

Introduction

Le service public

Devenir fonctionnaire – ou assimilé fonctionnaire (dans une grande entreprise publique à statut généreux comme EDF-GDF, les PTT, la RATP, la SNCF, les Mines ou la Seita) – était autrefois considéré comme l'« objectif à atteindre » pour de nombreux français de métropole et d'outre-mer.

Au programme : sécurité de l'emploi, possibilités de mutations géographiques ; salaire bien souvent modeste mais versé sans faute à la fin du mois et, surtout régulièrement revalorisé grâce au fameux GVT (Glissement Vieillesse et Technicité) ; possibilités de (petites) promotions à l'ancienneté (et au choix) ou de plus importantes après réussite à un examen ou un concours de promotion interne... ce qui pouvait faire d'un agent, nanti de son seul BEPC recruté au « bas de l'échelle », un cadre supérieur après des années de bachotage.

Cependant, pour y accéder, bien que certaines entreprises publiques telles que la SNCF recrutait quelques candidats « sur titres » (c'est-à-dire en présentant un diplôme), il fallait très souvent avoir réussi un concours pour devenir postier et, bien entendu, avoir moins de 30 ans, être de nationalité française et déchargé des obligations militaires pour les hommes.

Puis, vinrent les années 1980-2010 qui feront disparaître, restructurer ou privatiser de nombreuses entreprises publiques comme EDF-GDF ou les PTT... mais aussi – du fait de la démocratisation de l'accès aux diplômes (avoir son Bac en 1980 restait une exception) – assouplir leurs méthodes de recrutement, notamment à la SNCF qui généralisera le recrutement sur diplôme.

Les lois sociétales, la nécessité de lutter contre le chômage et l'intégration européenne ont ensuite fait évoluer les critères de recrutement et permis de l'ouvrir aux ressortissants de l'Union européenne, ainsi qu'aux candidats expérimentés en recherche d'emploi qui seront recrutés comme « contractuels ».

Quelle « fonction publique » pour demain ? Aujourd'hui, tout s'accélère... la possibilité pour un candidat à la SNCF d'être recruté au statut du « cadre permanent » a disparu depuis le 1^{er} janvier 2020, et il est quasiment certain qu'il en sera de même pour la RATP dès 2022. Il est même probable qu'un jour viendra où le statut de la fonction publique sera « remis à plat »...

Un peu d'histoire

Comme Paris, la Fonction Publique – système nécessaire, parfois décrié... mais admiré de tous – ne s'est pas faite en un jour... Partons quelques instants à la découverte de son histoire...

Issue de l'Ancien Régime, la fonction publique française regroupait initialement ceux qui étaient au service de la monarchie : les officiers et les commissaires, auxquels étaient assimilés les employés des villes. Si la charge des officiers se transmettait de façon héréditaire, les commissaires étaient nommés par le roi et les employés des grandes villes – comme le célèbre « tambour-major » chargé d'annoncer les décisions à la population – étaient recrutés localement et jouissaient – de fait – d'une certaine stabilité de leur emploi.

Peu avant la Révolution, Louis XVI – soucieux de limiter les privilèges de la noblesse – décidera l'organisation de « concours » (sur épreuves ou sur titres) pour recruter – selon leurs seules aptitudes professionnelles – les employés de l'État parmi l'ensemble de ses sujets... jetant, vraisemblablement sans le savoir, les bases d'une nouvelle aristocratie « privilégiée » : celle des « fonctionnaires » municipaux ou d'État bénéficiant de conditions de rémunération et d'avancement avantageuses, en contrepartie d'obligations précises (résidence, devoir de réserve et ponctualité).

En 1789, si les révolutionnaires aboliront certains privilèges en matière de recrutement (dont le système des offices), ils maintiendront – tout en proclamant le libre accès aux « fonctions publiques » – le système du concours pour ne recruter qu'en fonction des « talents » des candidats à un emploi public.

À partir de 1800, la modernisation technique de la société française (développement des villes et des colonies, modernisation de l'armement, industrialisation, recherche médicale, création des canaux et des chemins de fer) favorisera grandement le développement d'emplois publics structurés – sur le modèle militaire – en « corps » (eux-mêmes subdivisés en classes et en grades). Les nombreuses guerres de conquête napoléoniennes ou celles menées face à l'Allemagne (1870-1871 – 1914-1918 – 1939-1940 et 1944-1945) retarderont la mise en place d'un « statut » général des fonctionnaires.

Vaincue par l'Allemagne en juin 1940, la République française est dissoute, conséquence directe de l'Armistice de Rethondes du 22 juin 1940 qui ne déboucha jamais sur un traité de paix. Le nouvel État français promulgue à Vichy

– sous la signature du Maréchal Pétain, chef de l'État – la loi du 17 juillet 1940 excluant de la fonction publique celles et ceux ne possédant pas la nationalité française, et créé le tout premier « statut général des fonctionnaires » en 1941. En 1944, le Gouvernement provisoire de la République française du général de Gaulle (Alger, puis Paris) élabore un « nouveau » statut général des fonctionnaires (naturellement expurgé de toutes directives antisémites, mais maintenant l'obligation d'être de nationalité française), qui sera adopté par l'assemblée nationale constituante, puis promulgué par la loi du 19 octobre 1946.

De leur côté, les employés municipaux seront régis par la loi n° 52-432 du 28 avril 1952 (ultérieurement transposée au livre IV du code des communes), tandis les personnels hospitaliers bénéficieront d'un statut particulier promulgué par le décret n°55-683 du 20 mai 1955.

À la suite de la crise survenue dans les départements algériens, la France se dote d'une nouvelle Constitution en 1958 – celle de la V^e République qui est toujours en vigueur – et adopte, par ordonnance du 4 février 1959, un nouveau statut général qui restera en vigueur jusqu'en 1981. Les membres de certains corps d'État dépendront cependant de statuts ou de textes particuliers :

- Les fonctionnaires des assemblées parlementaires, soumis à l'ordonnance 58-1000 du 17 novembre 1958.
- Les magistrats, soumis à l'ordonnance 58-1270 du 22 décembre 1958.
- Les militaires de carrière, soumis à la loi 75-1000 du 30 octobre 1975.

L'élection de François Mitterrand le 10 mai 1981 – premier président socialiste – déclenchera une période de nationalisation d'entreprises, la création d'EPIC (Établissement public industriel et commercial) et Anicet Le Pors (ministre communiste de la Fonction publique) fera adopter pendant la VII^e législature (de juillet 1981 à avril 1986), le statut des fonctionnaires qui – bien que refondu le 6 mars 2015 – reste en vigueur aujourd'hui.

Statut général des fonctionnaires		
Titre I	Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983	Droits et obligations des fonctionnaires
Titre II	Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984	Dispositions relatives à la fonction publique de l'État
Titre III	Loi n°84-53 du 26 janvier 1984	Dispositions relatives à la fonction publique territoriale
Titre IV	Loi n°86-33 du 09 janvier 1986	Dispositions relatives à la fonction publique hospitalière

À côté de ce vaste secteur allant des administrations centrales aux universités, en passant par des organismes aussi variés comme l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi), le CNEC (Centre national d'enseignement par correspondance), le CEA (Centre d'énergie atomique) ou le CNRS (Centre national de la recherche scientifique), exista longtemps de très nombreuses entreprises publiques dont les plus célèbres furent Air France, EDF-GDF, France Télécom, la SEITA (Société nationale d'exploitation industrielle des tabacs et allumettes) ou la SNPE (Société nationale des poudres et explosifs).

L'État ne pouvant tout administrer, et manquant cruellement de ressources financières pour financer sa politique généreuse, en privatisa un certain nombre entre 1986 et 1988, puis entre 1993 et 2000. Cependant fin 2001, à l'aube du XXI^e siècle, l'État possédait encore 1 600 entreprises publiques...

Le statut, contrepartie des nombreuses contraintes de « service public »

Le statut... ou plutôt LES différents statuts des entreprises publiques aux avantages si décriés sont-ils – oui ou non – mérités ? Pour faire simple : un statut protecteur constitue la contrepartie de contraintes – parfois lourdes (on l'a vu pendant l'épisode du COVID 19) – de service public. Notamment celles des horaires de travail pour les personnels, et de la nécessaire « fidélisation » de spécialistes excessivement long à former pour l'entreprise.

Prenons un exemple simple : qui y a-t-il de commun entre le métier d'infirmière en CHU et celui de conducteur de TGV ? Évidemment très peu de choses, si ce n'est que ce sont deux « métiers passion » exigeants en termes de compétences et d'hygiène de vie, à très fortes responsabilités civiles et pénales, et à très fortes contraintes horaires : le travail du week-end et des jours de fêtes, ainsi que le travail de nuit et en horaires décalés.

Ces contraintes doivent être compensées, et c'est pour cela qu'il existe des « statuts » qui permettant d'offrir de justes compensations. Leur maintien est indispensable si l'on veut pouvoir continuer à trouver des candidats pour exercer un certain nombre de métiers extrêmement contraignants en termes de vie familiale et sociale.

Que contiennent-ils ? En règle générale, des règles décrivant :

- les modalités de recrutement et de déroulement de carrière (examen, concours, inscription en liste d'aptitude) ;
- les modalités particulières de rémunération ;
- les droits et les devoirs des personnels.

Êtes-vous fait pour exercer un métier opérationnel ?

Il existe, comme nous l'avons vu, des métiers pour tous les profils. Cependant, certains ont un degré d'exigence supérieur aux autres et l'accès à certaines professions prestigieuses à vocation forte nécessite souvent de satisfaire à un certain nombre de prérequis (aptitudes à assimiler des procédures, aptitudes physiques ou psychologiques précises, connaissances linguistiques).

Ce sont souvent des métiers dits « opérationnels » et leur exercice nécessite l'acceptation de nombreuses contraintes, notamment horaires. Essayez de répondre à ces quelques questions, pour voir si ces métiers sont faits pour vous...

Savez-vous rester calme et professionnel en toutes circonstances ? Savez-vous travailler en équipe ? Pourriez-vous :

- Travailler quand les autres s'amuse ou dorment ?
- Vous lever tôt, voire très tôt, pour être à votre poste de travail dès 4h30 du matin ?
- Travailler en plein air (dans le froid, sous la pluie...) ?
- « Monter » des astreintes de nuit et de week-end (et devoir vous déplacer à toute heure pour apporter une solution à un incident technique ou représenter l'entreprise auprès des pompiers et des forces de police lors d'un accident grave) ?
- Porter un uniforme ?
- Accepter d'apprendre et d'exercer (pendant une durée significative), le job de celles et ceux que vous dirigerez par la suite ?

Si vous avez répondu oui à tout, vous êtes sûrement fait pour le service public et ses nombreuses contraintes !

Quelle que soit votre motivation pour intégrer le secteur, il sera donc nécessaire d'orienter votre recherche vers un emploi adapté à votre niveau d'acceptation des contraintes horaires.

Attention, même les cadres – notamment en début de carrière – sont soumis à des contraintes horaires, car pour bien assimiler une technique et savoir par la suite encadrer une équipe, il est nécessaire d'être plus ou moins longtemps passé en production.

Un exemple ? Un diplômé Bac +5 recruté à la SNCF – destiné à diriger rapidement une unité traction de 200 conducteurs de trains (RER ou TGV) –, devra non seulement apprendre à conduire un train, mais aussi pratiquer le métier de conducteur avec toutes ses contraintes (et les responsabilités pénales qui vont avec) pendant une durée significative (allant de 18 mois à 3 ans, selon le niveau de diplôme) AVANT de se voir confier des responsabilités à la hauteur de son diplôme. Un échec étant souvent synonyme de licenciement...

Les horaires « décalés » : contraintes et avantages

Cependant, il faut savoir que ces contraintes horaires – nécessaires à la continuité du service public – peuvent offrir quelques avantages non négligeables et, ce titre, méritent d’être étudiés.

Quelques sont les principaux avantages des horaires décalés ? Pouvoir faire ses démarches quand les autres travaillent, pouvoir aller chercher ses enfants à l’école, pouvoir exercer plus facilement une passion ou suivre une formation à distance.

Les postes à horaires décalés offrent d’ailleurs souvent des débouchés aux salariés courageux – habitués aux contraintes du secteur privé – qui voudraient se réorienter, ainsi qu’aux autodidactes peu diplômés pouvant ainsi avoir l’opportunité d’intégrer une filière d’avenir.

Exercer en service posté 3 × 8 ou travailler la nuit nécessite motivation, compétence et courage, mais peut – à terme – offrir de larges débouchés promotionnels à celles et ceux qui savent s’impliquer.

Découvrons les horaires de travail en vigueur dans certains métiers

Métiers	Contraintes	Avantages
« Roulants » ou « navigants » (Conducteurs de train – PNC...)	Horaires de travail, déplacements et stricte hygiène de vie : on ne peut pas « faire la fête » et rentrer chez soi tous les jours.	Salaires intéressants – Primes – Jours de repos supplémentaires – Retraite précoce
Salariés « matinaux » (Agents de logistique – Facteurs)	Fatigue physique et intellectuelle obligeant à se coucher tôt.	Temps libre les après-midis
Travailleurs de nuit (Agents d’entretien des voies RATP et SNCF – Infirmières...)	Vie totalement en décalage obligeant à « repenser » totalement sa vie personnelle.	Journées libres
Travail posté 2 × 8 et 3 × 8 (Aiguilleurs SNCF – Conducteurs de bus ou de Métro...) – Cadres opérationnels	Alternance du travail de jour et de nuit nécessitant de nombreux efforts d’organisation quand on a une vie de famille, une vie sociale et des enfants.	Jours de repos souvent programmés en semaine
Managers d’équipes et responsables d’unités opérationnelles – Agents de maintenance technique	Astreintes périodiques d’une semaine (en plus de son temps de travail) ou il faut pouvoir répondre à toute sollicitation de l’entreprise.	Déroulement de carrière intéressant

Alors, cap vers le secteur public !

Êtes-vous fait pour le secteur public ?

Le secteur public et ses multiples possibilités : quelques exemples		
Mon objectif à court terme	Que puis-je envisager ?	Pour quoi faire ?
<i>Je n'ai que mon Bac et je voudrais intégrer un secteur offrant des carrières évolutives</i>	Intégrer la fonction publique et devenir fonctionnaire.	Intégrer une des multiples filières et profiter des nombreux dispositifs de promotion interne.
	Intégrer une entreprise publique à statut.	
<i>Exercer un métier actif</i>	Postuler dans le transport aérien, ferroviaire ou maritime.	Exercer une fonction opérationnelle en horaires décalés.
<i>Travailler au contact du public</i>	Travailler dans une gare ou un aéroport.	Agent commercial d'escale.
<i>Je veux conduire</i>	Postuler dans une société d'autobus, à la RATP ou à la SNCF.	Devenir conducteur de bus, de train, de tramway ou de métro.
<i>J'aime voyager</i>	Postuler dans le transport aérien.	Devenir pilote, hôtesse ou steward.
<i>Je veux travailler en plein air</i>	Postuler à la DDE, à la SNCF ou à la RATP.	Travailler à la maintenance des autoroutes ou des voies ferrées.
<i>Êre au service des autres</i>	Travailler dans un hôpital ou un EPHAD.	Exercer une fonction soignante ou logistique.
<i>Êre payé pendant mes études</i>	Faire une formation en alternance.	Acquérir un diplôme du niveau Bac à Bac +5.
<i>Je suis ingénieur diplômé et je souhaite travailler sur des projets d'avenir</i>	Me faire recruter sur titres dans une grande entreprise en transport.	Intégrer un service de recherche après un parcours d'intégration.
<i>Après de multiples expériences, je souhaite me recycler dans une entreprise qui m'offre une certaine stabilité</i>	Postuler à la RATP ou la SNCF.	Intégrer la filière circulation des trains qui offre d'intéressants débouchés.

