



Collectif Nos services publics

Atelier public #1 : crise de l'attractivité : un point de bascule pour les services publics ?

L'atelier s'est tenu au *café Maya*, le mardi 18 octobre 2022, avec :

- Emilien Ruiz, historien, auteur du livre [Trop de fonctionnaires ? Histoire d'une obsession française \(XIX^{ème} – XXI^{ème} siècles\)](#),
- Alexis Torchet, secrétaire général du *syndicat général de l'éducation nationale SGEN – CFDT*,
- Lucie Castet, co-porte-parole du *collectif Nos services publics*,
- Et une cinquantaine de participant.es, sur place et à distance !

Pourquoi un atelier à ce sujet ?

Le premier atelier proposé par le collectif *Nos services publics* a rassemblé une cinquantaine de personnes – en majorité des cadres, issues des trois fonctions publiques, autour de la question de la (non) attractivité de la fonction publique. Cette question a en effet été nettement mise en avant lors du questionnaire adressé par le collectif à ses adhérent.es.

Nous tentons ici une brève synthèse de ces échanges, que vous pourrez retrouver sur la chaîne youtube du collectif – c'est par [ici](#). La perspective historique apportée par Emilien Ruiz (ses notes sont d'ailleurs en fil via [ce lien](#)), et les clés de lecture d'Alexis Torchet, au SGEN, permettent de prendre un peu de recul sur le point de bascule que nous semblons voir – alors que d'autres crises du recrutement ont déjà eu lieu, et que le salaire relatif des enseignant.es par exemple, diminue continuellement.

Alors, de quel point de bascule parle-t-on aujourd'hui ?

La crise palpable au sein des services publics trouve sans doute une partie de ses causes dans la critique plus globale du monde du travail et de ses contraintes - dont certaines paraissent marquées dans la fonction publique (perte de pouvoir d'achat, difficultés de mobilité géographique, manque de souplesse dans les carrières, engagement décennal, organisation du travail rigide, etc.). Certaines décisions, comme le nouveau gel du point d'indice, vont ainsi complètement à rebours des enjeux d'aujourd'hui. La rémunération est un facteur majeur de la baisse d'attractivité (avec les difficultés liées, en particulier la possibilité de se loger à proximité de son lieu de travail) – mais il est loin d'être le seul.

En effet, à cela s'ajoute une forte perte de sens, quel que soit le pan de la fonction publique. Si les crises récentes (covid, incendies, sécheresses, etc.) révèlent le caractère indispensable du service public, celui-ci ne fait l'objet d'aucune valorisation, d'aucun portage politique, et ne permet pas à ses agents de s'identifier à une vision de long-terme corrélée aux enjeux actuels. Le recrutement majoritaire de personnels contractuels, et l'externalisation de missions stratégiques accentuent la confusion, laissant penser que le secteur privé pourrait répondre de manière plus performante aux besoins de l'ensemble des habitant.es.

De fait, le service public engendre un fort caractère déceptif entre ce que l'on imagine y trouver, et ce que l'on peut être amené à faire. Faute d'anticipation sur des secteurs évidents (grand âge, accès aux soins, petite enfance), certaines missions ne sont plus adaptées aux besoins, ou impliquent une désorganisation constante, un travail dans l'urgence, des procédures inutiles, des conditions de travail dégradées, relayées par une partie du management qui véhicule une « vision presque sacrificielle ». Quant à la transition écologique, les participant-es du mardi regrettent un Etat « à côté de la plaque », « non présent », « qui n'a pas réagi », des « métiers qui n'existent pas dans le public » : la société civile paraît davantage capable de porter ici l'intérêt général.

L'absence de portage politique se lie à une critique continue des fonctionnaires, à une image négative fondée sur une méconnaissance des missions et des conditions de travail des agents du service public – dès lors, comment défendre ce que l'on ne connaît plus ?

Pourtant, certaines pistes de solution(s) sont esquissées

Une partie d'entre elles dessinent un projet politique : redonner au service public ses lettres de noblesse en s'appuyant sur un discours commun, fondé sur une vision politique de longue durée qui propose une réponse claire aux enjeux auxquels chacun-e fait face. Cela passe aussi par la revalorisation du service public, de ses métiers, de son statut, en un mot, arrêter le "bashing".

D'autres sont plus opérationnelles :

- lutter contre la méconnaissance du service public, sensibiliser la population à la réalité de ses missions, à son fonctionnement, à ses statuts ;
- ouvrir des postes adaptés aux enjeux (transition écologique, notamment) ;
- améliorer la politique du recrutement et la renouveler : qui intègre la fonction publique aujourd'hui ? Qui peut s'y identifier, pour ambitionner la rejoindre ?
- renforcer la politique des ressources humaines : réviser le statut et l'architecture de rémunération, accompagner les carrières, l'évolution des compétences, augmenter et adapter la formation, faciliter la mobilité, favoriser les passerelles entre les postes des fonctions publiques, faire de la santé au travail une vraie préoccupation ;
- moderniser en profondeur le management : formation aux risques psycho-sociaux, redonner de l'autonomie et des marges de manœuvre aux agents, revoir les chaînes hiérarchiques parfois très pesantes, etc.

Pour porter ces réflexions, le collectif a participé à la concertation organisée par le ministère de la transformation et de la fonction publiques, à laquelle il avait été invité. Sans surprise, les pistes évoquées par le ministre sont décevantes. Un résumé ici pour tout savoir et continuer à porter une autre parole que celle de l'austérité.