

Janvier 2023

POUR UNE FRANCE DU SERVICE PUBLIC

27 Propositions

Pour la diversité sociale dans la fonction publique

*Le service public est au cœur de notre société. Traduction
concrète de nos valeurs d'égalité, de liberté et de fraternité,
"patrimoine de ceux qui n'en ont pas"*



01

Qui sommes nous ?

02

Préambule

03

Attractivité

Reconnaître tous les talents

04

Rayonnement

Donner envie d'être et
de rester agent public

05

Exemplarité

Pour un employeur
public exemplaire

06

Nous contacter

SOMMAIRE



QUI SOMMES NOUS ?

Créée en 2016 à l'initiative d'anciens élèves de la classe préparatoire égalité des chances de l'ENA, La Cordée est une association de promotion de la diversité sociale dans les secteurs public et parapublic.

Aujourd'hui, elle rassemble des bénévoles agents des trois fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière et des étudiants de tout niveau, ayant en commun un parcours d'ascension sociale via la fonction publique

PREAMBULE

Le service public est au cœur de notre société. Traduction concrète de nos valeurs d'égalité, de liberté et de fraternité, "patrimoine de ceux qui n'en ont pas". Sa mission, sa vocation première est de répondre aux *besoins essentiels* de la population et en particulier des plus fragiles : remédier aux inégalités sociales, à la dégradation des conditions de vie dans nos territoires, à la crise écologique, etc. **Plus que jamais, nous avons besoin du service public.**

Pourtant, dans une France où il faut six générations pour sortir de la pauvreté, où le taux de chômage reste considérable pour de nombreux jeunes issus des milieux populaires et ruraux, le service public est confronté à la menace de son effondrement. **Nous manquons désormais de bras pour soigner nos malades, instruire nos enfants, prendre soin de nos aînés, protéger les plus faibles, innover pour répondre aux défis de notre siècle.** Partout sur le territoire, le service public subit une crise d'attractivité nourrie par deux principales causes.

D'une part, la réduction chronique de ses moyens et donc de son efficacité, le manque de reconnaissance, les discours simplistes et les clichés ont creusé un fossé avec la population.

D'autre part, il est miné par son manque d'ouverture sociale. La haute fonction publique reste un symbole de reproduction sociale et devenir agent public constitue un horizon tout simplement inconnu pour une large partie de la population.

Notre ambition est simple : redonner toute sa force au service public et le remettre au cœur du projet d'émancipation et de cohésion sociale de notre pays.

La Cordée promeut une vision *positive et forte* du service public qui s'appuie sur la fierté et l'engagement des millions d'agents qui chaque jour réalisent leurs missions au service des autres.

Nous portons l'idée qu'une fonction publique à l'image de la société, c'est un service public plus fort. Nous voulons concrétiser la promesse d'une France permettant à chacune et chacun de servir l'intérêt général, sans distinction d'origine ou de milieu social. **Nous souhaitons que le projet d'égalité ne se limite pas au fantasme de quelques-uns ou au fruit de quelques heureux hasards, mais soit le fondement d'une société qui donne à tous ses membres la possibilité de s'y épanouir.** La fonction publique sera ainsi attractive si nous parvenons à casser les mécanismes de la reproduction sociale et à "donner envie" de la rejoindre.

Nous voulons une France du service public, avec des services publics forts, accessibles partout et attractifs dans lesquels s'incarnent l'engagement, la créativité et la diversité de notre société. La Cordée continuera à servir cette ambition collective, par ses actions mais aussi par sa contribution aux réflexions en cours, afin de répondre à trois des défis actuels de notre fonction publique : attractivité, rayonnement, exemplarité.

LES CHIFFRES CLES



2,7x moins

Candidats aux concours externes de l'Etat depuis 20 ans



330 fois

Plus de chances d'entrer à l'ENA si son père en est issu



-21%

De chances d'être recruté comme cadre public avec un nom à consonance maghrébine



40%

Part des agents publics pour lesquels la reconnaissance du grand public est source de satisfaction au travail

LES CHIFFRES CLES



91%

Des 15-25 ans souhaitent avoir un vrai impact sur la société grâce à leur métier



71%

Des fonctionnaires se sentent utiles et fiers



9/10

Des jeunes déclarent que l'intérêt du métier est la 1ère motivation pour passer un concours de la fonction publique



93%

Des mentorés de La Cordée sont satisfaits du mentorat



ATTRACTIVITE

Reconnaître tous les talents

- Faire émerger les futurs talents de la fonction publique
- Affirmer un droit au mentorat dans la fonction publique
- Proposer des rémunérations plus attractives
- Constituer des viviers d'agents issus de la diversité pour faciliter leur ascension professionnelle

1. Pérenniser et amplifier le dispositif “Prépa talents”

Les “Prépas Talents” permettent à des personnes d’origine modeste d’être accompagnées au sein d’une université ou d’une école de service public pour réussir un concours de la fonction publique. Alors que le nombre de candidats aux concours ne cesse de décroître, il est essentiel de pérenniser le dispositif et de le compléter.

La Cordée propose de :

- **Prolonger le dispositif pour 5 ans** et d’en sanctuariser le financement dédié
- Développer les **“Prépas Talents” en 2 ans** afin de donner le maximum de chance de réussite et d’expérimenter un format en alternance cumulant emploi à temps partiel dans la fonction publique et cours
- Ouvrir la possibilité pour des personnes en reconversion de bénéficier d’une **Prépa Talents en utilisant leurs droits à formation**
- Réserver obligatoirement une solution de logement pour tout élève de prépa talents, revoir le système de la “bourse talents” (cf. proposition 2)
- **Adosser les Prépas Talents à l’ensemble des écoles de service public** y compris les écoles d’ingénieur accessibles à l’issue d’une préparation post-bac;
- Inciter les centres de gestion de la fonction publique territoriale à développer des prépas talents pour les emplois de catégories C ou B en alternance avec les collectivités volontaires

2. Mettre en place un revenu minimum de préparation aux métiers publics

La bataille de l'attractivité se joue en amont même des filières de recrutement. Dans un esprit de justice sociale, La Cordée propose un **revenu minimum à hauteur de 800€ par mois** pour tout étudiant se préparant à un concours de la fonction publique, sous conditions de ressources.

Ce revenu remplacera l'allocation pour la diversité dans la fonction publique et sera **versé mensuellement** dès le démarrage de l'année de préparation.

3. Généraliser le pré-recrutement pour les métiers en tension de la fonction publique

Sur le modèle du pré-recrutement des enseignants, il s'agit de remonter les filières de recrutement en proposant dès les premières années de licence un engagement à recruter un futur fonctionnaire sous réserve de l'accomplissement de sa formation et de la validation des expériences de stages.

Dans ce cadre l'étudiant bénéficie d'une rémunération et du financement de sa formation par l'administration. **La Cordée propose de généraliser ce dispositif sur les principaux métiers en tension** (éducation, enfance, santé, social, etc) au niveau national et d'expérimenter sur des bassins d'emploi en politique de la ville et en milieu rural une version étendue à d'autres types de métiers en lien avec les besoins en recrutement des administrations locales.

4. Mobiliser et former les acteurs de l'emploi et de l'orientation aux métiers du service public

Les professionnels de l'emploi et de l'orientation connaissent souvent mal les métiers publics. Leur formation et leur accompagnement doivent être une priorité des politiques d'emploi, de formation et d'orientation portées par l'Etat et les collectivités. Le recrutement dans la fonction public doit être un axe fort de la réforme du service public de l'emploi ("France travail").

5. Reconnaître à chaque agent public (tout cadre d'emploi et tout statut) le droit à participer à un programme de mentorat labellisé

Le mentorat est un outil d'engagement citoyen et de valorisation aussi bien professionnelle que personnelle. En lien avec les associations du "Collectif mentorat", La Cordée propose de déployer massivement dans les administrations la possibilité de se porter mentor auprès d'une structure labellisée par l'Etat.

6. Faciliter l'exercice du droit au mentorat sur le temps de travail par le biais d'autorisations spéciales d'absence (ASA)

Permettre à tout agent public de se mobiliser auprès d'une association d'intérêt général renforce l'action publique. Faciliter cet engagement concourt à la valorisation des agents publics et du service public au quotidien.

7. Accompagner la mobilité ascendante des agents publics non cadres dans leur parcours d'évolution professionnelle

La diversité sociale existante dans la fonction publique doit pouvoir “monter” dans l'échelle des responsabilités.

La Cordée propose notamment de **bonifier les droits à formation et de revaloriser le concours interne** en ce sens.

8. Expérimenter des « pépinières de talents » intégrées à des administrations volontaires en vue de préparer une promotion interne

Ces écoles internes, sur le modèle des écoles de formation au sein d'administrations, seraient à destination d'agents remplissant des critères sociaux et de mérite et accompagnés par des agents de l'administration en question. Elles accompagneraient ces agents dans leur projet d'évolution professionnelle.

9. Refonder le système de rémunération des agents publics

Afin qu'il soit davantage compétitif vis-à-vis du privé, mieux compris tant par les candidats aux emplois publics que par les agents déjà en poste et davantage lié aux missions exercées.

Une rémunération nette minimale doit pouvoir être clairement annoncée pour chaque lauréat de concours et le gain de rémunération suffisamment important à chaque réussite de concours interne pour faciliter l'escalier social dans l'administration.

La rémunération des agents doit de la même manière mieux tenir compte de l'engagement professionnel des agents et de leurs compétences.

10. Valoriser l'expérience de terrain

En associant les agents publics à la conception des politiques publiques et à la définition des moyens nécessaires à leurs missions.

Cette reconnaissance est essentielle pour réduire le sentiment de perte de sens face au décalage entre les attentes du public et la capacité à faire.



RAYONNEMENT

Donner envie d'être et de rester agent public

- Réformer les concours pour les rendre plus transparents et centrés sur les compétences
- Promouvoir la fonction publique dans tous les territoires

11. Réviser les épreuves de concours pour les centrer sur les compétences attendues et limiter les biais de discrimination

Le concours est trop souvent construit comme un outil de sélection, de classement, et non de recrutement de compétences. La Cordée appelle à **une large concertation sur les concours de la fonction publique** associant chercheurs, employeurs publics, associations et préparateurs.

Un rapport d'experts devra être établi à partir des connaissances scientifiques disponibles et des exemples étrangers.

12. Mettre en place une banque d'épreuves communes d'admissibilité pour l'ensemble des concours de catégorie A et A+

Cette nouvelle organisation des concours aurait pour effet de limiter l'asymétrie d'information entre les candidats, de diminuer le coût d'entrée dans une préparation au concours et de faciliter les futures mobilités inter-fonctions publiques.

13. Diversifier la composition des jurys

En introduisant des personnes issues d'univers professionnels différents (fonctionnaires d'autres fonctions publiques, experts du numérique, représentants d'associations, etc) en veillant à la diversité générationnelle (les jurys de sortie d'école de formation autant que pour les jurys de concours d'entrée).

14. Introduire des citoyens tirés au sort dans les jurys des concours de la haute fonction publique

Le recrutement des hauts fonctionnaires reste marqué par le poids de codes sociaux qui sont autant d'obstacles à la diversification des profils. L'intégration de citoyens tirés au sort, préalablement formés, dans les jurys de concours de la haute fonction publique doit permettre de rapprocher la société de sa fonction publique et d'intégrer une approche "usager" dans le processus de recrutement des cadres supérieurs publics.

15. Limiter la possibilité d'être membre de jury de concours plus de deux années consécutives sur le même concours

Le renouvellement des membres de jury, a minima tous les deux ans, est une garantie d'objectivité pour tout candidat qui passerait plusieurs fois le même concours. La diversification des profils de membre de jury doit par ailleurs permettre d'élargir le vivier de jurys potentiels.

16. Rendre obligatoire pour les jurys de concours une formation préalable sur la lutte contre les discriminations

Si toutes les formes de discriminations définies par la loi seront abordées, un focus sera mis sur celles liées aux lieux de résidence, à l'origine présumée et au genre.

L'ensemble des managers publics devront à terme être formés à la lutte contre ces discriminations.

17. Faciliter l'accès à la fonction publique des habitants des quartiers prioritaires de la ville et des territoires ruraux

Les emplois publics sont souvent surreprésentés dans les bassins d'emplois en difficultés mais restent paradoxalement absents des politiques publiques locales de l'emploi ou d'insertion. La Cordée propose de systématiser un volet "accès à la fonction publique" dans les politiques locales de la ville et les programmes en faveur de la redynamisation des territoires ruraux.

18. Communiquer à grande échelle sur le sens, les valeurs et les réussites du service public

Ces campagnes de communication régulières pourraient être organisées autour de la récente marque employeur "Choisir le service public" et devront articuler les métiers des trois fonctions publiques. Un effort particulier devra être entrepris auprès des jeunes sans limiter cette communication au format numérique.



EXEMPLARITE

Pour un employeur public exemplaire

- Affirmer le principe de responsabilité sociale des administrations
- Garantir l'exemplarité de l'administration dans la lutte contre les discriminations
- Valoriser les engagements des agents publics et des administrations

19. Imposer à chaque administration de plus de 1000 agents l'élaboration d'un plan de responsabilité sociale

Ces grandes administrations devront définir les actions les plus adaptées à leur contexte et leur territoire en associant l'ensemble des agents, partenaires de l'éducation et de l'emploi et société civile.

Ces plans seront financés par la réservation d'une enveloppe à hauteur de 0,1% de la masse salariale.

20. Systématiser le stage "de terrain" pour chaque élève d'une école de cadre de la fonction publique

Pour une durée minimale d'un mois d'immersion auprès des équipes qu'il sera susceptible de manager en sortie d'école.

21. Favoriser l'engagement citoyen des agents du service public à travers un dispositif de crédit "d'heures solidaires"

Ces "heures de mission", utilisables de droit par chaque agent, seront un outil au service de la politique de responsabilité sociale de chaque administration. Il permettra de lever les freins au bénévolat afin, notamment, d'engager les agents du service public à promouvoir leurs métiers auprès des publics "défavorisés" et s'engager par exemple dans la voie du mentorat.

22. Développer le mécénat de compétences

Chaque employeur public est appelé à se saisir de la récente expérimentation du mécénat de compétence dans la fonction publique pour épauler des acteurs d'intérêt général de leurs choix dans leurs actions. Les plans de responsabilité sociale (cf. infra) permettront d'identifier les agents potentiellement mobilisables et les acteurs à soutenir.

23. Mener des campagnes régulières de “testing” sur le recrutement des agents publics contractuels dans les grandes administrations

Ce testing sera réalisé sous l'autorité du Défenseur des droits à partir des standards scientifiques éprouvés. Les résultats seront rendus publiques et feront l'objet d'une présentation devant les autorités politiques compétentes (ex : parlementaires pour les administrations d'Etat, assemblées délibératives pour les collectivités locales, etc).

24. Former les agents aux techniques de recrutement inclusif et aux compétences transversales

Il s'agit de sensibiliser les recruteurs à l'existence des biais cognitifs lors des recrutements et de prévoir une formation préalable systématique pour tout jury de concours.

25. Déployer l'index de l'égalité professionnelle

Auprès de tous les employeurs publics à l'instar des entreprises de plus de 50 salariés.

La note devra être publiée sur le site internet de l'administration concernée. Il s'agira notamment de rendre effectifs les plans diversités déjà prévus avec la recherche d'une labellisation.

26. Instaurer des Assises de la diversité dans la fonction publique

Organisées tous les 2 ans, elles permettront d'élaborer et de suivre une feuille de route commune employeurs, agents, usagers, associations pour la diversité dans la fonction publique ainsi que de valoriser les initiatives innovantes.

27. Un appel à initiatives visant à valoriser des pratiques innovantes en matière de diversité dans les administrations

Lancé chaque année au niveau interministériel, il permettra de constituer à terme un guide des bonnes pratiques transverses aux trois versants sur le modèle du fonds d'innovation RH.

Sources par ordre d'apparition de gauche à droite :

Première page Chiffres clés :

- Dossier "Attractivité de la fonction publique", DGAFP, Faits et chiffres, édition 2020.
 - Stéphane Benveniste, *Les grandes écoles au XXe siècle, le champ des élites françaises*, thèse de doctorat, Paris, 2021.
 - Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, DGAFP, édition 2022.
 - Dossier "Attractivité de la fonction publique", DGAFP, Faits et chiffres, édition 2020.
-

Deuxième page Chiffres clés :

- Dossier "Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations", DGAFP, Faits et chiffres, édition 2018.
- Dossier "Attractivité de la fonction publique", DGAFP, Faits et chiffres, édition 2020.
- Enquête Génération, "Concours et attractivité de la fonction publique", CEREQ, 2016.
- Enquête de satisfaction auprès des mentors et mentorés ayant suivi les programmes de La Cordée, 2022.

Consultez notre site web

<https://www.la-cordee.org>

Contactez-nous

contact@la-cordee.org

