



10216267586

Concours / Examen : Rédacteur principal 2^e classe
Session : 2023 Type : Concours externe
Spécialité : —
Epreuve : Rapport

Commune d'Admirielle

Le 19/10/2023

NOTE

A l'attention de la directrice des ressources humaines

Objet : Les difficultés de recrutement des communes ainsi que le maintien de l'effe des activités périscolaires.

Réponse : loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Depuis quelques années, la fonction publique rencontre des difficultés de recrutement. L'après crise sanitaire n'a pas amélioré les choses jusqu'à aujourd'hui 60% des collectivités territoriales interrogées disent rencontrer des problèmes de recrutement. En effet, l'âge moyen élevé des fonctionnaires territoriaux (1 agent sur 2 a plus de 50 ans) et le manque d'attractivité général de la fonction publique renforcent ces soucis.* Les communes sont particulièrement impactées puisque les métiers les plus en tension y sont retrouvés comme les animateurs périscolaires dont nos de postes était non pourvu en 2021-2022.

ainsi il conviendrait de se demander comment pallier le manque d'attractivité pour continuer à maintenir un service public de qualité, notamment au niveau des activités périscolaires.

* D'ailleurs le nombre de candidats inscrits au concours a baissé de 47% entre 2015 et 2020.

..1.1.6.

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

Seule réponse à cette problématique, nous allons voir dans un premier temps que les communes doivent faire face à d'importantes difficultés de recrutement (I) puis dans un deuxième temps le rôle de la ville pour limiter le manque d'attractivité et maintenir les activités périscolaires (II).

I) Les difficultés de recrutement des communes dans un contexte général de manque d'attractivité de la fonction publique.

A) Un contexte national difficile pour le recrutement et plus particulièrement pour les communes

Actuellement, 6 collectivités territoriales sur 10 rencontrent des difficultés de recrutement et la fonction publique fait face à un profond manque d'attractivité. Elle se retrouve en concurrence avec le secteur privé, essentiellement sur des métiers en tension comme les travailleurs sociaux, les policiers municipaux, les secrétaires de mairie ou encore le personnel d'animation. Malgré la revalorisation du point d'indice de 3,5% en juillet 2023, les rémunérations ne tendent pas à attirer ni à fidéliser.

La loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 a permis d'adopter certaines mesures en faveur du recrutement. Avec par exemple le développement de la possibilité de recours aux contrats de projet, à l'apprentissage, de façon à élargir les candidatures et à aider financièrement les collectivités grâce à des aides d'Etat. Cette loi a également facilité des possibilités de mobilités afin de donner par exemple des perspectives de carrière aux agents mais aussi de reconnaissance pour prévenir l'absentéisme et l'erreur. Cependant, ces mesures ne sont pas encore suffisantes puisque le rapport sur l'attractivité de février 2023 propose de nouvelles mesures.

En effet, des métiers présents dans les communes rencontrent encore de fortes difficultés. Cela est le cas par exemple des animateurs périscolaires qui souffrent de conditions

de travail pénibles avec des horaires décalés, un manque de reconnaissance ou encore une fatigue physique et morale importante. C'est le voyou d'ailleurs avec entre 2011 et 2019 une baisse de 26% du nombre de BAPA délinquants.

Dans ce contexte complexe, il est donc primordial de développer des axes nationaux.

B) Des mesures nationales initiées par l'Etat qui attendent de porter leurs fruits au niveau local.

L'année passée l'Etat a déboursé 64 millions d'euros dont 53 millions en faveur des collectivités territoriales via le plan « Pour un renouveau de l'animation en milieu scolaire de mineurs ». Un baccalauréat professionnel « animation enfance et personnes âgées » a également été créé en 2020. Seul autre les jeunes d'âge du BAPA a été abaissé d'un an par rapport à 16 ans. Le gouvernement a également permis aux ATSEM et AESH de réaliser de l'animation périscolaire afin, entre autres, de compléter des temps partiel parfois non-désirés. Toutes ces mesures sont à destination de la filière animation qui représente une part importante du monde d'agents des communes.

Plus d'autres mesures ont été instaurées comme le développement de l'apprentissage avec un doublement du nombre d'apprentis entre 2016 et 2021, cela favorisé par des aides importantes de l'Etat, complétées si nécessaire par le CNFPT. Cela va permettre de recruter et de former de jeunes travailleurs et espérer rendre pérenne leurs compétences en les embauchant ensuite comme agents de la collectivité.

Des mesures en faveur de la qualité de vie au travail ont été développées. Cela passe par exemple par la possibilité d'adopter les horaires comme cela a été fait au conseil départemental de la Manche. Mais également par le développement du télétravail dans de nombreuses collectivités territoriales puisqu'elles sont de plus en plus nombreuses à délibérer en ce sens. Ces mesures en faveur d'un meilleur équilibre personnelle et vie professionnelle permet de fidéliser les agents et d'éviter d'ajouter dans des départements en plus de départs en retraite.

Dans ce contexte il est important de pouvoir maintenir un service public de qualité.

II) L'importance de conserver un service public de qualité dans le cadre des activités périscolaires d'Admille

A) Une démarche méthodologie concertée afin d'assurer le maintien de l'état de l'activité périscolaire

Dans le cadre de la demande projet, il conviendra tout d'abord de réaliser un état des lieux auprès des 15 écoles de la ville afin de connaître le nombre d'agents en poste, le nombre de postes vacants mais également la pyramide des âges. Puis également un état des lieux du ressenti des agents via un questionnaire anonyme envoyé à chaque agent et qui fera ressortir les difficultés afin de pouvoir travailler sur ces points et aussi mentionner aux agents que la commune est attentive à leur satisfaction, qu'ils sont écoutés et importants.

Pour piloter ce projet il conviendrait d'attribuer un chargé de mission "attaché" qui fera le lien entre le groupe projet, le COPIL, le CODIR et les acteurs présents sur le terrain sur lesquels il appuiera, comme l'ANDEV ou l'AMF par exemple.

Il serait important que le groupe projet soit composé, en plus de la RH, du service communication mais aussi d'élus. En effet, le partage politique fait du projet est très important pour sa réussite.

Un tableau de bord permettra de suivre les indicateurs de suivi dans le temps comme l'évolution du nombre de postes vacants, le bien-être ou encore le nombre de candidatures reçues et ainsi de pouvoir revoir les objectifs si nécessaire.

Pour au long du projet il faudra pouvoir s'appuyer sur le service communication, maille indispensable afin qu'une communication interne soit faite sur l'avancée du projet mais également en externe dans le cadre du recrutement et de l'attaché.

Enfin, il ne faut pas oublier d'y associer les finances puisqu'une ligne budgétaire allouée au plan de communication sera, au minimum, nécessaire et probablement d'autres selon les schémas à mener.



10216267586

Concours / Examen : Rédacteur principal 2^e classe
Session : 2023
Type : Concours externe
Spécialité :
Epreuve : Rapport

B) Un plan d'action pour attirer, former et fidéliser les agents en charge de l'animation

Un des objectifs du plan d'action sera de pouvoir attirer de nouveaux agents. Pour cela il conviendra de développer la marque employeur. Ainsi bien pour accroître la notoriété de la commune, que pour promouvoir le service public et les métiers d'animateurs. Cela passera par une communication à destination du grand public pour mettre en avant le métier, les missions et mettre en avant la reconnaissance de ces métiers bien souvent dévalorisés. La marque employeur devra être visible auprès des jeunes qui sont actuellement trop peu nombreux à être attirés par la fonction publique. Cela passera par une représentativité dans les forums de l'emploi, mais aussi sur les réseaux sociaux (LinkedIn, TikTok...)

Un autre objectif sera de former les agents via un plan de formation axé sur l'apprentissage en lien avec des acteurs locaux comme le CNFPT en plein emploi. Des stages pourront également être proposés pour offrir des perspectives de carrière et de demandes d'emploi. Les sites financiers de l'Etat pourront prendre en charge une partie de ces formations.

Il sera important et essentiel de pouvoir fidéliser les agents. Ainsi bien au niveau financier avec la revalorisation du régime indemnitaire, mais aussi la prise en charge d'une partie de la protection sociale. Mais également au niveau du bien-être au travail. La commune pourrait proposer 1 journée de télétravail par mois aux agents pour pouvoir préparer les activités et ne plus pousser sur leur temps personnel.

Pour motiver les agents il conviendrait également de mettre en place des réunions hebdomadaires pour permettre une meilleure cohésion d'équipe et une meilleure communication horizontale.

.5.1.6.

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

et verticale, entre collègues mais aussi avec la hiérarchie et ainsi faire remonter les problèmes avant qu'il ne soit trop tard et que les agents partent.

Les difficultés de recrutement existent mais de nombreux seniors disent être prêts à tenter d'y remédier dans la mesure où on leur rend de nouveau la fonction publique territoriale attractive.

