

# L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Grâce à ses 5,5 millions d'agentes et agents publics, la fonction publique est un outil essentiel de cohésion sociale, territoriale et intergénérationnelle: elle constitue un réseau de professionnels et de professionnelles au service de l'intérêt général. Employés dans des structures très diverses, Etat, établissements publics, collectivités territoriales, les personnels de la fonction publique travaillent à des missions aussi importantes que l'éducation, le soin, la protection des populations ainsi que le contrôle et la prévention de risques. Enfin, mettant l'humain au centre de leur mission, ils accompagnent les personnes en répondant à leurs demandes et en les informant de leurs droits.

Saisi par lettre du Premier ministre du 28 juin 2018 sur l'évolution des métiers de la fonction publique, le CESE fait des préconisations visant à assurer une gestion des ressources humaines et des mobilités compatibles avec les missions de service public dont la fonction publique a la charge et respectueuse de chacun de ses métiers. A la suite de ses travaux précédents, le CESE considère que les principes qui régissent les services publics et la fonction publique donnent à celle-ci une capacité d'adaptation suffisante pour répondre aux missions, par nature évolutives, assignées à l'Etat et aux collectivités territoriales.

A l'évolution de ces missions doit répondre une évolution des métiers de la fonction

publique lorsque les besoins de la population et des territoires changent, lorsque le numérique permet une transformation de l'action publique ou lorsque les transitions écologiques doivent être conduites. Cela implique des transformations, des créations, voire l'extinction de certains métiers.

De telles évolutions ne peuvent advenir sans partir d'un constat réaliste et partagé entre partenaires sociaux de la fonction publique. L'avis relève que certains métiers de la fonction publique connaissent aujourd'hui des problèmes de recrutement, en dépit d'une élévation générale du niveau des qualifications des jeunes candidats et candidates aux concours qui montre que globalement l'intérêt général constitue toujours un facteur de motivation collective puissant pour les jeunes générations et parfois même pour les candidats et candidates à de secondes carrières. Dans ce contexte, il convient de prêter une attention soutenue à ce qui constitue une force de notre modèle de fonction publique: l'engagement en faveur de l'intérêt général doit être encouragé par une reconnaissance du travail des personnels et du sens de leur mission.

En ce sens, le dialogue social de la fonction publique doit tenir compte de la double nature de la mission de l'Etat et des collectivités territoriales - à la fois pouvoirs publics et employeurs responsables de la gestion de femmes et d'hommes au service de l'intérêt général



**Michel Badré**

siège au CESE à la section de l'environnement et à la délégation à la prospective et à l'évaluation des politiques publiques où il représente le groupe environnement et nature.

**Contact :**

michel.badre@lecese.fr  
01-44-43-62-42



**Pierre-Antoine Gailly**

est membre du CESE au titre de la vie économique et dialogue social et représentants des entreprises privées industrielles, commerciales et de services. Il siège à la section de l'économie et des finances où il représente le groupe des entreprises. Il est membre du Bureau.

**Contact :**

pierre-antoine.gailly@lecese.fr

- des spécificités de gestion de la fonction publique et des conditions de travail propres à des métiers qui impliquent des sujétions, y compris en termes de mobilité, et parfois une pénibilité importantes.

# LES PRÉCONISATIONS DU CESE

Le CESE considère comme prioritaire de **définir et renforcer le dispositif de gouvernance de la fonction publique en s'appuyant sur un dialogue social renouvelé.**

Pour le CESE le pilotage effectif du dispositif nécessite de **créer d'un organisme opérationnel chargé de trois missions:**

- **développement des compétences et des qualifications professionnelles suivant des objectifs partagés par les trois versants de la fonction publique ;**
- **la formation continue de la fonction publique de l'Etat ;**
- **la prospective de l'évolution des métiers.**

De plus, pour mieux adapter la répartition des métiers de la fonction publique aux territoires, il convient de **prévoir dans chaque région la consultation du CESER sur l'évolution des besoins.**

En outre, le CESE préconise d'utiliser différents outils et leviers pour **donner aux personnels et au management plus de capacité pour anticiper l'évolution des métiers.**

## RENFORCER LA FONCTION RH

- **Différencier les entretiens annuels de formation de ceux d'évaluation.**
- **Encourager l'émergence de fonctions nouvelles en mobilisant les dispositifs de rémunération existants sur la base de critères objectifs discutés avec les partenaires sociaux.**
- **Concevoir des postes à profil destinés à l'expérimentation de projets innovants, sur des périmètres spécifiés.**
- **Mettre en place un réseau de conseil RH de proximité dans l'Éducation nationale, ayant pour fonction de suivre la formation continue et les projets de mobilité des enseignants et des enseignantes.**
- **Préciser la répartition des responsabilités RH aux différents niveaux centraux et déconcentrés de l'Etat.**
- **Confier aux responsables de fonction d'encadrement, à tous les niveaux, le rôle d'assurer un bon niveau de dialogue social ainsi que le développement professionnel de leurs équipes.**

## FORMER LES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LA VIE

- **Modifier les programmes de formation initiale des écoles de la fonction publique pour assurer une formation en capacité d'assurer plus de polyvalence des personnels.**
- **Augmenter les budgets consacrés à la formation professionnelle continue suivant un plan pluriannuel correspondant aux besoins de qualifications.**
- **Répertorier les compétences et les qualifications par la mobilisation du compte personnel de formation.**
- **Garantir l'accès à la formation continue des effectifs contractuels dans les trois versants de la fonction publique et les orienter vers des concours adaptés.**

## DÉVELOPPER ET ENCOURAGER TOUTES LES MOBILITÉS

- **Encourager toutes les mobilités en aménageant des conditions de retour favorables dans le corps ou cadre d'emplois d'origine.**
- **Garantir la transparence des conditions de travail, de recrutement et de régimes indemnitaires pour développer des cadres inter-versants d'emplois.**

Les missions nouvelles particulièrement nécessaires aux enjeux numériques et environnementaux de notre temps doivent être intégrées dans la réflexion sur les métiers. Il s'agit de :

- **définir et mettre en œuvre une mission publique sur la collecte et l'usage des données numériques et créer un corps d'ingénieurs A+ des systèmes d'information et de communication de l'Etat ;**
- **tenir compte de la réalité du travail observé dans les métiers avant de mettre en œuvre leur transformation numérique ;**
- **intégrer dans la formation initiale et continue, et dans les pratiques de travail collaboratif de l'ensemble des personnels, la prise en compte des enjeux environnementaux ;**
- **former les personnels spécialisés dans l'environnement à la prise en compte des enjeux sociaux et économiques dans leurs méthodes de travail et aux pratiques de travail en commun et de participation du public à la délibération collective.**