



FICHE 1 : LE RECRUTEMENT

Simplifier et moderniser les voies d'accès et de promotion dans la fonction publique

1- Constat et enjeux

Le recrutement des fonctionnaires doit permettre d'assurer le plus efficacement et rapidement possible l'adéquation entre l'expression des besoins, la satisfaction de l'employeur public et les perspectives de carrière offertes aux nouveaux entrants dans la fonction publique ou à ceux qui y sont promus. Il convient, comme l'a rappelé le président de la République le 19 septembre dernier, d'assurer les conditions d'une plus grande ouverture, d'une diversité des profils et d'une meilleure prise en compte de l'expérience et des compétences de chacun.

Les voies d'accès à la fonction publique ou de promotion faisant appel à l'expérience professionnelle sont réduites et les échanges de compétences entre secteurs public et privé encore peu développés.

Les concours externes ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études et les concours internes ouverts aux candidats ayant accompli une certaine durée de services publics constituent les modes principaux d'accès à la fonction publique. Les concours dits de "troisième voie", pour lesquels l'accès est subordonné à une condition d'expérience professionnelle dans le secteur privé, sont peu nombreux. Un peu plus de 20 corps dans la fonction publique de l'Etat et autant dans la fonction publique territoriale procèdent à des recrutements par voie des 3^{es} concours. Ils ne représentent que 2,5 % du total des recrutements externes.

Les réflexions à conduire doivent permettre de redéfinir un meilleur équilibre entre le principe d'égal accès aux emplois publics (méritocratie républicaine, « ascenseur social », neutralité et impartialité), la recherche d'une diversité sociale effective et l'efficacité d'un recrutement répondant parfaitement aux besoins en compétences des administrations (ces compétences devant pouvoir être mobilisées dans des conditions optimales en termes de délais, de localisation administrative ou géographique, etc.).

Les épreuves des concours sont encore largement académiques.

Les concours sont dans leur grande majorité organisés sur épreuves. Pour certains concours, cependant, la sélection est opérée par le jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats ; cette sélection pouvant être complétée d'épreuves, notamment dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Les épreuves de sélection des concours présentent trop souvent un caractère académique même si un effort a été fait pour l'accès à certains corps, notamment ceux de la recherche, et pour les concours internes et la sélection professionnelle par examen professionnel.

Pour les corps ou les cadres d'emplois de la filière ouvrière et technique, les épreuves des concours sont en règle générale en relation avec la pratique professionnelle. Le recrutement sur titre professionnel suivi d'un entretien a été mis en œuvre dans la sélection du secteur social et du secteur santé (assistant de service social et infirmier).

L'introduction dans les statuts particuliers des corps ou cadres d'emplois de concours dits de troisième voie ouverts aux candidats faisant valoir une expérience professionnelle ne s'est pas jusqu'à présent traduite dans la procédure de sélection par une professionnalisation suffisante des épreuves.

Au-delà des évolutions déjà engagées, la réforme doit être poursuivie pour prendre en compte à la fois les enjeux du recrutement, qui doit répondre aux besoins de manière plus spécialisée, et les enjeux de la carrière, dont le déroulement implique la mobilité et l'« adaptabilité » à plusieurs métiers.



La promotion interne, élément important de la carrière, doit également permettre le passage d'un secteur de l'administration à l'autre. Si une procédure de sélection reste nécessaire, il n'est pas certain que les « canons » du concours inspiré de la voie externe soient les plus adaptés.

En outre, **les procédures de recrutement restent cloisonnées entre administrations et entre fonctions publiques, bien que les métiers soient souvent voisins.**

Pour la fonction publique territoriale, la répartition des compétences pour l'organisation du recrutement a été récemment clarifiée par la loi du 19 février 2007, autour du rôle joué par le Centre national de la fonction publique territoriale d'une part, des centres de gestion d'autre part, ceux-ci étant amenés à renforcer leur coopération au niveau régional ou national. S'agissant de la fonction publique de l'Etat, la mutualisation des concours organisés par les différentes administrations est trop peu développée et relève plutôt de l'exception que de la règle. L'efficacité des procédures actuelles est donc posée à la fois en termes de gains d'efficacité et d'économies d'échelle, de pilotage (date des concours, gestion prévisionnelle) et de modernisation (développement des télé-inscriptions par exemple).

Pour l'Etat, la déconcentration des concours est également limitée. L'organisation de concours déconcentrés permet pourtant de répondre à deux préoccupations majeures : recruter au plus près des bassins locaux d'emplois et des besoins des services et répondre aux aspirations des candidats qui souhaitent travailler dans leur région.

Aujourd'hui, le recrutement des fonctionnaires de l'Etat est organisé au niveau national pour de nombreux corps alors même que la majorité des agents sont affectés en dehors des services centraux. Sur 100 postes offerts, 60 le sont pour des concours nationaux.

Enfin, il existe des possibilités de recrutement sans concours, soit pour faciliter l'accès à la fonction publique de publics ciblés (PACTE, personnes en situation de handicap...), soit pour permettre, dans des cas strictement encadrés par la loi, le recours à des agents non titulaires.

2- Éléments soumis à la réflexion

1. Faut-il envisager une révision générale des épreuves des concours ? Selon quels objectifs et en développant quels outils ?
2. Comment faciliter la prise en compte, dans les concours, des acquis de l'expérience professionnelle ?
3. Comment mieux favoriser la diversité sociale ?
4. Comment favoriser l'échange de compétences entre les secteurs public et privé ?
5. Comment assurer un meilleur pilotage des recrutements ? Faut-il systématiser l'organisation de concours communs à plusieurs administrations ? Faut-il déconcentrer davantage le recrutement des fonctionnaires de l'Etat ?
6. Quelle place accorder au recrutement d'agents non titulaires en fonction de l'évolution des missions du service public ?