

La fonction publique territoriale est-elle vraiment "vieillotte" ?

Le terme "vieillotte" est un adjectif à connotation péjorative qui désigne ce qui paraît dépassé, démodé ou appartenant à une autre époque. Par exemple, une maison aux tapisseries fanées et au mobilier des années 50, restée figée dans le temps, pourra être qualifiée de "vieillotte".

Il évoque un manque d'adaptation au présent, une certaine rigidité ou une inertie face au changement.

Lorsqu'il est appliqué à une organisation, il interroge sa capacité à innover, à répondre aux évolutions sociétales et à proposer un cadre de travail en phase avec les attentes contemporaines.

Connotation péjorative qui désigne ce qui paraît dépassé, démodé ou appartenant à une autre époque.

Il évoque un manque d'adaptation au présent, une certaine rigidité ou une inertie face au changement. Lorsqu'il est appliqué à une organisation, il interroge sa capacité à innover, à répondre aux évolutions sociétales et à proposer un cadre de travail en phase avec les attentes contemporaines.

La fonction publique territoriale : un équilibre entre tradition et renouveau

La fonction publique territoriale (FPT), qui emploie près de 1,9 million d'agents, constitue un socle essentiel du service public de proximité.

Elle repose sur un cadre statutaire et des pratiques issues d'une longue tradition administrative, parfois perçue comme rigide.

Des éléments qui alimentent l'idée de vétusté

Plusieurs facteurs peuvent donner l'image d'une fonction publique "vieillotte". Selon une enquête de l'INSEE publiée en 2023, 47 % des jeunes diplômés perçoivent la fonction publique territoriale comme un environnement de travail peu innovant, notamment en raison de procédures administratives jugées trop lourdes. :

- Des modalités de recrutement perçues comme obsolètes, fondées principalement sur des concours longs et peu flexibles, des mobilités internes lentes et la prégnance de la gestion paritaire.
- Des régimes indemnitaires complexes et inégaux, créant un sentiment d'opacité et d'injustice entre les agents selon les collectivités.
- Une reconnaissance professionnelle encore centrée sur l'ancienneté, au détriment de la performance et des compétences.

Des dynamiques de modernisation bien réelles

Pourtant, cette image mérite d'être nuancée : de nombreuses initiatives locales prouvent que la FPT n'est pas figée :

- Des innovations RH émergent dans de nombreuses collectivités, avec le développement du télétravail, la mise en œuvre d'horaires aménagés, des démarches de qualité de vie au travail, ou encore des politiques ambitieuses d'égalité professionnelle.
- Une attention croissante portée à l'attractivité, avec l'élaboration de marques employeurs, la modernisation des outils de recrutement et la valorisation de parcours diversifiés.
- Un management public en mutation, porté par des cadres mieux formés, plus sensibilisés à la conduite du changement et à la gestion des talents.

Une attractivité en tension, mais des réponses qui émergent

Malgré ces avancées, la FPT fait face à une crise d'attractivité touchant des métiers stratégiques : policiers municipaux, aides à domicile, ingénieurs territoriaux, etc. La stagnation des rémunérations, des perspectives de carrière limitées et une image institutionnelle peu séduisante pèsent sur sa capacité à recruter.

Cependant, des leviers se mettent en place :

Assouplissement du recours au contrat pour plus de souplesse, développement de partenariats avec des établissements d'enseignement, investissement dans la communication RH, et déploiement de plateformes numériques de recrutement, comme la plateforme nationale "Choisir le service public" ou les initiatives locales telles que "emploi-territorial.fr", qui centralisent les offres et modernisent la relation candidat-employeur. :

Assouplissement du recours au contrat pour plus de souplesse, développement de partenariats avec des établissements d'enseignement, investissement dans la communication RH, et déploiement de plateformes numériques de recrutement.

Un système en transition plutôt qu'en déclin

Qualifier la fonction publique territoriale de "vieillot" serait caricatural.

Pour consolider sa transformation, il serait pertinent d'encourager la mutualisation des innovations RH entre collectivités, de développer une communication plus offensive sur les réussites locales, et de renforcer la formation des encadrants aux pratiques managériales contemporaines.

Certes, elle demeure marquée par des logiques anciennes.

Mais elle est également le théâtre d'initiatives modernes et audacieuses, souvent méconnues ou peu valorisées.

Elle n'est pas figée : elle évolue.

