

# ATTRACTIVITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Touchant les trois versants de la fonction publique et toutes les catégories d'emploi et de statuts, cette crise durable se traduit par une dégradation de la plupart des éléments qui, « *matériellement ou symboliquement* », attirent vers la fonction publique. Ce manque d'attractivité s'est traduit par une baisse tendancielle du nombre de candidats aux concours et du taux de sélectivité de ceux-ci. Le nombre de postes ouverts a baissé de 11 % ces dernières années de même que la présence aux concours alors que la fonction publique recrute toujours plus de contractuels.

- Dans la Fonction publique d'État (FPE), 15 % des postes offerts en 2022 n'ont pas été pourvus.
- Les postes vacants se multiplient dans toute la fonction publique.

Cette crise a déjà des conséquences concrètes sur la vie des Français, qui pourraient s'aggraver à l'avenir : absences de professeurs non remplacés – voire incapacité à garantir « *un enseignant devant chaque classe* » à la rentrée ; *difficultés d'accès aux soins de santé dans certains territoires...*

Comment revaloriser la fonction publique ?

Ce manque d'attractivité montre une dégradation du positionnement de la fonction publique dans l'échelle des salaires et parle d'un certain « *déclassement* ». Une reconnaissance salariale des agents, constitue un levier « *incontournable* ».

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 a accentué ces difficultés en calquant la réforme sur le secteur privé (ordonnances travail) en matière de mobilité, Gepec, rémunération au mérite sans analyse préalable des missions alimentant une perte de sens préjudiciable aux agents et provoquant une dégradation des conditions de travail dans les trois versants.

Pour FO, l'attractivité doit se concrétiser par une véritable politique salariale et amélioration durable des conditions de travail :

- augmentation du point d'indice et revalorisation des grilles salariales notamment en début de carrière ;
- garantir une véritable évolution des carrières par la progression du « *GVT* » (Glissement vieillesse technicité) et la refonte des grilles indiciaires ;
- rétablissement du CHSCT supprimé par la loi de 2019 pour mieux protéger la santé des agents.