



Évolution des métiers de la fonction publique : l'analyse du Conseil économique, social et environnemental

Dans le cadre du programme Action publique 2022, le Gouvernement avait missionné le Conseil économique, social et environnemental (CESE) pour mener une réflexion prospective sur l'évolution des métiers de la fonction publique et les leviers permettant d'intégrer la gestion des compétences dans la politique et les pratiques de ressources humaines des administrations.

L'avis rendu en décembre dernier est intéressant à plus d'un titre.

La troisième assemblée de la République souligne le rôle essentiel des services publics pour la cohésion sociale. Elle note que les métiers de service public sont par définition relationnels, et que le maintien d'un contact humain direct fait partie des facteurs de cohésion sociale importants.

Elle considère qu'il convient d'éviter un appauvrissement des missions, qui répondent aux attentes nombreuses et évolutives des citoyens, les agents publics étant des « capteurs » de l'évolution de la demande sociale. Elle constate que l'évolution des métiers, qui a toujours existé dans la fonction publique, est liée aux risques de fractures sociales.

Le CESE observe que les nombreuses réformes, inégalement accompagnées et évaluées, parfois engagées avant l'achèvement des réorganisations précédentes, entraînent un risque de perte de sens et des difficultés pour les agents.

Pour autant, il relève que le service public suscite de vraies vocations, même si certains secteurs connaissent des problèmes d'attractivité.

L'avis du CESE s'inscrit dans la continuité d'un avis rendu en 2017, affirmant la « robustesse » des principes régissant la fonction publique (en d'autres termes le statut), qu'il ne voit pas de raison de remettre en cause, dès lors que l'adaptabilité aux besoins de la société est assurée.

Le CESE appelle de ses vœux, à tous les niveaux, un dialogue social rénové qui ne saurait se réduire à un exercice formel, et invite l'État à assumer pleinement son rôle d'employeur. A ce propos, il estime que renoncer aux garanties d'équité apportées par les instances de dialogue social (comités techniques, commissions administratives paritaires) serait une erreur porteuse de risques de dérives et de contentieux.

Il souligne la nécessité d'être attentif aux conditions de travail et à la prévention des risques, compétence dévolue au CHSCT de proximité qu'il est primordial de conserver. Il note en particulier que les personnels chargés de fonctions de contrôle sont directement en prise avec les tensions de la société, ce qui va jusqu'à mettre en cause leur sécurité.

Le CESE insiste sur l'importance de la formation continue, qui doit devenir un droit effectif garanti à tous les agents, et faciliter notamment les prises de fonction, les mobilités, les évolutions de carrière et les secondes carrières. Conscient du fait que les crédits de formation sont souvent les premières victimes des régulations budgétaires, il suggère d'inscrire dans la loi ses objectifs et ses moyens.

Il propose de renforcer et de mieux identifier la fonction RH, qui doit constituer une compétence transversale du management, au même titre que les compétences techniques. L'objectif est d'accompagner l'évolution des métiers et des carrières. Le CESE préconise notamment la mise en place d'un dispositif national de pilotage, rattaché à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique. La répartition des responsabilités RH aux différents niveaux, centraux et déconcentrés, devrait être précisée.

Le CESE suggère de développer et d'encourager les mobilités, souvent mal valorisées, entre les trois versants de la fonction publique (d'État, territoriale et hospitalière) et à l'intérieur de chaque versant. Cela suppose d'assurer la transparence sur les conditions de recrutement, l'organisation du travail et les régimes indemnitaires, et d'aménager des conditions de retour favorables. L'unicité de la valeur du point d'indice est un élément indispensable pour faciliter les mobilités.

Le CESE préconise d'intégrer les missions nouvelles dans la réflexion sur les métiers. Il évoque à ce propos la définition et la mise en œuvre des missions numériques d'intérêt général liées à la collecte et à l'usage des données et le développement d'une approche transversale des métiers en lien avec la transition écologique.

Ces analyses et préconisations rejoignent largement les valeurs et propositions portées par l'Alliance du Trèfle, centrées sur le respect des personnes, l'attachement à un service public de qualité, la défense des métiers et des compétences, et des parcours professionnels valorisants.

De quoi nourrir le dialogue social !