



FONCTIONNAIRE «BASHING» : ENTRE MYTHES ET RÉALITÉS



Dans la société française, une pensée prégnante est que le fonctionnaire est un « fainéant, trop payé, incompetent et privilégié ». La crise COVID, qui a sollicité à outrance le personnel hospitalier, n'a rien changé à ces idées reçues.

Il en est de même des forces de l'ordre qui ont servi de punching-balle aux contestations sociales.

La CFTC DGFIP a étudié plusieurs rapports visant à mettre en avant des comparaisons. Le résultat est très loin de justifier le fonctionnaire bashing et laisse planer le doute sur les motivations de celles et ceux qui entretiennent la haine du fonctionnaire.

RÉMUNÉRATIONS :

Pourtant, le site Acteurs publics indique, en prenant l'Insee comme source, entre 2009 et 2020, que les salaires des employés du privé ont augmenté en moyenne de 0,7 % par an (7,8 % sur la période) alors que ceux de la fonction publique dans son ensemble a augmenté de 1 % soit +0,1 % par an.

Qu'en est-il des rémunérations des fonctionnaires par rapport au privé ?

Voir tableau page suivante

En 2020, le salaire net moyen du privé était supérieur à celui de la fonction publique. Pourtant, les fonctionnaires sont plus diplômés (1 fonctionnaire sur 2 est diplômé

du supérieur contre 1 sur 3 dans le privé).

Au salaire, s'ajoutent des avantages dont bénéficient certains salariés du privé et dont les fonctionnaires des 3 branches sont dépourvus :

- les comités d'entreprise
- une complémentaire protectrice et prise en charge par l'employeur à 50 %
- un dispositif d'épargne salariale, fiscalement intéressant .

Ainsi, à l'exception des emplois peu qualifiés, les rémunérations dans le secteur privé sont plus intéressantes et cela est d'autant plus marqué que l'on progresse en termes de catégories socio-professionnelles.

Pour les employés et ouvriers qui représentent 57 % des salariés privés, le salaire moyen est de 1822€ contre 1888€ dans la fonction publique où ils représentent seulement 46 % des effectifs.

Pour les cadres et professions intellectuelles supérieures qui représentent 1 salarié sur 5 du privé comme du public, travailler dans le privé est mieux rémunéré : 4339€ contre 3471€, hors divers avantages.

Rémunérations					
	FPE	FPH	FPT	Ensemble	Privé
Salaire net moyen 2020	2639€	2464€	2019€	2378€	2518€
Salaire net 5ème décile	2443€	2119€	2128€	2128€	2005€
Salaire net 9ème décile	3792€	3400€	2818€	3446€	4031€
Diplomés du supérieur	70%	48%	27%	50%	34%

DONNÉES :

Rapport annuel 2022 sur l'état de la fonction publique établi par la DGAFP (direction générale de l'administration et de la fonction publique).

FPE : fonction publique d'État

FPT : fonction publique territoriale

FPH : fonction publique hospitalière



France Stratégie a tenté des comparaisons avec les autres pays de l'OCDE dans une publication de juin 2020. La rémunération publique globale pèse 13% du PIB en France, soit 3 points de moins que le Danemark mais plus que la plupart des pays de l'OCDE comme l'Allemagne (+ 5 points), les États-Unis (+ 3 points) ou la Belgique (+1 point).

Cependant, ce niveau est le même depuis 20 ans. Si la dépense est globalement importante, le coût d'un emploi public en dollars PPA est très modéré par rapport aux autres pays et situe la France dans la moyenne.

Le coût moyen d'un emploi public en France est de 60 000 dollars PPA contre 70 000 en Allemagne, 80 000 aux États-Unis mais 50 000 au Royaume-Uni. Globalement, ce n'est donc pas la rémunération moyenne des fonctionnaires qui explique le coût un peu plus élevé de l'emploi public.

Ces comparaisons avec le privé et les autres pays de l'OCDE confirment que les fonctionnaires français ne sont pas des privilégiés en matière de rémunérations

En conclusion, les fonctionnaires sont globalement moins bien payés que les salariés du privé notamment

lorsqu'on s'élève dans la catégorie socio-professionnelle. Les rémunérations des fonctionnaires français se situent également dans le milieu de tableau des pays de l'OCDE.

TROP DE FONCTIONNAIRES ?

Il est très complexe de retrouver des données comparatives datant d'avant 1997 puisque que des changements statistiques ont été opérés en 1998. Les effectifs des ex-monopoles publics ont notamment été sortis des effectifs de l'emploi public. Ainsi, tout dépend de la définition que l'on donne à l'emploi public. Sachant également que des emplois privés sont subventionnés par la dépense publique. De toute évidence, l'emploi public ne peut se limiter aux fonctionnaires qui ne représentent que 2/3 des effectifs et presque 3/4 si on y intègre les militaires. Les comparaisons internationales mettent également en évidence des stratégies nationales variables sur le statut des salariés exerçant des missions de service public. L'exemple le plus connu et marquant étant le statut privé du personnel de santé en Allemagne.

Dans son tableau de bord de juin 2020 sur l'emploi public,

France Stratégie effectue des comparaisons internationales. En 2017, le ratio effectifs de la fonction publique comparés à la population (taux d'administration) était élevé par rapport aux autres pays de l'OCDE. Si la France atteint 91 fonctionnaires pour 1000 habitants, le Royaume Uni, les États-Unis et la Belgique sont proches de 75 alors que l'Allemagne stagne à 60. Néanmoins la France reste loin des pays nordiques qui caracolent en tête avec par exemple la Norvège qui atteint 160 fonctionnaires pour 1000 habitants. Lorsque l'on compare l'emploi public à l'ensemble de la population en âge de travailler, le constat reste le même la France est derrière les pays nordiques et le Canada avec un poids de près de 15 %.

Par contre lorsqu'on intègre l'ensemble des services d'utilité générale, que la gestion soit publique ou privée, la France trouve une position plus médiane avec 120 emplois pour 1000 habitants et se fait dépasser par des pays comme l'Allemagne, les Pays-Bas, la Belgique, le Luxembourg ou encore les États-Unis qui ont préféré recourir à l'emploi privé pour exercer ces missions.

Effectifs					
	FPE	FPH	FPT	Ensemble	Privé
Fonctionnaires	1,5 M	0,8 M	1,4 M	3,7M	ND
Contractuels	1 M	0,4 M	0,5 M	1,9 M	ND
Total 2020	2,5 M	1,2 M	1,9 M	5,6 M	27M (pop active totale)
Fonctionnaires 2012	1,6 M	0,8 M	1,4 M	3,8 M	ND
Évolution 2011-2020	+ 4 % (dans les EPA uniquement)	+ 7 %	5,30%	+ 5,2 %	+5 % (pop active totale)
Evolution 1997-2020	+6 %	44 %	+35 %	22 %	+15 %

DONNÉES :
 Rapport annuel 2022 sur l'état de la fonction publique établi par la DGAFP (direction générale de l'administration et de la fonction publique).
 Note d'analyse Fipeco du 7 avril 2022 sur la masse salariale du public.
FPE : fonction publique d'État
FPT : fonction publique territoriale
FPH : fonction publique hospitalière



Si la France centralise toujours une grande partie de ses missions d'utilité générale, elle a décidé d'augmenter le statut privé au sein de ces emplois publics en augmentant considérablement le nombre de contractuels au sein de la fonction publique. L'évolution du nombre de fonctionnaires, pas celle de l'emploi public, est stable voir légèrement en baisse depuis 10 ans. L'augmentation de l'emploi public est due, essentiellement, dans cette dernière décennie à l'emploi de salarié du privé.

Si la France centralise toujours une grande partie de ses missions d'utilité générale, elle a décidé d'augmenter le statut privé au sein de ces emplois publics en augmentant considérablement le nombre de contractuels au sein de la fonction publique. L'évolution du nombre de fonctionnaires,

pas celle de l'emploi public, est stable voir légèrement en baisse depuis 10 ans. L'augmentation de l'emploi public est due, essentiellement, dans cette dernière décennie à l'emploi de salarié du privé.

Ainsi, les fonctionnaires ne sont pas plus nombreux qu'il y a 10 ans.

FONCTIONNAIRES : FAINÉANTS ET TOUJOURS ABSENTS ?

Dans la pensée majoritaire et populaire, le fonctionnaire travaille moins, moins vite et est plus souvent absent. L'étude de la DGFAP de 2022 est loin de valider ces idées reçues. Pour mémoire, la durée légale annuelle du travail est de 1 607h.

FPE : FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

FPT : FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

FPH : FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Au niveau du temps de travail global moyen annuel, on constate un écart de 50h sur l'année entre le public et le privé. Dans la fonction publique d'État le régime horaire de base est souvent de 38h30 avec plus de congés. Dans les deux autres fonctions publiques, la semaine de 35h demeure la règle majoritaire comme dans le privé.

Dans la fonction publique d'État, le temps de travail annuel moyen (1661h) est le même que le privé (1662h), il est un peu inférieur dans la fonction publique hospitalière (1605h) et un peu plus au niveau des collectivités locales (1579h) qui peinent à appliquer strictement la loi sur les 35h.

En ce qui concerne les absences pour raisons de santé, le rapport de la DGAFP contredit les fantasmes populaires sur les absences nombreuses des fonctionnaires.

La fonction publique dans son ensemble se maintient au niveau du privé que ce soit en proportion d'agents absents (4 % pour les hommes et 6% pour les femmes) ou sur le nombre moyen de jours d'absence. Les fonctionnaires d'État (hors enseignement) sont même plus présents que les salariés du privé.

Parmi eux les enseignants, population tant décriée pour ses absences

Conditions de travail					
	FPE	FPH	FPT	Ensemble	Privé
Durée annuelle effective	1661h (hors enseignants)	1605h	1579h	1612h	1662h
Durée hebdomadaire	40,3h	38,7h	38,2h	39h	38,9h
Heures supplémentaires annuelles	90,5h	80,6h	47,6h	70,2h	56,8h
CA, RTT, CET	40,8	30,6	32,3	34,7	26,8
% absence hommes	4%	4%	6%	4%	4,00%
% absence femmes	5%	7%	7%	6%	6%
Nombre moyen jours d'absence hommes	9 j	10,9 j	13,9 j	10 j	10,30 j
Nombre moyen jours d'absence femmes	11,5 j	16,60 j	15,40 j	13,80 j	12,90 j
A travaillé le dimanche au moins 1 fois lors des 4 dernières semaines	31%	47%	16%	29%	23,00%

supposées, avec seulement 2% d'absents chez les hommes (4,4 jours en moyenne) et 4 % chez les femmes (9,7 jours) sont bien moins absents que les salariés du privé.

A la lecture des études passées, le temps de travail des enseignants, qui est difficile à chiffrer, est variable selon les disciplines et individus. Il est de toute évidence inférieur à la durée annuelle de 1607h mais plus élevé que les estimations grossières d'une majorité de la population. L'étude la plus complète sur le sujet date de près de 10 ans et met en avant des semaines de 30h à 50h et une durée de travail pendant les vacances de près de 20 jours. Les collectivités

territoriales sont encore en retrait avec 3 journées de plus en moyenne d'absence. Les fonctionnaires sont également plus nombreux à avoir travaillé le dimanche au cours du mois (29% contre 23%).

En conclusion, le temps de travail moyen des fonctionnaires est inférieur aux salariés du privé. Seule la fonction publique d'État (hors enseignants) se situe à son niveau. La Fonction publique hospitalière respecte la durée annuelle légale de 1607h. La fonction publique territoriale est en retrait car certaines collectivités peinent à respecter la durée annuelle légale.





Mais, globalement, l'écart est faible et très loin de justifier ce fonctionnaire bashing récurrent.

LA RETRAITE

Depuis 2003, de nombreuses réformes successives concernant les retraites ont été appliquées aussi bien pour les salariés du privé que pour ceux de la fonction publique. Les règles divergent encore mais le résultat semble assez similaire.

En 2016, la Cour des Comptes indiquait que :

« la convergence des règles entre les régimes de la fonction publique et ceux des salariés du secteur privé est aujourd'hui une réalité sur des points essentiels : les âges d'ouverture des droits pour les fonctionnaires sédentaires, la durée d'assurance ou les règles de la décote et de la surcote sont désormais harmonisés. »

Puis, le rapport précise que : « en dépit de la persistance de règles de calcul différentes, les pensions de retraite assurent un taux de remplacement moyen des pensions par rapport aux rémunérations d'activité comparable entre fonctionnaires et salariés du secteur privé, conformément à l'objectif d'équité fixé par la loi de 2014 ».

La Cour pointe cependant « les fonctionnaires de la catégorie active qui bénéficient de règles favorables leur permettant notamment de partir plus tôt de 2 ans en général. »

Selon différentes études, (Dress de novembre 2022 et étude du Conseil d'orientation des retraites de novembre 2022) entre la moitié et 2/3 des fonctionnaires gagneraient à se voir appliquer les règles du privé en matière de retraite.

De nombreux paramètres vont entrer en ligne de compte comme la catégorie socio-professionnelle, la part des primes, la dynamique de carrière ou le montant des rémunérations (compte tenu du plafond SS).

De plus, le gel régulier du point d'indice depuis plus de 15 ans et l'inflation importante ont considérablement limité l'intérêt des très controversés 6 derniers mois. Les

taux de remplacement (comparaison entre le dernier salaire perçu et le montant de pension) sont en baisse dans le public comme le privé de 75 % à la fin du siècle dernier à près de 65 % aujourd'hui. Mais surtout ces taux sont très proches depuis des décennies.

Pour autant les fantasmes sur les privilèges supposés des fonctionnaires en matière de retraite perdurent.

Les taux de remplacement médians qui comparent le dernier traitement à la pension perçue sont inférieurs dans la fonction publique et cela pour toutes les générations nées dans les années 30,40 et 50. L'étude de la Dress de la génération 1946 indique un taux de 75,2 % dans le privé contre 73,9 % dans le public. Le COR dans son rapport destiné à la réforme des retraites présentait une différence entre les deux de 0,5 %. Ce taux continue à baisser en France pour se situer à une moyenne de 67 % en 2020 toutes catégories confondues, bien en dessous de la plupart des pays de l'OCDE. Tout dépend des profils, ainsi pour la catégorie A, un professeur qui perçoit peu de primes aura un taux de remplacement de 72,5 % alors qu'il sera de 50,7 % pour un agent A ayant un fort taux de primes. En comparaison un cadre du privé aura un taux de remplacement de 50,2 %. Les agents B sont plus nombreux à bénéficier des règles du privé.

Les catégories actives et super-actives qui représentent 20 % des fonctionnaires soit 600 000 à 800 000 fonctionnaires, bénéficient d'un départ plus précoce et de bonifications dans certains cas. Il est vrai que leur situation est avantageuse en matière de retraite. Pour la catégorie active, s'ils ont exercé au moins 17 ans, les agents pourront partir à 59 ans après la réforme. Un emploi public de catégorie active est un emploi qui présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. Par risque particulier ou fatigues exceptionnelles, il faut entendre les risques inhérents de façon permanente à un emploi et conduisant à une usure prématurée

telle, qu'elle justifie un départ anticipé à la retraite (branche surveillance aux douanes, éducateurs et infirmiers PJJ, sapeurs pompiers professionnels, agents de salubrité, agents de police municipale, aides-soignants, agents de services hospitaliers, agents de services mortuaires et désinfection, ...). Pour la catégorie super active, l'âge minoré d'un droit à un départ à la retraite est, en fonction de l'année de naissance, progressivement relevé de 52 à 54 ans. Par contre, il faut justifier de 27 ans de services. Les emplois dits super-actifs sont les suivants : identificateur de l'institut médico-légal de la préfecture de police de Paris, fonctionnaire des réseaux souterrains des égouts, personnel de surveillance pénitentiaire et fonctionnaire des services actifs de la police nationale.

En conclusion, le sujet retraite est symbolique du fonctionnaire bashing car l'imaginaire collectif estime que les fonctionnaires sont des privilégiés en la matière. Les taux de remplacement et les études récentes de la Dress et du Cor prouvent le contraire. En plus le fonctionnaire ne dispose pas de primes de départ en retraite, ni d'épargne salariale avantageuse et la retraite progressive n'est accordée à la fonction publique qu'à compter du 1^{er} septembre 2023.

FONCTIONNAIRE BASHING : STATUT ET COMPARAISONS INTERNATIONALES

Sécurité de l'emploi

La sécurité de l'emploi a pour principe de permettre l'impartialité du fonctionnaire et son indépendance vis à vis du pouvoir politique. Il vise aussi à assurer une carrière à des agents qui exercent des fonctions particulières au service de la population. Ces missions publiques et l'expérience acquise ne sont pas toujours valorisables dans la sphère privée.

Les licenciements pour insuffisance professionnelle sont de l'ordre de 0,2 % des effectifs contre 10 fois plus dans le privé. Il en découle qu'une minorité d'agents continue à exercer leurs missions avec insuffisance.



Ces quelques milliers d'agents publics nuisent à la réputation des plus de 3 millions de fonctionnaires qui exercent leurs missions avec conscience professionnelle et efficacité. Néanmoins, les conséquences d'un licenciement sont beaucoup plus importantes dans la fonction publique, comme l'interdiction d'exercer de nouveau dans la fonction publique.

Cette sécurité de l'emploi et ce statut particulier se payent par de nombreuses contraintes matérialisées par les obligations des fonctionnaires.

Par exemple :

- l'obligation de dignité sanctionne plus durement judiciairement les fonctionnaires qui commettent des infractions ou délits ;
- l'obligation de probité interdit à un fonctionnaire de bénéficier d'un profil personnel grâce à sa fonction, opportunités souvent saisies dans la sphère privée ;
- l'obligation de réserve encadre la liberté d'expression du fonctionnaire

Choisir de quitter la fonction publique n'est pas aussi simple que quitter un emploi privé, obligation de rembourser les salaires perçus pendant la formation. Les ruptures conventionnelles ne sont mises en place que depuis 2020 de façon très progressive. Enfin, le fonctionnaire n'est pas protégé par un contrat de travail et le recours possible aux tribunaux des prud'hommes. Ainsi, par exemple, sa rémunération peut être baissée sans aucun recours possible. La saisine du tribunal administratif est plus lourde et plus coûteuse que la contestation des pratiques d'un employeur privé.

CONCOURS ET MOBILITÉS

Pour la plupart des fonctionnaires, le statut à vie ne signifie pas exercer le même métier dans le même service pendant toute sa carrière.

Tout d'abord, l'accès à la fonction publique se fait encore majoritairement par concours pour préserver le principe républicain d'égalité.

Dans la suite de sa carrière, le fonctionnaire devra généralement obtenir d'autres concours pour évoluer.

Dans la fonction publique d'État, une partie importante des emplois publics des débutant(e)s se situent en Région Parisienne et est éloigné du bassin de vie du nouveau fonctionnaire. Pour les générations qui ont intégré la fonction publique dans les années 1990-2010, ils ont souvent du accepter de débiter à un niveau bien inférieur à leur niveau de diplôme. Ils ont ensuite progressé par concours externe, ce qui nécessite donc de se préparer studieusement en dehors des heures de travail.

La réussite à ces concours engendre généralement une formation de plusieurs mois dans un établissement de formation nationale puis une mutation sans certitude sur le lieu géographique. Ces situations engendrent des coûts financiers non négligeables, des éloignements familiaux complexes et une mobilité fonctionnelle et géographique très contraignante.

De nombreux fonctionnaires ont ainsi fait le choix de subir des sacrifices en début de carrière en espérant en récolter les fruits dans le temps.

Mais les réformes successives de la fonction publique depuis le début du 21^{ème} siècle sont venues détériorer de manière substantielle le pouvoir d'achat des fonctionnaires, les possibilités d'évolution et surtout leurs conditions de travail.

Les fonctions publiques qui avaient pour objectif de rendre un service public de qualité et équitable sur tout le territoire sont aujourd'hui sommées de coûter le moins cher possible en rendant un service le moins mauvais possible.

Cette logique montre ses limites et ses conséquences humaines dramatiques à l'hôpital public par exemple.

PRIME AU MÉRITE ET HIÉRARCHIE

La prime au mérite est régulièrement avancée comme idée pour améliorer le fonctionnement dans la fonction publique. Or, dans le secteur privé, elle est surtout réservée aux cadres.

Et la part dite variable de 20 % de la rémunération privée est constituée essentiellement d'épargne salariale et d'heures supplémentaires rémunérées (effectuées mais rarement payées dans la fonction publique). Les primes au véritable mérite pèsent peu dans les rémunérations car la mesure de celui-ci reste aussi compliqué que dans la fonction publique. Seuls certains secteurs d'activités sont concernés. Le problème est d'autant plus présent dans la fonction publique où le but n'est pas de générer du chiffre d'affaires mais de rendre un service public. Dans le privé, le mérite s'exprime surtout par des promotions. Avec les listes d'aptitude et les sélections, l'administration récompense aussi le mérite supposé des agents par des promotions.

La hiérarchie au sein de la fonction publique est aussi très présente, très hiérarchisée et sous la pression du pouvoir politique. Cela implique un délai long de prise de décisions et le fameux « pas de vagues ». Les objectifs chiffrés poursuivis dans la fonction publique et sur lesquels les hauts fonctionnaires peuvent être rémunérés de façon variable mesurent rarement la réalité de la qualité du service délivré. L'approche prioritairement économique et de réduction des dépenses comme leitmotiv engendrent des décisions absurdes aux coûts indirects quelquefois bien plus importants. Tout cela provoque des comportements carriéristes chez l'encadrement au détriment d'un service public de qualité. Le fameux « pas de vagues », le frein aux prises d'initiatives, l'obéissance aveugle et l'absence de contestation ne sont pas des critères d'épanouissement professionnel que le secteur privé peut envier à la fonction publique.

RÉSUMÉ

Au travers des différents rapports et études, il n'existe pas de privilèges en faveur des fonctionnaires en rapport aux salariés du privé. Si des différences existent, le bénéficiaire varie en fonction des profils que ce soit en matière de rémunération ou retraite.





Par contre, les fonctionnaires ont fait le choix d'intégrer l'administration il y a quelques années en pesant les avantages et inconvénients de chaque secteur. Au sacrifice du début de carrière, ils espéraient bénéficier d'un retour sur investissement avec le temps. Il s'avère que depuis 20 ans, les évolutions sont beaucoup plus favorables dans le secteur privé. Un contrat de travail assure une garantie et une protection au salarié privé, le fonctionnaire a certes la garantie de son statut mais les contre-parties négatives sont nombreuses.

Il est clair que l'administration a besoin de réformes mais pas de celles que le libéralisme veut vendre en éradiquant les fonctionnaires. Au moins trois éléments semblent peser sur l'organisation des administrations :

- des prélèvements obligatoires élevés et des versements au secteur privé très conséquents. Tout cela nécessite un service étatique et local important et une législation bien trop complexe. Cela engendre un contrôle a posteriori pas assez réactif et trop conséquent.
- une hiérarchie trop pyramidale, trop nombreuse et plus encline à plaire au pouvoir politique qu'à servir nos concitoyens. A tel point que son pouvoir décisionnel est très limité, paradoxe pour des cadres disposant de revenus conséquents. Le député Thierry Carcenac constatait déjà en 2013 les aberrations lors de la fusion entre l'ex-Trésor et l'ex-Direction Générale des Impôts : « la qualification générale du personnel de la DGFIP s'est élevée, les niveaux de compétence ont cru et l'on peut se demander pourquoi la hiérarchie nécessaire pour encadrer un personnel mieux qualifié et moins nombreux augmente ? ».
- Une administration qui subventionne de manière conséquente des secteurs d'activités privées avec des résultats plus que contestables. Les scandales des maisons de retraite, de la construction des stades en partenariat public-privé (PPP) ou

les laboratoires pharmaceutiques ne permettent plus de douter de la réalité des dérives.

S'attaquer à ces trois grands chantiers sera certainement plus profitable aux finances publiques que le fonctionnaire bashing dont la finalité demeure suspecte.

CONCLUSION : FONCTIONNAIRE BASHING, UN OUTIL DE DESTRUCTION MASSIVE DU STATUT

Le statut de fonctionnaire, créé pour garantir à tous les citoyens un accès équitable aux services que l'État leur doit, n'est plus perçu aujourd'hui que comme un frein et un obstacle comptable.

La période récente au cours de laquelle les agents publics ont porté l'économie entière du pays, n'a valu à ceux-ci que des félicitations dithyrambiques gratuites, et ils continuent dans les médias et les projets de loi de finances successives à n'apparaître que comme des points de déficit public.

Le fonctionnaire bashing, instillé dans les esprits depuis des années, autorise aujourd'hui les gouvernants à toutes les audaces qui conduisent à détricoter (pour rester soft) un statut qui va finir par disparaître, sous le coup de Lois de Transformation de la Fonction publique telles celles de 2019, et dont le prochain train est sur les rails.

Le retour vers un certain niveau de plein emploi, concomitant à un niveau de rémunération maintenu très bas sous le joug de la contrainte budgétaire elle-même soutenue par le bashing, rend la fonction publique bien moins attractive qu'auparavant.

Pourquoi aujourd'hui choisir d'être fonctionnaire alors qu'on peut trouver un emploi dans le privé aussi bien voire mieux rémunéré en début de carrière et permettant des évolutions de carrière plus intéressantes ?

Aujourd'hui les conditions se remplissent peu à peu pour faire disparaître le statut, en privilégiant progressivement le recrutement contractuel sur titre, local, au plus près des besoins que bien souvent l'administration a elle-même généré

par des systèmes de mutation/promotions qui laissent des emplois vacants. La rupture conventionnelle, même si elle ne concerne que très peu d'agents dans les faits, est là pour montrer qu'on ne fait plus systématiquement carrière dans la fonction publique.

La rémunération indiciaire est maintenue volontairement basse pour forcer à l'acceptation d'une partie indemnitaire attribuée selon le mérite. Quel mérite ? Quels critères ? Autre débat.

Toutes les pentes convergent vers un même vallon, celui d'une administration régalienne réduite à sa plus simple expression, accolée à une « administration » d'agences, dotées temporairement d'agents de différents statuts (Cf Francetélécom /Orange) et modulables au gré des politiques décidées.

Alors que l'expression de besoins de service public explose dans les enquêtes d'opinion, l'État n'a de cesse de vouloir réduire la voilure de l'emploi sous statut, pourtant seul garant d'équité pour le citoyen. Dans le même temps, l'attractivité de la fonction publique n'a jamais été aussi basse avec des taux de sélectivité aux différents concours externes qui se détériorent, faute d'un volume de candidats suffisant.

Sans volonté de redonner des couleurs aux nobles missions publiques, sans volonté de reconnaître la valeur et le sens du service de ses agents, l'État s'affaiblira toujours un peu plus et s'effacera devant la puissance économique.

Sources utilisées

- Le site : <https://fipeco.fr/>
- Le site : <https://www.ifrap.org/>
- Rapport annuel 2022 sur l'état de la fonction publique établi par la DGFAP (direction générale de la fonction publique).
- Rapport France Stratégie de novembre 2020 sur le tableau de bord de l'emploi public : situation de la France et comparaisons internationales.
- Rapport de la Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Évaluation et des Statistiques (DRESS) de novembre 2022 sur la retraite de la fonction publique et du privé (comparaisons des calculs des droits à la retraite avec le modèle Trajectoire).
- Site du COR (Conseil d'Orientation des retraites) : <https://www.cor-retraites.fr/>

