



# Compte-rendu de la réunion de concertation du 20 octobre 2020 relative à l'attractivité des métiers et des concours dans la fonction publique

En préambule, la CGT Fonction publique a demandé la programmation d'une nouvelle réunion à partir des documents présentés ce jour. En effet, ils ne sont parvenus aux organisations syndicales que le jour même de la réunion. Une concertation nécessaire et sérieuse nécessite que les organisations syndicales aient le temps de réfléchir et de concerter ses syndicats sur la base des documents fournis par la DGAFP.

La DGAFP a pris acte de cette demande.

## 1. Objectifs de la réunion

Cette réunion s'inscrit dans la suite de la concertation lancée en 2019 pour améliorer l'attractivité des métiers et concours dans la fonction publique.

Elle vise à répondre à quatre problématiques :

- Apporter une réponse aux besoins des employeurs publics sur les métiers et territoires en tension ;
- Renforcer l'attractivité et l'efficacité du recrutement par concours ;
- Intégrer l'approche par les compétences dans les politiques de recrutement en attirant les profils attendus ;
- Renforcer la diversité des profils accueillis au sein de la fonction publique.

Trois groupes de travail (GT) ont été constitués :

- GT1 : état des lieux et identification des leviers d'action sur l'attractivité des métiers de la fonction publique ;
- GT 2 : attractivité des concours dans la fonction publique ;
- GT 3 : synthèse pour une déclinaison opérationnelle des pistes d'action.

La DGAFP a rappelé deux éléments de contexte dans le cadre de la crise sanitaire. Le premier réitère l'importance des métiers dans la fonction publique pour la cohésion nationale. Le second repose sur une ambition gouvernementale « affirmée » pour faire de l'emploi public un élément central de la relance, avec une attention forte pour l'insertion professionnelle des jeunes.

Plusieurs leviers opérationnels ont été identifiés : rénovation de la communication sur la fonction publique, ses métiers et recrutements ; structuration d'une politique d'identification et d'accompagnement des viviers en faveur de l'égalité et de la diversité ; évolution de l'organisation

et de la nature des épreuves des concours et poursuite du développement de la troisième voie ; professionnalisation des processus de recrutement afin d'identifier, attirer et fidéliser les candidats répondant aux besoins métier.

## 2. Leviers d'actions proposés :

Six leviers d'action sont proposés :

- **Rénover la communication sur la fonction publique** : élaboration des éléments d'une « marque Etat employeur » ; développement des outils de communication numérique ;
- **Structurer une politique d'identification et d'accompagnement de viviers favorisant la diversité des profils accueillis au sein de la fonction publique** : renforcement des logiques partenariales pour élargir et diversifier les viviers de recrutement de la fonction publique ; utilisation des apports de la Base Concours ;
- **Faire évoluer l'organisation des concours** : recrutement par concours nationaux à affectation locale ; renforcement de l'attractivité des concours communs ; optimisation de l'affectation des lauréats de concours ; communication sur le recrutement par voie de PACTE ; valorisation des fonctions de membre de jury ; Les jurys ne seraient pas obligatoirement du même secteur d'exercice
- **Faire évoluer la nature des épreuves** : réalisation du bilan de l'adaptation des épreuves de concours dans le cadre de la crise sanitaire ; poursuite de l'adaptation et de la professionnalisation des épreuves de concours ; développement des concours sur titre (admissibilité sur dossier) et épreuves (entretien oral) ;
- **Poursuivre le développement de la troisième voie** : faciliter la reconversion professionnelle dans le secteur public pour tirer profit des compétences acquises ; rendre plus attractive la seconde carrière dans le secteur public.
- **Professionaliser les processus de recrutement pour identifier, attirer et fidéliser les candidats répondant aux besoins des administrations** : plan d'action pour la transformation RH de la fonction recrutement ; fonctionnalités des SIRH enrichies par les travaux sur la fonction publique.
- **Attractivité par le biais, entre autres, de publicité sur les médias**

## 3. Présentation de l'étude de la DGAFP sur l'attractivité des métiers

La CGT Fonction publique souligne que cette étude doit faire l'objet d'un débat qu'il n'a pas été possible d'avoir en séance, puisqu'elle ne nous a été communiquée que le matin du jour même. Les conclusions de la DGAFP mettent en avant que la fonction publique attire des publics différents selon les versants et les métiers, mais aussi en fonction des paramètres extérieurs, tels que le chômage ou les lieux des postes proposés.