

I) FOND DOCUMENTAIRE

1) L'attractivité de la fonction publique, c'est les éléments matériels et symboliques, ainsi que son image, qui incite les personnes actives à travailler dans la fonction publique plutôt que dans le secteur privé. Par exemple, la sécurité de l'emploi est un avantage matériel de la fonction publique.

2) Parmi les facteurs du manque d'attractivité de la fonction publique, il y a l'échelle des salaires, moins intéressante que dans le secteur privé, ainsi que :

- la sécurité de l'emploi, perçue de moins en moins intéressante.
- les carrières "statiques et immobiles".
- les concours considérés comme un frein à l'accès aux emplois.
- La reconnaissance, voire l'abandon, des agents de la fonction publique.

3) Le manque d'attractivité contribue à la difficulté de fidéliser les agents. Beaucoup démissionnent, même après la réussite d'un concours au pendant une formation.

Aussi, il est plus difficile de recruter de nouveaux agents et certains postes sont en tension.

Moins de gens s'inscrivent aux concours, alors qu'il faut recruter pour combler les départs à la retraite et les recrutements de contractuels ne compensent pas tous les postes vacants.

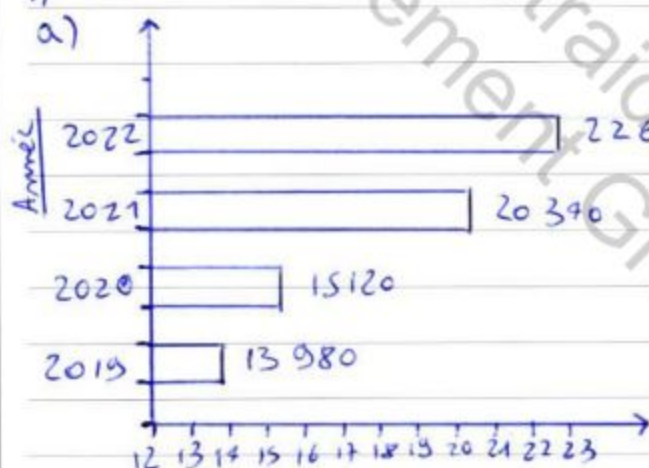
4) La marque employeur est l'ensemble des caractéristiques de l'image d'une organisation à destination de ses salariés ou de ceux qui paraissent le devenir. Elle met le salarié (potentiel ou actuel) au centre de la réflexion stratégique. Cet outil RH permet de développer

sa présence sur les réseaux sociaux, par exemple.
 La marque employeur peut donc permettre d'aider la fonction publique en revalorisant son image au sein du grand public.
 Pour cela, faire connaître les différents métiers, définir les facteurs d'attractivité de la FP et faire de ses agents des valorisateurs sont des possibilités d'amélioration, via cette marque employeur.

II) Application

1)

a)



Nombre d'apprentis (en milliers).

Evolution des

Nombre Total d'apprentis
dans l'ensemble de la fonction publique
entre 2019 et 2022

Source : Système d'information sur
l'apprentissage, Dares.

$$b) \frac{22\,670 - 13\,980}{13\,980} \approx 0,62 \times 100 = 62\%$$

Entre 2019 et 2022, le nombre d'apprentis dans la fonction publique a augmenté de 62%.

c) Nous pouvons constater que le nombre d'apprentis a beaucoup augmenté en quatre ans.

2) a)



Nombre postes, d'inscrits et de présents au concours de la fonction publique d'État en 2021 et 2022.

Source: GRECO Report

b) La baisse du nombre d'inscrits et de personnes présentes entre 2021 et 2022 peut s'expliquer par la perte d'attractivité de la fonction publique ces années-là.

$$c) \frac{5,6 - 5,8}{5,8} \times 100 \approx 17,24 \quad \text{Catégorie A}$$

$$\frac{21,3 - 10,7}{10,7} \times 100 \approx 99,07 \quad \text{Catégorie B}$$

$$\frac{23,2 - 13,5}{13,5} \times 100 \approx 71,85 \quad \text{Catégorie C}$$

L'écart entre le plus faible et le plus élevé de taux de selectivité par la catégorie A est de 17,24%, 99,07% par la catégorie B et 71,85% par la catégorie C.

d) Cela s'explique par le nombre de candidats plus élevés dans les catégories B et C.

3) a) la diminution du nombre de candidats aux concours entre 1995 et 2022 peut s'expliquer du fait des salaires qui augmentent bien moins vite dans le secteur public que dans le privé. Les candidats préfèrent donc le secteur privé qui est plus attractif en terme de salaire que le public.

b) 1995: $618817 \div 43815 \approx 14,12$
2005: $538395 \div 40986 \approx 13,14$
2015: $259534 \div 34566 \approx 7,51$
2022: $151038 \div 35723 \approx 4,23$

En 1995, il y avait environ 14,12 candidats par un poste dans la fonction publique, 13,14 en 2005, 7,51 en 2015 et 4,23 en 2022.

III) RÉDACTION

"Planter des fonctionnaires, vous récoltez des impôts" disait Georges Elimezeau de son temps. Hélas, aujourd'hui, l'État a de moins en moins de fonctionnaires à "planter" parce que la fonction publique mûrit plus. Les postes vacants laissés par les démissions et les départs en retraite sont difficilement remplacés, ce qui fait baisser la qualité des services publics.

Cependant, l'État a œuvré pour redorer le blason de la fonction publique et ainsi attirer davantage de nouveaux talents. Les mesures prises sur une base pour reconstruire l'image de la fonction publique et peuvent être complétées par de nouvelles pour inverser la tendance.

I) Les mesures pour augmenter l'attractivité de la fonction publique.

Une première mesure importante prise par l'État fut l'augmentation des salaires. Après un gel entre 2010 et 2022 (à l'exception de

2016 - 2017), le traitement des fonctionnaires a connu une rétrocession de respectivement 3,5% et 1,5% en 2022 et 2023. Cette mesure était nécessaire parce que l'inflation et la difficulté de certains métiers peu valorisés (fonction publique hospitalière) aurait pu continuer de dégrader l'image de la fonction publique.

Le Ministère de l'économie et des finances [...] notamment la DGFIP, propose des salaires les plus élevés de la fonction publique, même au plus bas (1950 € net mensuel en intégrité (Titulaire) ce qui permet d'attirer toutes sortes de candidats même peu diplômés qui n'auraient que peu d'équivalent dans le secteur privé.

Aussi, le plus faible écart de salaire entre les femmes et les hommes dans la fonction publique par rapport au secteur privé permet d'attirer plus de femmes.

Une autre mesure phare a été de valoriser l'image de la fonction publique via la marque employeur. Une meilleure communication autour des avantages de la fonction publique et de son accession en a découlé. Par exemple, au sein de la DGFIP, une chaîne YouTube de l'ENFIP a été créée. Elle permet de mieux communiquer sur les postes, les créneaux, les missions et parle aussi à une audience plus jeune grâce à l'attrait de la plateforme.

II) Développer de nouvelles solutions par l'avenir.

En 2020, les concours se sont ouverts aux affectations locales. Cette solution, encore limitée (deux départements en 2024 par la DGFIP) permet d'éviter le côté "aléatoire" de l'affectation géographique des concours. Beaucoup de personnes attachées à leur département de résidence sont

Guinées par la potentielle obligation de déménager (par exemple, les candidats des DOM-TOM qui se retrouveraient en France Métropolitaine). L'État a tout intérêt à développer ces concours d'affectation locaux.

Une autre possibilité est la validation des acquis de l'expérience. Le dispositif, encore peu utilisé dans la fonction publique pourrait attirer de nouveaux profils dans des métiers importants comme l'informatique.

Ainsi, l'État oeuvre pour fidéliser ses agents et attirer de nouveaux profils potentiels. La question du salaire et de l'image de la fonction publique sont des sujets importants. Mais effacer certains inconvénients de celle-ci et s'ouvrir à de nouvelles possibilités sont nécessaires, attirer de nouveaux.

Une plus grande ouverture aux jeunes générations via leurs moyens de communication contribuera peut-être au renouveau de la fonction publique.

Téléchargé sur
www.devenez-fonctionnaire.fr
site d'entraide et de partage
entièrement GRATUIT