



10216567592

Concours / Examen : RP2
Session : 2023
Spécialité : /
Epreuve : Rapport
Type : 3ème concours

Ville d'Administrille
Direction des Ressources Humaines

Le 19/10/2023

RAPPORT

À l'attention de Madame la Directrice des Ressources Humaines

Objet : les difficultés de recrutement des communes

Reference : Loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique.

En France, la fonction publique territoriale, à l'instar des deux autres versants de la fonction publique, ne fait pas exception aux difficultés de recrutement. Un récent rapport de 2022, résultant d'une étude menée, par le cabinet indépendant Randstad, auprès de plusieurs centaines de communes montre que 6 collectivités sur 10 rencontrent des difficultés de recrutement entre 4 sur 10 en 2021. Le phénomène est en croissante évolution et les collectivités peinent à trouver des solutions et à ajuster leur stratégie. Les collectivités interrogées mettent principalement en évidence une concurrence élevée avec le secteur privé notamment en matière de rémunération. L'objectif est double pour les collectivités et leur groupement : conserver une rémunération attractive tout en contenant les dépenses de fonctionnement quand l'état financier des collectivités semble de plus en plus difficile à maintenir.

Dans ce contexte où le recrutement et l'attractivité sont des enjeux stratégiques majeurs de la gestion des ressources humaines, comment la commune peut-elle faire face à ces difficultés de recrutement omniprésentes notamment sur certains métiers en tension tout en maintenant une continuité de services publics et une organisation efficiente du fonctionnement de ces derniers. Le présent rapport fera l'état des lieux précis des conditions actuelles (A)

A. / S.

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

en tenant compte des dispositions du Gouvernement (B) puis proposera (II) des solutions pragmatiques permettant, à la fois de contourner les difficultés actuelles (A) et de maintenir une organisation efficace des services périscolaires de la commune (B)

I. Les difficultés de recrutement des communes : entre une perte d'attractivité et un cadre juridique morcelé.

A) Un bilan défavorable mettant en lumière des métiers sous tension.

Les dirigeants sont unanimes certains métiers n'attirent plus, ces métiers sous tension qui sont clairement identifiés (la filière technique, le métier de secrétaire de mairie, le medico-social ou encore la filière administrative) constituent le cœur des problématiques actuelles. Entre la forte concurrence avec le privé et le climat social tendu auxquels s'ajoute une rémunération jugée insuffisante par les agents eux-mêmes : ces métiers n'attirent plus. Les collectivités et particulièrement les membres des directeurs, les cadres et les agents en charge des ressources humaines doivent aussi faire face à quelques freins : les profils des candidats ne sont pas adaptés aux postes proposés ce qui entraîne la multiplication des campagnes de recrutement. De la même façon, le phénomène de vieillissement des agents engendre aussi des courbes dans les équipes dues aux départs en retraite. Les collectivités doivent, non seulement recruter pour remplacer les agents partant en retraite mais aussi pour pallier le turn-over croissant et les éventuelles créations de poste. L'exemple précis des animateurs en service scolaire et périscolaire peut être pris : les agents interrogés exposent et relatent une certaine périssabilité au travail de par le niveau de responsabilité présent, relatif à la gestion des enfants, ainsi qu'un temps de travail fractionné qui ne leur permet de cumuler un second emploi part, dans un premier temps, obtenir un temps de travail à 100% et aussi un temps de repos suffisant par leur équilibre personnel.

Cependant, ces dernières années, le Gouvernement et certains hauts dirigeants ont proposé des solutions en complétant et renforçant le cadre juridique.

B) L'Etat ouvre des pistes d'amélioration permettant de résoudre les difficultés.

Le dégel du point d'indice du 28 juin 2022 a permis le relâchement d'une certaine pression. D'autres leviers de reconnaissance et d'attractivité sont également encouragés par le Gouvernement : aujourd'hui le statut offre la possibilité de mettre en place des lettres en matière de rémunération avec le RIFSEEP et le GA, et aussi en matière de qualité de vie au travail avec le télétravail, le soutien psychologique aux agents. La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit également un assouplissement des règles de recrutement des contractuels élargissant aux catégories B et C cette disposition. Aussi, cette loi, en complément d'un décret, une indemnisation de précarité pour les contrats d'un an ou moins : les emplois saisonniers étaient particulièrement concernés. Enfin, elle prévoit aussi des dispositions relatives à la mise en place de contrat d'apprentissage. Ces contrats, avantageux pour l'agent qui peut occuper un poste en même temps qu'il prépare un diplôme l'est aussi pour la collectivité qui est aidée financièrement par l'Etat en ayant recours à ce type de contrat. En parallèle, le Ministère chargé des collectivités territoriales et de la ruralité dans une réponse publiée au Journal Officiel Sénat du 16/02/2023 précise que le recours à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences par anticiper et prévoir les futurs besoins de recrutement est à prendre en compte. Des établissements publics tels que le centre de gestion et le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) peuvent accompagner les collectivités et leurs groupements dans la mise en place de ces outils. Enfin, des pistes de réflexion sont engagées par de nouvelles les épreuves des concours afin de les rendre plus pertinents au regard des missions quotidiennes des agents et moins sporadiques.

En ayant une connaissance exhaustive du cadre légal et du bilan actuel, le Commune d'Administration peut désormais mettre en place une nouvelle stratégie interne.

II. Limiter les difficultés de recrutement et assurer le maintien des services périscolaires : entre objectifs et réalité.

A. La mobilisation nécessaire des parties prenantes de la commune.

Face aux dernières évolutions et aux difficultés présentes, il apparaît pertinent d'envoyer des formations pour nos dirigeants : élus délégués concernés par le sujet, direction, cadre de l'ensemble des services. Ces formations pourront aider à définir les enjeux d'un recrutement attractif. Cette cohésion doit également pouvoir permettre à la direction des ressources humaines de mettre en place un groupe de travail pour améliorer la « marque employeur » de la collectivité : soigner les offres, définir des profils types, revoir les boîtes de recrutement ou encore rendre plus exhaustif le site internet de la commune.

Le projet de pilotage pourra être tenu en interne ou avec l'aide appuyée du centre de gestion qui dispose parmi ses équipes d'agent expert dans ces domaines. De la même façon, il apparaît primordial de faire connaître aux publics les différentes missions d'une commune et plus particulièrement les attendus pour les postes des services périscolaire de la ville. En lien avec le service communication, la réalisation de vidéos question-réponse peut être réalisées puis publiées sur le site internet. Également, des affichages à but de vulgarisation peuvent être apposés sur ces lieux publics pour permettre un ciblage plus précis.

En parallèle de ces objectifs transversaux pour développer nos chances de recrutement, il apparaît nécessaire de pouvoir conserver les agents actuellement en poste.

B. Une nécessaire reconnaissance des métiers et des agents.

Bon nombre d'agent en charge de l'animation au sein des services périscolaire déplorent l'image peu gratifiante allouée à leur métier. Ces métiers sont trop souvent qualifiés de « job étudiant » ou de « job d'été » là où certains agents y voient une vocation, un métier de toute une vie. Les agents doivent pouvoir être accompagnés par des formations qualifiantes et diplômantes ou par



10216567592

Concours / Examen : RP2
Session : 2023
Type : 3ème concours
Spécialité : 1
Epreuve : Rapport

préparer des concours. Les appentis pourraient être intégrés à l'issue de leurs études afin d'offrir une stabilité aux équipes. Des lettres de reconnaissance comme par exemple leurs permettre d'avoir du temps pour préparer des activités pédagogiques avec les enfants ou des moyens supplémentaires permettraient d'améliorer le bien-être au travail. Une concertation collective sur fond social peut aussi être organisée afin de rendre ces agents acteurs de leur missions et de leur permettre une pleine expression. Enfin, en appliquant les dispositions légales en matière de lutte contre la précarisation ainsi qu'en offrant des temps de parole constructif à chacune des parties intéressées, l'avenir de ces services ne devrait plus être menacé par des problématiques de recrutement.

Les difficultés de recrutement dans la fonction publique territoriale sont croissantes. Cependant, en mettant les agents de ces métiers en tension au cœur des processus de définition des nouveaux objectifs, les solutions seront adaptées aux problèmes existants.

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

