractivité de 2022 (page 12) évoque en introduction que « 39% des employeurs territoriaux disent ainsi éprouver des difficultés à attirer des candidats en 2021 ». Le pourcentage va donc du simple au double.

### **L'attractivité de l'emploi n'est pas un sujet nouveau**

En témoignent les travaux de Hamel & Prahalad, 1990 ; Barney, 1991 ; Priem & Butler, 2001 ; Barney & Hesterly, 2006.

Dans la FPT, le sujet n'est pas non plus nouveau.

En 2014, dans une étude sur la pénibilité dans la FPT, le CNFPT soulignait un défaut d'attractivité de la FPT pour expliquer le manque structurel de médecins de prévention. Il désignait également plusieurs métiers considérés en tension en raison de leur pénibilité.

[[https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/etude\\_penibilitenovembre2014.pdf](https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/etude_penibilitenovembre2014.pdf)]

En 2018, 4 élèves administrateurs de l'INET traitaient de la question des recrutements dans la FPT évoquant des métiers en tensions et la recherche du profil idéal par les employeurs comme un élément de difficulté dans le processus de recrutement provenant du propre comportement des employeurs. Ils évoquent également un défaut « *d'attractivité salariale* ». En page 53 de leur rapport, si ils pointent un défaut d'attractivité, c'est celle des collectivités territoriales, c'est-à-dire celle des employeurs ! [[https://inet.cnfpt.fr/sites/default/files/2020-09/Recrutement\\_dans\\_collectivites\\_territoriales.pdf](https://inet.cnfpt.fr/sites/default/files/2020-09/Recrutement_dans_collectivites_territoriales.pdf)]

### **L'attractivité s'inscrit dans une dimension concurrentielle**

« *L'acquisition de ressources et compétences est un élément fondamental pour la formation d'avantages concurrentiels* » [Petit Renaud, Zardet Véronique, « Attractivité, fidélisation et implication du personnel des EHPAD : une problématique sectorielle et de management », @GRH, 2017/1 (n° 22), p. 31-54].

Le rapport attractivité utilise 12 fois le terme « *concurrence* ».

Ce paragraphe exemplifie parfaitement ce prisme intellectuel autour de la concurrence : « *Soit les métiers sont propres aux collectivités (comme les ATSEM, les policiers municipaux, les animateurs) et sont souvent peu attractifs (rémunération, carrière limitée), soit ils sont communs avec le monde économique et, dans ce cas, la concurrence des entreprises est réelle (ingénieurs, techniciens), mais les collectivités ne peuvent généralement pas rivaliser en matière de salaires. Il existe également une très forte concurrence entre les collectivités elles-mêmes du fait des différentiels de régime indemnitaire ; cette concurrence est particuliè-*

rement exacerbée pour certains métiers (polices municipales, urbanistes) et certaines fonctions (directeur général des services, directeur général adjoint). Finalement, que les métiers soient reconnus ou non, les collectivités ont des difficultés à recruter ou à garder les agents » (Page 44).

## Attractivité géographique et niveau de service public

Le sujet de l'attractivité géographique est peu documenté dans la fonction publique territoriale. L'INSEE a travaillé sur la région Grand Est et a produit en octobre 2018 une étude « faible attractivité de la fonction publique du Grand Est »<sup>15</sup>, relevant la difficulté à recruter de nouveaux agents titulaires dans les trois versants de la fonction publique. Au sein de la région, la Haute-Marne, la Meuse et les Vosges, départements ruraux, sont les moins attractifs avec des recours à des contrats précaires dans les trois quarts des entrées.

Faible attractivité de la fonction publique du Grand Est », INSEE analyse grand Est, n°82 du 25 octobre 2018. [<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3634588>]

Différents facteurs se cumulent pour expliquer finement la plus ou moins grande attractivité de certains territoires (desserte en transport, logement, offre de services universitaires ou médicaux, emplois disponibles...).

Les moyens d'accès aux collectivités jouent un rôle dans leur plus ou moins grande attractivité. Les collectivités à l'écart des réseaux ferroviaires, des autoroutes ou des routes nationales sont moins attractives car les possibilités de mobilité sont réduites. Le caractère « enclavé » de certains territoires freine leur développement et le choix pour des fonctionnaires, s'ils n'en sont pas originaires, de s'y installer.

In fine, le niveau d'attractivité géographique apparaît corrélé au niveau de service public disponible sur un territoire.

## IV/ UNE FPT TOUJOURS AUSSI ATTRACTIVE EN 2022

La Fonction publique territoriale dispose de plusieurs facteurs d'attractivité :

- Un statut protecteur et source de garanties collectives ;
- Une utilité sociale unique : le bien public ;
- Un gisement permanent d'emplois s'adressant aussi bien aux personnes sans qualification qu'aux diplômés de l'enseignement supérieur.

Mais « l'attractivité est une notion complexe à définir, parce qu'elle implique une grande part de subjectivité, voire d'irrationnel » (Rapport des 4 élèves administrateurs de 2018 précité).

A contrario du rapport 2022 attractivité de la FPT, nous formulons que la FPT demeure tout autant attractive que précédemment.

Pour étayer cette affirmation, il est possible de s'appuyer sur des éléments objectifs hors de toute subjectivité ou forme d'expression irrationnelle, caractérisée par un alarmisme analogue à celui des auteurs du dit rapport attractivité.

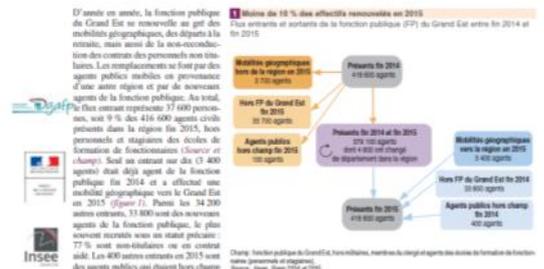


### Faible attractivité de la fonction publique du Grand Est Peu de mobilités et de nombreux recrutements de contractuels

Entre fin 2014 et fin 2015, 9 % de la fonction publique civile du Grand Est s'est renouvelée : 38 000 agents ont quitté la fonction publique, remplacés par autant de nouveaux. Seul un sur dix a effectué une mobilité géographique. Il s'agit notamment de jeunes cadres A, plus nombreux encore dans les dichanges avec l'ex-Paris. La majorité de ces mobilités professionnelles se fait avec les régions limitrophes. Au sein du Grand Est, les mobilités s'opèrent essentiellement entre départements relevant de la même ancienne région. Les agents de l'Est changent plus facilement de région et les enseignants privilégient davantage les mobilités à l'intérieur de ce périmètre régional.

Malgré tout, la fonction publique civile du Grand Est est peu attractive : un déséquilibre existe entre les postes des mobilités dans les entrées et celles dans les sorties. S'ajoutent des difficultés à recruter de nouveaux agents titulaires : 70 % des entrants sont des non-titulaires ou des emplois aidés, soit deux points de plus que le moyenne de province. Ce déficit d'attractivité est plus prononcé dans les départements ruraux comme la Haute-Marne, la Meuse et les Vosges.

Audrey Eichwald, Vincent Nieto, Sylvain Moreau, Insee



En 1<sup>er</sup> lieu, nous pouvons nous appuyer sur des éléments tirés directement de ce rapport.

## ELEMENTS TIRES DU RAPPORT

### Mesure quantitative de l'attractivité

#### 1<sup>er</sup> indicateur la sélectivité des concours :

Que dit le rapport « *La sélectivité des concours est un indicateur traditionnel, même si indirect, de l'attractivité de la fonction publique. Pour la fonction publique territoriale, elle paraît globalement stable sur la période récente. Le taux de sélectivité (nombre de lauréats sur nombre de candidats présents à la première épreuve) des concours organisés par les centres de gestion est quasiment stable entre 2015 et 2019 (6,4 à 6,2)<sup>3</sup>. Il ne montre pas de dégradation de l'attractivité, conclusion qui est à peine nuancée par l'examen de la tendance plus récente (2017 à 2019) et du taux de pourvoi (nombre de lauréats sur nombre de postes ouverts) » (Page 13).*

Rappelons, chose que ne fait pas le rapport, que cette sélectivité accessoirement (voire marginalement) va être mise à mal par l'article 89 de la loi Dussopt du 6 août 2019 qui interdit les multi-inscriptions aux concours, complété par le décret n°2021-376 du 31 mars 2021 est paru au Journal Officiel du 2 avril 2021.

#### 2<sup>ème</sup> indicateur, la comparaison avec la FPH

En catégorie A, le taux de sélectivité de la FPT est supérieur à celui de la FP. Ainsi pour les recrutements externes d'attaché, le taux de sélectivité est passé entre 2002 et 2018 de 6,5 à 5,1 pour la territoriale et de 5,3 à 3,4 (2,5 en 2020) pour l'hospitalière. Pour ces mêmes recrutements externes au niveau administrateur ou directeur, le taux de sélectivité entre 2000 et 2020 est passé de 9,3 à 8,9 pour la territoriale et de 7,8 à 3,5 pour l'hospitalière (Page 14).



### **3<sup>ème</sup> indicateur, la FPT constitue un gisement permanent d'emploi**

Le rapport souligne que « *souvent que la mairie est le premier employeur public* » (Page 24). La FPT constitue un gisement permanent d'emploi. En moyenne, il y a chaque jour 30 000 offres d'emploi accessibles sur Place de l'emploi public pour la fonction publique territoriale (Page 23).

### **4<sup>ème</sup> indicateur le nombre de consultations de ces offres**

Le diagnostic sur l'attractivité de l'emploi public local dans la région Auvergne Rhône-Alpes présenté lors de la conférence régionale de l'emploi le 11 octobre 2021 montre que le nombre de consultations des offres d'emploi territorial sur les sites pertinents ont, en valeurs moyennes annuelles, augmenté de 92 % entre 2017 et 2020.

Les offres les plus consultées sont celles de secrétaire de mairie (966 consultations en moyenne en 2020) (Page 14).

### **5<sup>ème</sup> indicateur le pourcentage de recrutements infructueux**

Le diagnostic sur l'attractivité de l'emploi public local dans la région Auvergne Rhône-Alpes présenté lors de la conférence régionale de l'emploi le 11 octobre 2021 indique également que 733 recrutements infructueux ont été enregistrés. 733 ce nombre semble impressionnant. Toutefois, les recrutements infructueux ne représentent que 10% des processus de recrutement (Page 14).

### **6<sup>ème</sup> indicateur, comparaison entre employeurs territoriaux et autres employeurs**

Les employeurs publics territoriaux anticipaient fin 2019 relativement moins de difficultés à réaliser leurs projets de recrutement que les autres employeurs ayant répondu à l'enquête BMO : 34% contre 52% (Page 60).

La même enquête liste 36 métiers pour lesquels les CT rencontrent des difficultés à recruter. Seuls 8 métiers, observent un niveau de difficultés pour les CT supérieur à celui des employeurs hors CT, soit 23% des dits métiers. Pour certains d'entre eux le niveau est très proche d'une quasi égalité : aides-soignants et assimilés 63% versus 62%, éducateurs spécialisés 46% versus 45%, médecins 75% versus 74%.

## **Mesure qualitative de l'attractivité**

L'enquête menée par le « behavioural insights team » (BIT) pour le compte de la DITP à la demande de la mission Desforges - Icard –Laurent fournit des éléments qualitatifs. Un échantillon de 1 481 personnes âgées de 18 à 30 ans a été interrogé du 26 au 30 novembre 2021 pour évaluer le degré de connaissance de la FPT, examiner la perception de cette dernière et évaluer enfin les facteurs de motivation éventuelle et les intentions de candidature pour la rejoindre (Page 19).

Il en ressort que :

- La FPT est perçue par ces jeunes essentiellement comme offrant un emploi et une carrière stables ;
- Les agents de la fonction publique territoriale sont considérés par ces jeunes comme disciplinés, autonomes, intègres et sachant faire preuve d'initiative
- L'accès à la fonction publique territoriale est connu par la moitié de ces jeunes interrogés

La FPT est perçue comme un employeur protecteur (71%) page 85. 64% pourraient passer un concours de la FPT contre 22% qui ne sont pas du tout intéressés.

La FPT apparaît plus attractive pour les femmes, es sans emploi, les moins diplômés et les plus expérimentés (Page 83).

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES AU RAPPORT

### 5,577 millions de privés d'emplois officiellement

La FPT représente 7% de l'emploi en France, pays qui compte 5,577 millions de personnes en France métropolitaine privées (officiellement) d'emploi. Les auteurs du rapport ne voient pas cette masse de privé d'emplois. En effet, ils font état de « *difficultés d'attractivité se [qui] retrouvent sur l'ensemble du marché du travail, dans le contexte d'un faible taux de chômage* » (Page 13). Quid des 715 000 emplois détruits au premier semestre 2020, selon l'INSEE ? Le Conseil d'orientation pour l'emploi notait pour sa part en avril 2021 : « *Au total, le taux d'activité a chuté à 71 % en 2020, soit -0,6 point de moins qu'au dernier trimestre 2019. La baisse très prononcée de la production a drastiquement réduit les offres d'emploi<sup>1</sup>, et la disponibilité des actifs a été directement ou indirectement restreinte par les mesures sanitaires. Mais l'activité a aussi été découragée, car le nombre de personnes inactives au sens du BIT, qui ne recherchent pas d'emploi bien qu'elles souhaitent travailler et qu'elles soient disponibles, s'est accru de +24 % en un an (+170 000)* ». [<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2021-coe-rapport-synthese-crise-sanitaire-avril.pdf>].

### La FPT, est un débouché majeur pour les jeunes diplômés notamment femmes

« *La fonction publique est un débouché majeur pour les jeunes diplômés, et surtout pour les jeunes diplômées. La part des femmes est nettement plus élevée dans la fonction publique que dans le privé – en particulier dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière* » [Peyrin Aurélie, « Chapitre 4. Les agents publics ne ressemblent pas aux travailleurs du privé », dans : *Sociologie de l'emploi public*. sous la direction de Peyrin Aurélie. Paris, Armand Colin, « U », 2019, p. 77-103].

### Comparaison de la FPT avec le ministère de la défense

Au sein des Armées, le ratio du nombre de candidat par poste s'est réduit de 3,7 à 1,8 pour les sous-officiers (catégorie B), de 8,7 à 3,5 pour les officiers (catégorie A) et 1,7 à 1,3 pour les militaires du rang (catégorie C) entre 2014 et 2019. [DSI n°175, janvier – février 2022]. La FPT en est particulièrement loin.

### Hausse de 6,6% du nombre de candidats au concours d'Administrateur territorial

En 2021, le concours d'administrateur, malgré contexte sanitaire enregistre un nombre de candidats admis à concourir en hausse de 6,6% par rapport à 2020. Ce concours particulièrement emblématique dans les Universités et leurs IPAG de la FPT connaît une hausse significative ; Ce au moment même où le gouvernement entreprend une contreréforme de la haute fonction publique (Page 37).

[[https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/admin2020.bilan\\_concours\\_avec\\_police\\_modifiee.pdf](https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/admin2020.bilan_concours_avec_police_modifiee.pdf)]

### CIG 92, 93, 94, un taux de sélectivité élevé aux concours

En 2021, le CIG 92, 93, 94 a admis 10 096 candidats admis à concourir pour 1220 postes, soit 1 candidat pour 8,27 postes. En 2016, il avait admis 12 608 candidats admis à concourir pour 1805 postes, soit 1 candidat pour 6,9 postes ; Ce en l'absence de pandémie Covid.

[[https://www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/stat\\_2021\\_18-1-22.pdf](https://www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/stat_2021_18-1-22.pdf)]

### CDG 54, des candidats en nombre, femmes et diplômés.

En 2020, le concours d'attaché organisé par le CDG 54 a admis en externe 1136 candidats pour 167 postes, soit 6,8 candidats pour 1 poste. En interne, le CDG 54 a admis 1687 candidats pour 75 postes, soit un poste pour 22 candidats. Que ce soit en externe ou en interne, ce concours d'attaché a démontré son

attractivité. Nous sommes très loin ici de l'armée ou même de certains concours de l'éducation nationale. [[https://54.cdgplus.fr/wp-content/uploads/sites/5/MEDIATHEQUE\\_CDG54/FICHIERS\\_PDF/Concours/Fili%C3%A8re\\_administrative/Statistiques/STATS\\_candidats\\_inscrits\\_Attache\\_2020.pdf](https://54.cdgplus.fr/wp-content/uploads/sites/5/MEDIATHEQUE_CDG54/FICHIERS_PDF/Concours/Fili%C3%A8re_administrative/Statistiques/STATS_candidats_inscrits_Attache_2020.pdf)]

En 2019, le CGD 54 organisait le concours de rédacteur principal 2eme classe 2019, avec 75% de candidates en externe et 87% en interne. En externe, 49,87% des candidats disposaient d'un bac + 4, et 22,64% d'un bac + 3. En interne 23% avaient un bac + 4 et 17% un bac +3. Il convient donc de souligner qu'en externe 72,51% des candidats disposaient d'un niveau supérieur (bac +2) exigé pour le dit concours et en interne 40%. Il y a là un effet pervers du système qualifié de déclassement pour ces diplômés (Peyrin Aurélie, opus cité). Le CDG 54 a admis en externe 371 candidats pour 31 postes, soit 11,9 candidats pour 1 poste. En interne, le CDG 54 a admis 390 candidats pour 15 postes, soit un poste pour 26 candidats. Les fonctionnaires territoriaux qui passent le concours interne ont bien compris qu'il constitue un facteur de mobilité ascensionnelle au sein de la FPT.

[[https://54.cdgplus.fr/wp-content/uploads/sites/5/MEDIATHEQUE\\_CDG54/FICHIERS\\_PDF/Concours/Fili%C3%A8re\\_administrative/CR\\_des\\_operations/CC-R%C3%A9d-princ-2e-cl-2019-CR-admissibilit%C3%A9.pdf](https://54.cdgplus.fr/wp-content/uploads/sites/5/MEDIATHEQUE_CDG54/FICHIERS_PDF/Concours/Fili%C3%A8re_administrative/CR_des_operations/CC-R%C3%A9d-princ-2e-cl-2019-CR-admissibilit%C3%A9.pdf) ]

### **Même les emplois les plus précaires et les moins bien rémunérés ont pléthore de candidats**

En 2020, Une ville de 200 000 habitants a procédé au recrutement d'un chef de projet pour sa direction de la culture. Poste de catégorie A, la rémunération pour ce contrat de projet était inférieur à 1500 nets par mois. 36 candidatures ont été reçues par cet employeur qui depuis a procédé au recrutement, sans grande difficulté de 18 contrats de projet et entend en 2022 en recruter 9 supplémentaires.

### **Le guide WEKA – CASDENN « Réussir dans la Fonction publique : fonctionnaire, une carrière à choix multiples »**

En avril 2021, la CASDEN (banque coopérative la fonction publique créée en 1951) et Weka (un réseau d'experts sur la FP) ont publié le guide « Réussir dans la Fonction publique : fonctionnaire, une carrière à choix multiples ».

Il est possible d'y lire que :

- « *Les métiers publics au sens large ont repris de leur attractivité, car ils sont porteurs de sens et d'utilité, dans le quotidien dans un monde de plus en plus VUCA, volatil, incertain, complexe et ambigu !* » (Page 37).
- « *On distingue des métiers porteurs et d'autres en tension, notamment dans le contexte de départ en retraite, de développement de nouveaux métiers et de transformation de la fonction publique (...) dans la FPT, la sécurité dans le domaine médicosocial, l'environnement et les métiers techniques* » (Pages 8 et 9).

[[https://www.weka.fr/actualite/fonction-publique/livre\\_blanc/reussir-dans-la-fonction-publique-fonctionnaire-une-carriere-a-choix-multiples-122463/](https://www.weka.fr/actualite/fonction-publique/livre_blanc/reussir-dans-la-fonction-publique-fonctionnaire-une-carriere-a-choix-multiples-122463/) ]

### **Le succès révélateur des bureaux d'embauches organisés dans la FP par la CGT**

Le 16 septembre 2021 en quelques heures, les militants CGT de la ville, de la métropole de Nantes et du comité local des privés d'emploi CGT ont tenu un bureau d'embauche devant les grilles de la mairie et ont recueilli quelque 130 dossiers qu'ils ont déposé le 23 septembre en délégation auprès des élus de ces collectivités. Cette initiative nantaise s'inscrit dans une campagne de la CGT Fonction publique qui a connu un succès qui démontre l'attractivité de la FP et de la FPT. [<https://nvo.fr/nantes-un-bureau-dembauche-cgt-pour-des-emplois-perennes/>]

## En Allemagne

Il convient de ne pas oublier l'origine du rapport 2022 sur l'attractivité de la FPT. La DGAFP recevait, le 14 septembre dernier, Nathalie Berger, directrice de l'appui aux réformes des États membres de la Commission européenne, et Elsa Pilichowski, directrice de la Gouvernance publique à l'OCDE et leurs équipes, pour lancer le projet "attractivité de la fonction publique française dans les territoires". Cette question de l'attractivité est donc impulsée par l'Union européenne et l'OCDE ; deux institutions qui n'aiment guère les fonctionnaires, leur statut et encore moins les services publics. Nous avons donc quelques raisons d'être inquiets.

En Allemagne, une étude sur l'attractivité de la FP a été publiée le 5 janvier 2022. Elle révèle que 80 % des agents publics allemands se posent la question de changer de service ou de fonctions et près d'un tiers seraient prêts à rejoindre le secteur privé. Les quatre motifs cités sont (par ordre d'importance) : une meilleure rémunération, une réelle flexibilité au sein de l'organisation, un équipement plus adapté et la reconnaissance au travail. Pour environ 80 % des personnes interrogées, un salaire élevé est important. La cohorte des moins de 30 ans observe les plus bas salaires. Avec l'âge, on constate que le salaire perd de son importance et n'est plus le seul critère pertinent.

[[https://nextpublic.de/wp-content/uploads/Studie\\_Bleibebarmeter\\_Oeffentlicher\\_Dienst.pdf](https://nextpublic.de/wp-content/uploads/Studie_Bleibebarmeter_Oeffentlicher_Dienst.pdf)].



## V/LES PRINCIPALES MESURES PRECONISEES PAR LE RAPPORT

Le rapport attractivité contient 27 propositions. Toutes ne sont pas à jeter. Certaines sont favorables aux agents qui devraient au cœur de ce rapport qui porte sur la FPT :

- Revoir les grilles indiciaires et surtout les progressions, ce qui permettra de donner aux agents des perspectives d'évolution plus satisfaisantes (Page 33) ;
- Trouver une véritable articulation de la progression et des grilles en fonction des cadres d'emplois et dans un souci de justice sociale : on a ainsi pu mesurer, à l'occasion du Ségur de santé, combien les personnels sociaux et sanitaires étaient pénalisés ;
- Améliorer l'information sur les métiers en tension et les concours (Page 28) ;
- Faciliter l'accès au logement des agents territoriaux (Page 29) ;
- Faciliter à l'accès à l'emploi public pour les personnes en situation de handicap.

Mais les mesures positives ne constituent qu'un aspect cosmétique visant à masquer les tendances structurelles que recèle ce document. Nous ne retiendrons donc ici que les mesures structurelles.

### **MESURE N°1 - PLACER LE MEDEF TERRITORIAL AU CŒUR DU DISPOSITIF DE GESTION DE LA FPT**

La préconisation phare du rapport touche à la place et la nature de la Coordination des Employeurs Territoriaux (encore appelé MEDEF territorial) et dont l'un des co-auteurs du rapport est le président fondateur.

La confusion des genres et l'autosatisfaction atteignent leur acmé avec la phrase suivante : « *La création - à l'initiative du président du CSFPT - fin 2018, de la Coordination des employeurs territoriaux est une étape importante* » (Page 35).

## Quel est l'enjeu ici ?

Le rapport indique que « *La « masse salariale » occupe une place trop importante (40 à 60 % des dépenses de fonctionnement dans les communes) pour être négligée. La place de la gestion du personnel est devenue aussi importante dans les collectivités que la gestion budgétaire ou financière* » (Page 34).

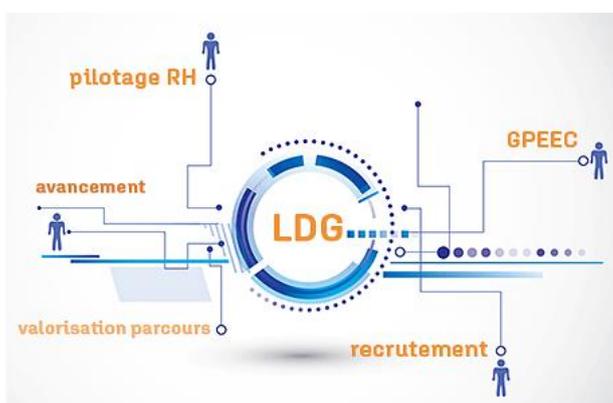
L'enjeu est donc financier et renvoie aux politiques d'austérité. La masse salariale des administrations publiques locales (Collectivités territoriales et leurs établissements) s'est élevée à 84,3 Md€ en 2020, soit 31,1 % de leurs dépenses et 5,9 % du total des dépenses des administrations publiques

La méthode est même donnée : « *Le statut, en tout état de cause, n'est pas plus rigide que certaines conventions collectives, et il peut être habilement sollicité ; il est parfois perçu par les élus comme une contrainte alors qu'il offre une garantie de maîtrise de la masse salariale* » (Page 34).

La loi Dussopt est passée par là... Emilie Chalas, rapporteur de ce texte réactionnaire devant l'assemblée nationale et ancienne DGS territoriale avait été claire : « *C'est aussi un texte au service des employeurs publics, puisqu'il leur offre plus de souplesse dans la gestion de la masse salariale.* »

Désormais les Lignes Directrices de Gestions (LDG), la généralisation du recours au contrat, les contrats de projets, les détachements d'office, les 1607 heures, la limitation du droit de grève dans certains secteurs, les pertes de compétences des CAP en matière d'avancement de grade ou de promotion constituent autant d'outils statutaires destinés à

En page 45, le rapport est explicite à travers cette formule : « *Souplesse pour les employeurs dans la gestion des ressources humaines afin de limiter les coûts sociaux et financiers de changements fréquents du personnel* »



## Le court-circuitage du CSFPT

La loi Dussopt organise la possibilité d'un dessaisissement du CSFPT au profit du CCFP. La CET constitue une autre forme de court-circuitage du CSFPT, conseil où la CGT est la 1<sup>ère</sup> organisation syndicale.

Les auteurs du rapport attractivité de la FPT le reconnaissent indirectement en écrivant que « *Certaines organisations syndicales ont salué cette initiative [La création de la CET], qui intervient en amont des textes et qui ne remet donc aucunement en cause les instances de dialogue social légales et formelles (CSFPT, conseil commun de la fonction publique : CCFP) et un dialogue s'est amorcé, notamment sur la protection sociale complémentaire* ».

En ajoutant que « *les ministres en charge de la fonction publique ont vu l'enjeu et l'avantage de la Coordination comme interlocuteur informel unique et comme relai* » (Page 36).

Ou encore « *la Coordination a joué son rôle : elle a permis d'amender le projet de loi de transformation de la fonction publique, de certaines ordonnances et de certains décrets. Dans un contexte préparatoire et officieux, elle est efficace* ».

Ici apparaît à travers le terme officieux, la nature réelle de la CET.

Elle agit dans les couloirs des cabinets ministériels contre les droits des agents. Ce type de procédé est totalement contraire au fonctionnement du CSFPT.

En 2019, la sénatrice Cathy Apourceau-Poly (PCF) avait vu juste « ce dispositif remet utilement en cause les résultats des dernières élections professionnelles ».

### La présentation de la stratégie patronale actuelle pour accompagner le Gouvernement

Les auteurs du rapport sur l'attractivité de la FPT n'hésitent même pas à présenter la stratégie du patronat territorial et la répartition des tâches en son sein :

- le collège employeurs du CSFPT, s'exprime sur des textes préparés par le gouvernement. Quant à la fonction d'auto-saisine, elle aboutit à des textes propres votés le plus souvent à l'unanimité, mais où il apparaît que, sauf exceptions notables, les employeurs restent encore trop passifs ;
- des prises de positions ponctuelles des associations d'exécutifs locaux, généralement axées sur des préoccupations budgétaires;
- les analyses et propositions des élus du CNFPT ;
- les analyses et propositions de la FNCDG, qui est représentative d'une partie des exécutifs;
- les positions élaborées de manière généralement consensuelles dans la Coordination des employeurs, qui peut être l'interlocuteur privilégié en amont tant du gouvernement que des syndicats dans des réflexions préalables.

### Aller plus haut et plus loin

Les auteurs du rapport, totalement désinhibés et en pleine confusion des genres se demandent ceci : « faut-il aller plus loin en « instituant » la Coordination, pour l'instant informelle, en interlocuteur « officiel » du gouvernement et des organisations syndicales dans la négociation sociale au niveau national ? Les avis sont partagés. Sont favorables, ceux qui soulignent la nécessité d'une représentation globale des employeurs et qui mettent en lumière certains aspects de la loi sur « la négociation collective » ; sont défavorables, ceux qui privilégient l'aspect informel de la Coordination et les risques d'inertie que peut entraîner l'institutionnalisation ».

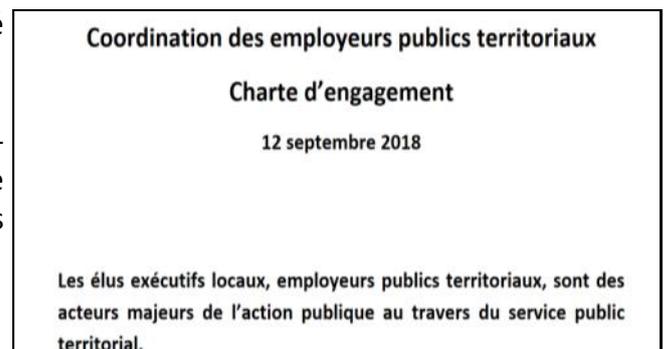
L'objectif est enfin lâché : institutionnaliser le patronat regroupant les 42 300 employeurs territoriaux. Est-ce encore un rapport sur l'attractivité de la FPT ?

Cette institutionnalisation passe pour la CET par un changement « de dimension pour acquérir un statut reconnu de représentant des employeurs territoriaux, avec ce que cela implique d'organisation et de débat interne ».

Il prendrait la forme de la création « en lieu et place de la FNCDG, [d'] une structure de représentation unifiée des employeurs territoriaux (et pas seulement des adhérents aux centres de gestion) » (Pages 36 et 37).

Cette nouvelle instance, disposerait de moyens propres. En l'espèce il s'agirait d'un fonds dédié à l'attractivité territoriale.

Il s'agit ici de placer le MEDEF territorial au cœur du dispositif de gestion de la FPT pour limiter voire réduire le coût de la main d'œuvre que représentent les 2 millions d'agents territoriaux.



La ficèle est grosse. L'élaboration d'un rapport est confié notamment au président de la CET et président du CSPT. Le rapport repose sur un constat erroné : la FPT n'est plus attractive. Le rapport observe cette réalité qui n'existe pas et propose d'institutionnaliser le MEDEF territorial en lui confiant une cagnotte, un fonds sur l'attractivité de la FPT. Mais ce n'est pas tout...

## MESURE N°2 – RENFORCER L'INDIVIDUALISATION DES REMUNERATIONS

Un des points positifs du rapport est le constat qu'il pose sur la faiblesse des rémunérations versées aux 2 millions d'agents territoriaux par leurs 42 300 employeurs territoriaux.

Notons ceci :

- La rémunération est le facteur de loin le plus cité par les différents interlocuteurs de la mission comme explicatif d'un manque d'attractivité de la fonction publique territoriale ;
- Les rémunérations sont plus élevées dans le privé est néfaste à des recrutements (Page 5) ;
- Les rémunérations dans le privé évoluent plus vite ;
- Le coût de la vie est trop élevé pour les agents de catégorie C (Page 5) ;
- L'évolution des prix des logements est plus rapide que l'inflation particulièrement dans certaines métropoles ou territoires attractifs (frontaliers, littoraux...).

Les rapporteurs indiquent 2 niveaux de salaire moyens dans la FPT :

- Selon l'INSEE, le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale (hors assistantes maternelles mais y compris contrats aidés) s'établissait à 1993 euros en 2019 (Page 21).
- Un salaire net moyen de 2 004 euros par mois en 2019 (hors emplois aidés) – (Page 12).

Quant aux mesures « salariales » proposées dans le rapport aucune ne concerne le point d'indice. Celui-ci est disqualifié d'office par cette phrase : « *La politique de rémunération indiciaire ne peut pas tout résoudre* » (Page 33).

Ce que préconise le rapport c'est la rémunération à la tête du client, comme en témoignent ces extraits :

- « *« Attirer et retenir les « meilleurs », c'est véritablement les reconnaître comme tels. Le régime indemnitaire est là pour cela, pour peu que cela soit objectif et opposable. Les lignes directrices de gestion permettent d'objectiver et fixer un cadre en la matière »* (Page 33).
- « *Pour leur part, les associations d'élus ont souligné l'importance de donner davantage de marges de manœuvre aux employeurs territoriaux dans la rémunération des agents ; cela passe notamment par une plus grande liberté d'appréciation des éléments de rémunération qui ne dépendent pas de l'indice, du grade ou de l'ancienneté. Il faut ainsi promouvoir une politique de rémunération qui permette de rémunérer les talents, au-delà des dispositifs indiciaires »* (Page 33).

Le rapport fait également référence au dispositif PPCR que la CGT a combattu.

Toutes les mesures prévues en matière de rémunération doivent s'inscrire pour les auteurs du rapport dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion. Il s'agit d'un dispositif antidémocratique, bureaucratique et austéritaire visant à limiter l'évolution de la masse salariale et notamment le Glissement Vieillesse Technicité ; tout en dépossédant les organisations syndicales d'une vue précise des avancements de grade et des promotions.

[<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/12/lignes-directrices-de-gestion-rh-un-nouvel-outil-contre-la-democratie-sociale/>]



## MESURE N°3 - LES CONCOURS ET LES DIPLOMES JUGES ARCHAÏQUES ET DÉPASSÉS

« Depuis les analyses fondatrices du sociologue allemand Max Weber, la fonction publique est un objet classique de la sociologie politique de l'État. Indissociablement liés à l'émergence de l'État comme modalité singulière d'organisation du pouvoir politique, les fonctionnaires tels que pensés par Weber sont recrutés pour leur compétence attestée par la possession d'un diplôme ou la réussite d'un concours » [Biland Émilie, Gally Natacha, « Chapitre 3. Fonction publique : vers un nouveau modèle ? », dans : Thomas Frinault éd., *Nouvelle sociologie politique de la France*. Paris, Armand Colin, « U », 2021]

Le rapport tourne le dos à cette vision du monde en déclarant ceci : « Pour les jeunes générations, il n'y a pas d'intérêt pour le concours. En tant que cabinet de recrutement, nous sommes inquiets sur ce point. C'est peut-être un enjeu de format. Par exemple, les appels à défis de la DITP fonctionnent plus que les concours ! Il faut des formats plus attractifs et modernes. Il y a des formules qui sont dépassées, le terme « concours » ne convient plus. La forme, l'emballage, ça compte ».

Les auteurs visent également le rythme des concours : « Pour les concours les plus généralistes ou à fort volume de recrutement, les concours ne sont organisés que tous les deux ans ; pour les filières spécifiques ils n'ont lieu parfois que tous les trois ou quatre ans, ce qui n'est pas toujours adapté aux besoins de recrutement des collectivités. Par ailleurs, c'est un élément dissuasif pour les candidats qui ne peuvent pas toujours attendre. Faute de candidats fonctionnaires/lauréats, les collectivités activent la voie du recrutement contractuel ».

Soyons sérieux. Qui décide du calendrier des concours et de leur rythme ? Les employeurs territoriaux !

Là aussi, Emilie Chalas, rapporteur du projet de loi Dussopt devant l'assemblée nationale et ancienne DGS territoriale avait prévenu : « Les concours et les filières sont relativement archaïques ».

Le rapport ne va pas aussi loin, mais il s'agit quand même de vider les garanties nationales des concours en termes de contenu et de modalités avec :

- Des concours au plus près des besoins des employeurs.
- Des épreuves adaptées sur la base de l'évolution des métiers, c'est-à-dire des besoins des employeurs de court et moyen termes. Cela suppose une gouvernance souple et réactive pour faire évoluer les épreuves (Page 45).
- Une clause maximale de réexamen de la nature des épreuves (3 ans)

**Un seul portail pour tous les concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale.**

35 concours et 20 examens  
chaque année sur toute la France.\*

**Retrouvez tous les concours et examens professionnels sur [concours-territorial.fr](https://concours-territorial.fr)**

En 2021

\*Panorama de l'emploi territorial 2020



concours-  
territorial.fr



## MESURE N°4 – ENTERINER LA CONTRACTUALISATION DE LA FPT ET L'EFFACEMENT DU STATUT REMPLACÉ PAR DES CONVENTIONS COLLECTIVES

La tension existante sur quelques métiers de la FPT constitue un prétexte pour étendre la sphère du contrat dans la FPT.

Les auteurs du rapport préconisent le recours à des contrats longs en lieu et place de recrutements de fonctionnaires (Page 47):

- « La première possibilité consisterait à prévoir un recrutement direct en CDI pour des emplois spécifiques dont la liste et le pourcentage maximum seraient énumérés dans un texte. Ce garde-fou (liste et pourcentage fixés nationalement) ferait toutefois très vite l'objet d'interprétations et de doctrines locales tendant, notamment, les relations entre le contrôle de légalité et les employeurs ».
- « La deuxième consisterait à réduire la durée effective dans le poste pour pouvoir prétendre à un CDI (actuellement durée de 6 ans sur un emploi permanent) afin de diversifier et d'attirer des profils diversifiés, notamment ayant une expérience dans le secteur privé. Le recrutement par contrat répond à un besoin spécifique sur un métier déterminé, distinct du modèle de fonction publique de carrière nécessaire pour le service public avec des fonctionnaires susceptibles d'évoluer au cours de leur vie professionnelle sur plusieurs emplois ».
- « Ces deux systèmes peuvent coexister pour répondre au mieux aux besoins du service public local sans conduire à une prédominance du contrat ».

Toutes ces mesures visent à contribuer à l'effritement – effacement des emplois de fonctionnaires.

Indépendamment de sa rémunération, le fonctionnaire est même considéré comme plus cher à recruter que le contractuel.

Le diagnostic sur l'attractivité de l'emploi public local dans la région Auvergne Rhône-Alpes présenté lors de la conférence régionale de l'emploi le 11 octobre 2021 souligne que les délais de recrutement en jours ont une durée moyenne plus importante pour les fonctionnaires : 126 jours contre 96 pour les contractuels (Page 14).

Cela résume d'ailleurs, comme l'a fait Emile Chalas l'intérêt du gouvernement et du MEDEF territorial pour le contrat : « Le contractuel est embauché très vite à la discrétion de l'employeur public sur un salaire avec une mission pour un temps donné. En revanche, il n'est pas possible de faire évoluer la personne sur ce contrat-là ».

Et pour obtenir le soutien de certaines organisations syndicales, les auteurs du rapport vont même jusqu'à proposer d'intégrer les recrutements de contractuels dans les modalités de calculs des quotas pour de promotion interne des fonctionnaires. Quotas qui, comme le reconnaît le rapport, « avec le développement du recrutement par contrat, les perspectives de promotion interne des fonctionnaires s'assèchent du fait du périmètre de calcul » (Page 47 et 48).



Ce faisant, il s'agit d'entériner la place du contrat au sein de la FPT. Et puisque les contractuels sont là et vont devenir majoritaires, *« l'extension des cas de recours aux contractuels implique de déterminer des politiques de carrière des contractuels au travers de conventions collectives fixant les grands principes au niveau national et laissant les marges de manœuvres, nécessaires aux employeurs dans leur négociation avec les candidats. La règle actuelle de droit à l'examen d'une réévaluation tous les trois ans n'est plus adaptée : elle dépend des employeurs, elle manque de transparence, souffre d'une approche individuelle et d'appréciations, parfois divergentes, du contrôle de légalité et échappe au dialogue social. Les règles d'évolution des rémunérations et des carrières des contractuels dans une collectivité devraient être systématiquement précisées dans ses lignes directrices de gestion ».*

Les 3 auteurs du rapport proposent donc en lieu et place du statut, l'instauration de conventions collectives. Une nouvelle fois, ils s'inscrivent dans le dispositif Lignes Directrice de Gestion.

### MESURE N°5 – DEVELOPPER L'APPRENTISSAGE AU DETRIMENT DE LA FORMATION INITIALE

Les auteurs du rapport préconisent de développer l'apprentissage. Ils y voient notamment l'intérêt suivant : *« Il rapproche les collectivités du monde des entreprises »* (Page 24). Cette volonté de rapprochement avec les entreprises est constante dans le rapport.

En témoigne cette formule : *« améliorer les conditions de travail des agents territoriaux en les rapprochant de celles du secteur privé »* (Page 6). Le bilan du CSE est particulièrement négatif (Cf. la 2<sup>ème</sup> enquête Syndex-IFOP). En page 49, le rapprochement avec le privé est encore à l'œuvre : *« Améliorer les conditions de travail des agents territoriaux en leur fournissant un niveau de protection au moins similaire à celui des salariés ».*

Une marche est franchie avec cette affirmation : *« il est important de bien montrer que les collectivités territoriales sont des entreprises publiques porteuses de valeurs et de missions, qui disposent de méthodes de gestion performantes, qui ont des objectifs et des résultats »* (Page 39).

Le rapport envisage de *« considérer la candidature des apprentis sur les catégories A et B, comme celle des titulaires. L'ex-apprenti serait alors recruté sur un contrat permanent avec une clause d'engagement à passer les concours ».*

Il s'agit ici de contribuer à la casse de la formation initiale (secondaire et supérieur). Les moyens humains et financiers manquent pour le service public, laïc et gratuit (théoriquement) de l'éducation et de l'enseignement supérieur.



Rappelons que le 1<sup>er</sup> janvier le Président de la République s'est proposé d'expulser des milliers si ce n'est des centaines de milliers d'étudiants de leurs amphis et salle de TD, à travers ces propos : *« On ne pourra pas rester durablement dans un système où l'enseignement supérieur n'a aucun prix pour la quasi-totalité des étudiants ».*

Il s'agit également de poursuivre la destruction du CNFPT.

## VI/ L'ATTRACTIVITE, UNE VIEILLE ANTIENNE DU MEDEF

L'existence de milliers d'emplois non pourvus est une vieille antienne du MEDEF.

« *Je ne rencontre que des chefs d'entreprise qui ont des problèmes de recrutement* », témoignait en janvier le président du Medef, Geoffroy Roux de Bézieux. « *Tous les entrepreneurs me disent peiner à recruter. Au moment où trois millions de nos compatriotes se trouvent encore au chômage, cette situation heurte le bon sens* », disait encore le président de la République, Emmanuel Macron, lors de son discours télévisé de novembre 2021.



Et maintenant c'est au tour de la FPT.

Or, Pôle emploi indique dans une publication du 10 février 2022, il s'agit d'un phénomène « marginal » pour l'ensemble du marché du travail.

[[https://www.lemonde.fr/economie/article/2022/02/11/selon-une-etude-les-offres-d-emploi-non-pourvues-restent-un-phenomene-marginal\\_6113263\\_3234.html](https://www.lemonde.fr/economie/article/2022/02/11/selon-une-etude-les-offres-d-emploi-non-pourvues-restent-un-phenomene-marginal_6113263_3234.html)].

Le rapport attractivité de la FPT s'inscrit dans la ligne droite de la loi Dussopt et des directives données tant par l'Union européenne que par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Il s'agit de poursuivre la déréglementation du marché travail déjà bien avancée avec les ordonnances Macron de 2017.

Le rapport attractivité s'en prend à l'un des derniers marchés du travail bénéficiant encore de protection partielle, entamée insuffisamment aux yeux du Gouvernement et des employeurs territoriaux par la loi Dussopt.

Pour être très précis, il s'agit de casser le marché interne la fonction publique, avec comme mode de recrutement privilégié les concours administratifs, un déroulement de carrière garanti, et des niveaux de rémunérations qui évoluent indépendamment des variations enregistrées dans le secteur privé [Meurs Dominique, Audier Florence, opus cité].

Sont visées ici les garanties collectives statutaires en matière de recrutement (concours) de rémunération (individualisation), de garantie de l'emploi, de formation initiale et continue, etc.

Pour dénigrer le statut de la fonction publique territoriale, les 3 auteurs du rapport n'hésitent à convoquer la jeunesse, la fraction du salariat la plus précarisée.

En pages 24, ils affirment ainsi : « *La perte d'attrait de la carrière et de « l'emploi à vie » Aujourd'hui on constate que l'existence d'un « statut » - et notamment « l'emploi à vie » qui en découle – ne sont plus considérés par les jeunes générations comme des éléments d'attractivité* ».

Conscient de l'énormité de leur propos, ils sont contraints de le modérer par une note de bas de page rappelant que « *la sociologue Emilie Biland a souligné auprès de la mission que les recrutements dans la catégorie C concernaient souvent des personnes ayant déjà une dizaine d'années d'expérience dans le privé cherchant à rejoindre le secteur public pour se stabiliser dans l'emploi* ».

La question de l'attractivité de la FPT ne se pose pas. Elle n'existe pas.

En lieu et place existe une question de l'attractivité des employeurs territoriaux et du Gouvernement :

- En matière de rémunération : gel du point d'indice, recrutements précaires avec des rémunérations faibles, gel des avancements de grade et des promotions (porteuses d'augmentation) ;
- De déqualification : recrutement de bac + 5 sur des emplois de niveau bac +3, de bac + 3/4/5 sur des emplois de niveau bac +2 voire bac ;
- De conditions de travail : Combien de DUERP mis en place par les employeurs territoriaux ? En 2023, disparition des CHSCT. Un CSFPT présidé par le président de la CET et par ailleurs co-auteur du rapport, incapable en raison de l'attitude des employeurs territoriaux, de finaliser une auto-saisine sur le DUERP lancée en 2018 ! Quid de la mise en œuvre du protocole sur les RPS de 2013 ?

Sous prétexte de perte menaçante d'attractivité de la FPT, la mesure phare vise à institutionnaliser un MEDEF territorial, disposant d'un fonds, le tout en vue de limiter l'évolution de la masse salariale des 2 millions d'agents publics territoriaux, donc de limiter leur rémunération.

Ce rapport entérine le fait que le Gouvernement et les employeurs territoriaux ne veulent pas rémunérer à leur juste valeur les 2 millions territoriaux et programme un recul de leur niveau de vie.

Pour y parvenir, ils ont besoin plus que jamais d'un MEDEF territorial fort, dominateur et hégémonique.

Dans cette démarche, le Gouvernement, la CET et les 42 300 employeurs territoriaux ont intégré qu'il est stratégique d'observer et analyser les évolutions de la FPT.

*C'est pour cela que la dernière proposition du rapport entend : « Créer un réseau de chercheurs territoriaux à disposition des collectivités pour coopérer avec les employeurs à des fins de recherches-actions dans le champ de l'innovation managériale et de la qualité de vie au travail. En partageant ces expériences et travaux, en inspirant, en montrant ses axes de progrès et son engagement pour la qualité de vie au travail, la fonction publique territoriale renforcera son image et donc son attractivité » (Page 50).*

Cette proposition n'est pas sans rappeler le processus qui a conduit à la création de l'Observatoire Syndical de la Fonction Publique Territoriale, mais avec comme volonté :

- De dénoncer la casse du dispositif juridique protecteur que représente le statut de la FPT, dans une conception d'une fonction publique de carrière ;
- De protéger les agents du service public et ses usagers, dans une conception d'un service public facteur de progrès humain.

Après avoir été un réseau informel , l'OSFPT est une associative constituées de syndiqués CGT, de structures CGT, de cadres territoriaux et d'universitaires:

- Réalisant des actions de formations syndicales: 200 personnes formées en 2021 en présentiel sur la loi Dussopt et le CST, déjà 360 personnes suivant en distanciel notre MOOC sur le CST.
- Produisant des publications : sur la loi Dussopt, le CST, l'impact de la Covid sur la FPT, les directeurs de projets et experts de haut niveau, la formation des cadres territoriaux...
- Animant un site internet: contenant 75 articles vus par 2078 visiteurs uniques depuis juin 2021 dont la moitié depuis janvier 2022.
- Reconnu par un grand nombre de syndicalistes CGT, d'agents territoriaux, la presse territoriale et ou spécialisée (Gazette des Communes, ID Cité, AEF, Weka, Miroir social) et par le monde universitaire (Coopérations scientifiques le centre de recherche en anthropologie sociale et culturelle et avec des doctorant-e-s de l'Université de Reims).

# Www.osfpt.org

# L'ATTRACTIVITE DE LA FPT

## UN PRETEXTE POUR POURSUIVRE LE DEMENTELEMENT DU STATUT ET INSTITUTIONNALISER UN MEDEF TERRITORIAL

A la demande la ministre de la Fonction publique, un rapport sur l'attractivité de la Fonction publique territoriale (FPT) a été rédigé par Corinne Desforges, inspectrice générale de l'administration mais aussi Mathilde Icard, présidente de l'association des DRH de grandes collectivités et Philippe Laurent.

Le rapport pose la question de l'attractivité de la FPT, là où il faudrait interroger, en fait, celle des employeurs territoriaux. Pourquoi ce biais ? Tout simplement, parce que ce rapport n'a qu'un seul objectif : poursuivre le démantèlement des garanties collectives contenues dans le statut de la FPT en renforçant le MEDEF territorial; Ce sous l'impulsion de l'Union européenne et de l'OCDE.

**2 mesures phares sont à retenir: l'institutionnalisation de la Coordination des employeurs financée par un fonds dédié à l'attractivité de la FPT et la mise en place de convention collectives dans la FPT.**