



10264067592

Concours / Examen : REDACTEUR PRINCIPAL DE 2^e CLASSE
Session : 2023 Type : 3^e CONCOURS
Spécialité : /
Epreuve : RAPPORT

Direction des Ressources Humaines
Service Recrutement

de 19/10/2023

RAPPORT

A l'attention de Madame la Directrice des
Ressources Humaines.

Objet : des difficultés de recrutement des Communes engendrant une
désorganisation ou le fonctionnement des services

Références juridiques : loi de transformation de la fonction publique du 06/08/19
Rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale 02/2022

A ce jour, 60 % des collectivités territoriales rencontrent
des difficultés de recrutement, 6 collectivités sur 10 sont confrontées
à ces problèmes en 2022, contre 4 sur 10 en 2021.
La question de l'attractivité concerne toutes les collectivités et les employeurs
territoriaux doivent s'en préoccuper rapidement de cette question pour lutter
contre le risque de connaître des pénuries à long terme d'agents,
préjudiciables à la qualité des services publics. Des métiers, comme l'ani-
mation, sont d'ailleurs déjà identifiés comme métiers à forte tension.
Ce rapport a pour objet de comprendre et analyser ce fléau I) pour
ensuite proposer une réponse en gestion de projet pour limiter
ces difficultés et maintenir l'offre d'attractivité notamment

.1./6..

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

au service du périodique de la Commune.

I) Les tensions de recrutement auxquelles sont confrontés les collectivités territoriales.

Malgré le nombre de postes à pourvoir au sein des collectivités locales, celles-ci ont de plus en plus de difficultés de recrutement. Différentes explications peuvent être avancées afin de permettre la mise en place de ^{de} nouveaux moyens pour renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale.

A) Le constat et enjeu de difficultés de recrutement.

Un constat alarmant de manque de candidature spontanée, de difficultés à recruter des candidats pour des nombreux postes offerts par les collectivités s'explique pour différentes raisons.

d'un des points importants à mettre en avant est le manque d'attractivité de la fonction publique territoriale. Une image vieillissante ne contribue pas à mobiliser les candidats, préférant ainsi postuler dans le secteur privé.

Malgré l'augmentation des offres de fiche de poste du fait de nombreux départs en retraite, les collectivités sont confrontées à un niveau de rémunération jugé insuffisant, une politique de rémunération peu attractive qui fait défaut aux recrutements. Une méconnaissance de la Fonction Publique territoriale, de ses atouts, de ses possibilités d'évolution, de ses métiers, est également à souligner.

.2.1.6.

Enfin, un équilibre des temps de vie et de conditions d'exercice de l'activité est un facteur négatif, mis en avant par les candidats. Notamment par les animateurs périodaires, métiers à forte tension, pour lesquels la commune a des difficultés de recrutement.

Ces constats sont désormais bien reconnus et afin de pallier à ces difficultés, les collectivités locales sont soutenues par un cadre réglementaire et différents dispositifs

B) Les moyens législatifs pour renforcer l'attractivité et diminuer les difficultés de recrutement.

Des évolutions législatives, comme la loi du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique permet désormais le recours aux contractuels. Cette loi va faciliter les embauches. Elle rend en effet la fonction publique plus ouverte et plus efficace. Les contrats sont donc désormais ouverts aux emplois de Direction. Notons également le recrutement possible sur des contrats de projet qui permet aux administrations d'embaucher des agents pour mener à bien un projet ou une opération identifiée.

Le cadre réglementaire va également favoriser certains métiers, notamment les métiers de l'animation, listés comme métiers à forte tension du fait de salaires bas, de manque de reconnaissance et des conditions et horaires de travail difficiles. En effet, la Commission de l'Éducation de l'Ande (Association nationale des directeurs et de cadres de l'éducation de villes et de collectivités territoriales) a été saisie afin de travailler sur le problème. Pour répondre à ces difficultés un plan "mercredi" de 53 millions d'euros pour les collectivités a été présenté par le secrétaire d'État. Ce plan intitulé "Plan un nouveau de l'animation en accords collectifs de métiers" comprend 25 mesures visant à valoriser les métiers de l'animation.

et débloquer des aides de formation.

5 millions d'euros seront consacrés à la formation de 30 000 jeunes au brevet d'animateur.

De plus, le gouvernement souhaite faciliter l'emploi des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) aux métiers de l'animation par les structures périscolaires. Une rémunération supérieure et un temps de travail complet sera proposés.

Le constat et le enjeu du recrutement dans la fonction publique est un point crucial pour le devenir de la politique de service public. Grâce à un cadre législatif adapté, les collectivités locales peuvent améliorer leur attractivité en travaillant précisément sur les métiers en tension, comme les métiers de l'animation.

II) La prise en main de ce plan en mode projet, permettant des solutions opérationnelles pour la Commune.

Une opération forte de la commune, un plan d'action dédié doit être mené pour limiter ces difficultés de recrutement.

A) Gestion en mode projet de ce plan.

La commune étant éprouvée de cette difficulté, il est nécessaire que la Direction des Ressources Humaines nomme un chef de projet.

Ce chef de projet aura différentes phases à mener, selon un calendrier bien défini en amont.

En effet, il sera nécessaire d'établir dans un premier temps, un bilan chiffré sur les difficultés de recrutement, des statistiques devant être travaillées.

Le chef de projet devra constituer un groupe de



10264067592

Concours / Examen : BEDACTEUR PRINCIPAL DE 2^E CLASSE
Session : 2023 Type : 3^E CONCOURS
Spécialité : /
Epreuve : RAPPORT

Travail qui se composera, du Directeur Général Adjoint, d'un représentant du budget, de la Communication, d'un chargé de recrutement. Ce groupe sera également composé de deux animateurs de la Navire qui permettront un état des lieux réels de la situation. Un comité technique, composé des experts. Il y aura également ^{lieu} de constituer un Comité de pilotage, représenté par les élus, qui devront valider les décisions.

Le chef de projet s'occupera de la tenue de planning, de l'organisation des réunions de travail sans oublier le bilan. Afin de mener à bien ce groupe de travail, le chef de projet fera également participer les membres composant le Projet Educatif de territoire ainsi que les Centres de formation aux alentours.

Ce groupe de travail peut s'appuyer sur des propositions et illustrations concrètes.

B) Un panel d'actions à mettre en place.

La Commune devra signer une convention avec les centres de formation du Département. A l'instar de Saint Denis, qui est en lien avec un centre de

formation, proposant ainsi des stages et permettant la fidélisation - d'idée étant de prendre contact avec les futurs candidats, avant qu'ils soient en recherche d'emploi - d'optimisation de plannings des animateurs sera également un point très important à travailler. En effet, il est nécessaire de pouvoir proposer des journées quasi-complètes aux animateurs pour répondre à la difficulté de précarité. Le Commune peut y répondre en mettant les agents à disposition sur plusieurs sites - de stabilisation des équipes en luttant contre la précarisation est souhaitable.

Enfin, la mutualisation d'emploi des assistants d'élevés en situation de handicap (AESH) et aussi les parcellaires existantes avec les métiers de la médiation culturelle ou d'éducateur sportif est préconisée.

En définitive, les difficultés de recrutement sont liées au manque d'attractivité des collectivités territoriales. De nombreux points sont en effet à travailler en mettant les moyens en face.

Grâce à un cadre réglementaire facilitateur, les collectivités locales réussissent à pourvoir à ces postes vacants, notamment pour les métiers de l'animation.

