
Réunion de la commission *Services publics et services au public*

du 26 septembre 2024

Président : Antoine Bozio

Synthèse

Le point principal de cette commission était consacré à l'examen de l'attractivité des carrières dans les services publics en réponse à l'avis de moyen terme n° 9 : *Consolider les données sur les conditions de travail du personnel des services publics*. Dans son introduction, Antoine Bozio a souligné que l'attractivité du service public pour le personnel est un élément clé de la qualité des services publics. Les différentes contributions aborderont les conditions de travail, les rémunérations et la capacité des différents services publics à attirer les agents dont ils ont besoin. La diversité des sources et des services publics rend l'exercice difficile : la première étape consiste à collecter et comprendre l'ensemble des informations disponibles.

Les travaux sur ce sujet montrent des conditions de travail difficiles dans des métiers bien identifiés (enseignement, secteur hospitalier...) qui tirent à la baisse l'attractivité du secteur public dans son ensemble. Les recrutements sont généralement en recul, à la mesure de la sélectivité dans les concours. Les horaires atypiques, l'intensité du travail et les conflits de valeur sont plus importants que dans le secteur privé. Ce constat est appuyé sur des sources qui, bien que nombreuses, pèchent par le manque de nomenclature commune des métiers et autres outils de comparaison entre les versants de la fonction publique et avec le secteur privé.

- La première approche pour aborder ce thème est la **mesure de l'attractivité des carrières dans le service public**. La **DGAFP a ainsi présenté un panorama des sources disponibles** en étudiant d'une part les recrutements mais aussi les rémunérations et les conditions de travail comme sources de l'attractivité. Ces sources sont nombreuses au sein du service statistique public : données sur les concours, Système d'information sur les agents du service public (SIASP), enquêtes sur les conditions de travail et risques psychosociaux (CT-RPS), sur la surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer), sur le vécu du travail et du chômage pendant la crise Covid 19 (Tracov 1 et 2), sur l'emploi (EEC) ; elles le sont également hors du SSP : enquête Génération du Céreq, plate-forme Choisir le service public, remontées de l'AP-HP et du Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière, CNFPT, CNRACL... Pour autant, ce panorama laisse apparaître l'absence d'une méthode de description standardisée permettant de comparer les conditions de travail entre les 3 versants de la fonction publique et entre secteur public et secteur privé. A court ou moyen terme, les travaux d'intégration du répertoire des métiers de la fonction publique dans celui de France Travail (ROME 4.0), ainsi que la collecte des libellés d'emploi via la DSN devraient permettre de pallier ces manques.
- **Le projet Servir présenté par France Stratégie** confirme ce diagnostic et le complète en montrant les limites d'une analyse comparative des difficultés de recrutement dans les 3 versants de la FP et avec le secteur privé, compte tenu de la multiplicité des sources et de l'hétérogénéité des informations selon les versants et les métiers. Ce projet étudie notamment les passages plus fréquents entre secteurs public et privé dans les parcours professionnels. Ces travaux devraient permettre d'aboutir, notamment, à des constats tenant compte des perspectives d'emplois par métier dans la fonction publique. Comme la DGAFP, France Stratégie souligne l'enjeu majeur que représente le développement d'outils permettant de comparer de manière cohérente les nomenclatures des métiers et les dynamiques salariales pour outiller ces sujets.

Dans les échanges qui ont suivi, le représentant de l'UNAF a fait observer que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est le principal conflit de rôle des individus en activité et qu'elle ne se réduit pas aux horaires de travail. D'autres intervenants ont souhaité que soit davantage questionnée la santé au travail, le contexte territorial, l'évolution des critères d'attractivité dans les années récentes et leurs différences selon l'âge, indiquant que l'attractivité ne dépend pas que de la rémunération, laquelle est mesurée de différentes manières. Le besoin d'informations objectives sur divers métiers de la fonction publique s'est exprimé, pour mieux accompagner les carrières et gérer les retraites.

La Drees a fait état d'une étude récente sur les infirmières montrant que la maternité n'influence pas leur décision de quitter le marché du travail ou l'hôpital public, mais influe sur le passage au temps partiel, et les infirmières ont plus de facilité à rester en emploi en optant pour le temps partiel dans le secteur public que dans le secteur privé.

- **La DEPP a ensuite illustré cette problématique de l'attractivité dans l'enseignement.** Issue des bases de données concours, du panel BSA et de l'enquête Conditions de travail de la Dares, cette étude montre des conditions de travail particulièrement difficiles (contraintes de posture physiques), le sentiment plus fréquent que les autres cadres de ne pas être capable de poursuivre ce travail jusqu'à l'âge de la retraite, avec des répercussions sur l'attractivité qui est en baisse. Aux disparités territoriales marquées par une dynamique de migration forte vers la province s'ajoutent des disparités entre disciplines pour les enseignants du secondaire. L'attractivité territoriale se mesure aussi à l'aune de la part des enseignants avec peu d'ancienneté.
- Pour prolonger la réflexion sur l'attractivité du métier d'enseignant, Camille Terrier de l'Université Queen Mary de Londres a fait observer qu'il faudrait comptabiliser les vœux de mobilité non satisfaits pour mieux cerner les différences d'attractivité entre académies. Elle a ensuite présenté son **projet d'étude consacré aux établissements d'éducation prioritaire**. Pour identifier les leviers de la mobilité vers ces établissements, les chercheurs souhaitent mobiliser différentes sources sur les mouvements dans et entre les académies : des données de la direction générale des ressources humaines des ministères et la réalisation d'une enquête ad hoc auprès des enseignants pour comprendre plus finement les caractéristiques des établissements qui les attirent ou les repoussent. Sur cette base, les simulations réalisées permettront de déterminer le rôle des points de barème APV (Affectation à caractère Prioritaire justifiant une Valorisation), mais aussi des conditions de travail (hausse des salaires, baisse de la taille des classes...) dans la mobilité vers ou à partir des établissements d'éducation prioritaire.

A la suite de ces présentations, plusieurs interventions ont souligné la nécessité d'intégrer dans l'observation des conditions de travail des informations sur le contexte familial. Cette évolution nécessiterait des moyens importants consistant à appairer l'échantillon démographique permanent (EDP) avec d'autres sources, selon la DGAFP. D'autres besoins ont été évoqués concernant la situation réelle des contractuels et les métiers « pénibles ». Sur ce dernier point, la DGAFP constate que l'absence d'une définition et d'une mesure commune de la pénibilité est un obstacle à la réalisation de travaux spécifiques sur cette question.

Le suivi de l'avis de moyen terme n°9, adopté à l'issue des échanges prend en compte les besoins énoncés dans ces échanges. La commission encourage ainsi les services à progresser dans la production d'une nomenclature commune des métiers et des fonctions incluant tous les salariés du public comme du privé. Elle prône également une meilleure connaissance des déterminants de sorties de la fonction publique.

Le projet d'**enquête 1000 écoles a été soumis à la commission pour avis d'opportunité** par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. Il a pour objectif d'évaluer la mise en œuvre des pratiques identifiées comme propices à la réussite des élèves par la littérature scientifique. Le projet a reçu un avis favorable sur lequel sera toutefois mentionnée la demande de la CGT que les organisations professionnelles soient concertées.

Trois demandes d'**accès à des sources administratives** ont été déposées émanant de :

- la Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES) du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche vers le système d'information Aglae (gestion des aides directes et indirectes attribuées aux étudiants)
- la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) du Ministère de la Santé et des solidarités vers le système d'information de la Cnam
- du SSER (SSM Justice) d'accéder aux données de la DEPP (données relatives aux élèves et établissements du second degré) et de la Dares (déclarations sociales nominatives)

Pour conclure, la commission a examiné l'avis du projet d'arrêté sur le recueil des données des certificats de santé de l'enfant auprès des PMI, présenté par la Drees. Cet arrêté prévoit une modification des modalités de recueil des données en y incluant la Cnam comme nouveau destinataire des données émanant des conseils départementaux.