

Parcours professionnel, carrières et rémunérations

Avenir de la fonction publique

SEQUENCE n° 2 – Améliorer et simplifier la gestion des emplois

17 novembre 2014

Cette première réunion de la séquence n° 2 était articulée autour de trois grandes problématiques : comment enrichir la connaissance de l'emploi public, comment mieux dialoguer sur la GPEEC et enfin comment élargir le périmètre des bourses d'emplois.

Comment enrichir la connaissance de l'emploi public ?

La connaissance de données statistiques sur l'emploi public a progressé et s'est enrichie grâce notamment au SIASP qui permet de disposer d'un certain nombre de caractéristiques sur l'emploi, les rémunérations et la mobilité des agents des trois versants de la fonction publique. Le délai de mise à disposition de ces différentes données a par ailleurs été raccourci. La perspective d'une exploitation des données reposant sur la DSN devrait permettre de réduire encore à l'avenir ce délai de production.

Les organisations syndicales ont été invitées à faire connaître leurs priorités et leurs attentes afin d'améliorer la qualité des données produites, d'enrichir la connaissance de l'emploi public et d'en favoriser leur accès et leur partage. La question leur a été posée de savoir si le lieu d'échanges de ces sujets devait être la formation spécialisée « statistiques » du Conseil commun de la fonction publique.

Plusieurs organisations syndicales indiquent que les outils développés, la fourniture et la qualité des données statistiques RH sont globalement suffisants. Elles observent toutefois que la complétude des données pourrait être développée sur certaines thématiques, sur le versant de la FPH et qu'il est nécessaire de disposer également d'informations au niveau local, au plus près des territoires d'exercice des agents publics. Elles regrettent en revanche le manque de visibilité politique qui est donnée à l'ensemble de ces travaux et soulignent que ce rôle et ce lieu de portage du dialogue social, qui n'est pas joué actuellement par la formation spécialisée « statistiques », était autrefois rempli par l'Observatoire de l'emploi public. Le pilotage politique de la FS2 doit être renforcé et une programmation des travaux mise en place.

Comment mieux dialoguer sur la GPEEC ?

La présentation de cette thématique a mis l'accent sur la nécessité que la GPEEC ne soit pas un exercice théorique mais un outil privilégié d'analyse pour anticiper les évolutions des services afin d'identifier les besoins et les accompagnements à mettre en place en termes notamment de compétences, de mobilité et de formation des agents. L'objectif est de mieux partager et de rendre plus transparent l'usage de cette démarche pour que les organisations syndicales puissent pleinement faire valoir leurs observations dans le cadre des instances de dialogue social. L'intégration d'un volet GPEEC dans les bilans sociaux examinés en CT ainsi qu'une présentation tous les deux ans au sein du rapport annuel de la FP des démarches conduites par les employeurs publics des trois versants ont été soumises au débat.

Parcours professionnel, carrières et rémunérations

Avenir de la fonction publique

Le sujet a suscité de la part des organisations syndicales quelques réserves. Certaines estiment que la GPEEC est avant tout un outil qui relève de la responsabilité de l'employeur public et que son utilisation peut être au service de la recherche de la réduction des effectifs. Un des risques identifiés est qu'elle conduise à privilégier le recrutement de contractuels. D'autres organisations syndicales indiquent que cette thématique de travail, soit n'a pas sa place dans le cadre de la présente négociation, soit est éloignée des préoccupations immédiates des agents. Pour autant, des organisations syndicales précisent que la GPEEC est bien au cœur de la construction des parcours professionnels.

Comment élargir le périmètre des bourses d'emplois ?

L'état des lieux a consisté en une présentation des outils existants destiné à faire connaître les emplois vacants dans le but de favoriser la mobilité. Il apparaît qu'il existe du point de vue de l'utilisateur, une diversité des bourses d'emplois qui nuit à lisibilité des postes proposés localement et sur l'ensemble du territoire. Il a été indiqué qu'un projet de rénovation de la BIEP, outil référence en matière de publication des vacances d'emplois au sein de l'Etat, était actuellement en cours. Dans cette perspective, une convergence pourrait être menée avec les outils dont disposent les employeurs de la FPT. Cette action renforcerait la mutualisation des offres disponibles au sein de ces deux versants, ainsi qu'une meilleure connaissance des métiers communs.

Des organisations syndicales ont fait remarquer que la mobilité des agents était un « épiphénomène ». D'autres s'interrogent sur l'action concrète des bourses régionales. D'autres par ailleurs regrettent la terminologie utilisée de « marché » de l'emploi public et précisent que de nombreux agents ne connaissent pas l'existence de ces bourses de l'emploi public.

Les organisations syndicales ont souhaité disposer d'un bilan sur la BIEP et les BRIEP afin que soient mieux connus et partagés notamment l'information sur la transparence des postes offerts à la vacance et les recrutements qui sont réalisés.

Un bilan de la BIEP et des BRIEP sera présenté lors de la prochaine réunion de la séquence n° 2 : nombre de postes vacants, répartition par employeurs publics 3 FP, par catégorie, par localisation (services centraux, services déconcentrés, opérateurs).