



PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC : LA GRANDE ILLUSION ...

Place de l'Emploi public, ouvert depuis plus de plus de 3 ans, est désormais le 1^{er} site d'offres d'emplois de la fonction publique, avec plus de 5 millions de visiteurs par an.

En 2021, 83 300 offres d'emplois pour la fonction publique de l'Etat (FPE) ont été publiées soit une hausse de + 41% en un an, dont 2 offres sur 5 en Ile-de-France.

Trois ministères concentrent 6 offres sur 10 : les ministères de l'Intérieur (18 100), de l'Éducation nationale (17 100) et de la Transition écologique (13 100).

C'est dans le domaine fonctionnel « Direction et pilotage des politiques publiques » que le plus grand nombre d'offres ont été publiées dans la FPE en 2021, avec 17 % des offres publiées (13 800 offres).

Les règles de publication des offres d'emploi sur la bourse de l'emploi ont récemment été modifiées par le décret n°2022-598 du 20 avril 2022.

Tout d'abord, l'article 2 élargit le périmètre des emplois soumis à l'obligation de publicité sur la plateforme : « *les emplois appartenant aux domaines fonctionnels achat, gestion budgétaire et financière, direction et pilotage des politiques publiques, communication, numérique et ressources humaines du répertoire des métiers commun aux trois fonctions publiques* », doivent donner lieu, en cas de vacance ou création d'emploi, à la publication d'une offre d'emploi.

Une nouvelle dérogation à l'obligation de publicité est également introduite au bénéfice des apprentis en situation de handicap, qui sont titularisés directement à la fin de leur contrat d'apprentissage, dans le cadre d'une expérimentation en cours.

En outre, l'article 3 met à jour la liste des mentions qui doivent figurer obligatoirement dans l'avis de vacance publié sur Place de l'emploi public. De nouvelles informations sont ainsi exigées : le cadre d'emplois attendu pour pourvoir l'emploi, l'autorité de recrutement, le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences ainsi que, "le cas échéant", les conditions spécifiques d'exercice liées à l'emploi : habilitations, diplômes et formation requis.

Enfin, l'article 5 offre la possibilité de déroger à l'obligation de publicité pour les emplois entrant dans le périmètre d'une opération de restructuration ou de réorganisation soumise à la consultation obligatoire du comité social d'administration, du comité social d'établissement (jusqu'au prochain renouvellement, cette attribution revient au comité technique compétent). En revanche, « *Si, au terme d'une période ne pouvant excéder trois mois après la date de publication de l'arrêté définissant une opération de restructuration, l'emploi reste vacant, il doit faire l'objet d'une publicité sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques. Cette période est portée à six mois*

lorsque l'opération de restructuration ou de réorganisation implique le transfert d'emplois vers un département ministériel, un établissement public de l'Etat ou un employeur mentionné aux articles L. 4 et L. 5 du code général de la fonction publique, distinct de celui qui engage l'opération ».

Présenté par le ministère de la Fonction publique comme l'outil phare du recrutement et de la mobilité, Place de l'Emploi Public est surtout synonyme de perte de garanties collectives pour les agents en individualisant leur relation avec l'employeur.

Il s'agit également d'un système insidieux qui contraint les agents à consulter cette plate-forme quotidiennement, surtout lorsque les mobilités sont gérées « au fil de l'eau », à l'inverse des mouvements structurés et collectifs qu'offraient les CAP et CCP.

Rappelons que les fonctionnaires n'ont pas de contrat individuel avec l'employeur mais relèvent d'un régime statutaire et réglementaire. Tout cela n'est donc qu'illusoire !

C'est pourquoi la FGF-FO rappelle son attachement au Statut Général des Fonctionnaires, ses droits, garanties et obligations, et revendique le rétablissement de toutes les compétences des CAP et CCP, notamment en matière d'avancement et de mobilité.