



10208567586

Concours / Examen : Rédacteur principal de 2^{ème} classe
Session : 2023 Type : EXTERNE
Spécialité :
Epreuve : RAPPORT

Commune d'Admirville

Direction des ressources humaines

le 19 octobre 2023

Affaire suivie par : X

Rapport à l'attention de Madame
la Directrice des ressources humaines

OBJET : Difficultés de recrutement au sein de
la fonction publique et propositions opérationnelles
pour lutter contre les difficultés de recrutement
par les postes d'animateurs périscolaires au
sein de la commune d'Admirville

Références : 13^{ème} baromètre RH des collectivités territoriales
du 19 septembre 2022 - Groupe Randstad
- les difficultés de recrutement au plus haut pour
les collectivités locales du 21 septembre 2022 - les Echos

L'ensemble des collectivités territoriales du territoire
français connaît des difficultés structurelles liées à des
difficultés de recrutement, à un manque d'attractivité.
Face aux changements sociétaux et à la concurrence du privé,
les collectivités doivent s'adapter au fait que les agents ne
font plus toute leur carrière dans la même collectivité
et doivent proposer de solutions de mobilité adaptée.

.1/.7..

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

De nombreux métiers sont touchés, les secrétaires de mairie, les techniciens informatiques, les policiers municipaux ou encore les animateurs périscolaires. Alors que les fonctions de ces derniers s'apparentent à la participation à l'éducation, à l'épanouissement de l'enfant, l'emploi fait face à une grande pénurie que ce soit sur le temps de travail que sur la reconnaissance des lourdes responsabilités qu'il encombre.

Alors comment la collectivité d'Admirville peut pallier les difficultés de recrutement d'animateurs périscolaires, rendre les postes attractifs tout en optimisant les dépenses de fonctionnement ?

Dans un premier temps, il est important de constater les difficultés auxquelles les employeurs font face et le climat actuel qui permet de faire évoluer cette problématique I] et dans un second temps, il est abordé des solutions opérationnelles à mettre en place au sein d'Admirville, en mode projet, pour pallier les difficultés de recrutement d'animateurs périscolaires.

I] Le constat des difficultés de recrutement au sein de la fonction publique et la mise de conscience collective pour tenter d'y remédier.

Six collectivités sur dix éprouent des difficultés de recrutement. Il est important de prendre connaissance de ce constat national et de comprendre pourquoi ces difficultés sont structurelles I] a) et de s'attarder aux pistes d'amélioration possibles déjà envisagées par le gouvernement I] b)

a) Les métiers de la fonction publique n'attirent plus et les difficultés de recrutement sont fortes.

.2./7..

Alors que les collectivités expriment de nombreux besoins en termes de recrutement, beaucoup de postes sont non pourvus en raison d'un réseau très faible de candidatures. Les emplois de travailleurs sociaux, de policiers municipaux, de secrétaires de mairie sont devenus structurellement pénuriques.

Prenez l'exemple de métier d'animateur périscolaire, 6% des postes en accueil collectifs de mairies sont non pourvus et la base de BAFPA délivré atteint les 20% sur ces dix dernières années.

Les principales préoccupations des employeurs publics sont de renforcer la cohésion d'équipe et de recruter afin d'assurer une continuité et une qualité de services.

Certains facteurs sont déjà clairement identifiés.

La fonction publique est accessible par concours et il est constaté que la participation et les inscriptions sont en nette baisse, alors qu'il reste la voie classique d'entrée. Le concours est vu comme "ringard" et le rythme de l'organisation des concours n'est pas toujours adapté. En effet, il faut parfois attendre 4 ans entre 2 concours, la durée de 2 ans étant celle la plus courante.

Les conditions de travail sont elle aussi montrées du doigt. Il est observé un manque de reconnaissance important face aux lourdes responsabilités qu'encombrant de nombreux postes cumulé à une rémunération peu attractive, une concurrence de plus en plus entre un déséquilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

L'exemple du métier d'animateur périscolaire illustre parfaitement ce propos. Face à ces difficultés, les employeurs publics constatent un manque de fiabilité des agents, de l'absentéisme face aux problématiques d'augmentation constante des effectifs d'enfant à accompagner, des quotas d'encadrement difficilement atteints au regard de l'accompagnement d'enfants ayant des besoins spécifiques.

↳ Un climat qui tend à s'améliorer et une prise de conscience collective pour pallier ces difficultés

Le climat social actuel tend à s'apaiser si on le compare à celui connu de la crise sanitaire. Cette sortie de crise permet de constater que l'absentéisme est en baisse et que les collectivités font de nombreux efforts pour maintenir et garantir la continuité de service.

Le dégel du point d'indice tend à répondre à des gros points noirs que sont le manque d'attractivité lié aux rémunérations proposées lié aux grilles de salaire basse et aux contraintes budgétaires auxquelles doivent faire face les collectivités territoriales.

L'apprentissage également semble pouvoir être une réponse aux difficultés de recrutement. La prise en charge et les aides accablées permettent de prendre en charge la totalité des formations de l'apprenti, et cela depuis 2020.

La formation reste un levier essentiel pour résoudre ces problématiques. Le secteur de la petite enfance pourra bénéficier d'une nouvelle formation qualifiante à travers la mise en place d'un bac professionnel Animation-Enfance.

Pour finir sur ce point, l'attractivité des collectivités est renforcée par la possibilité de recours à des agents contractuels plus aisément. En effet, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a permis un recours élargi aux agents contractuels, notamment pour les agents de catégorie B et C (durée plus longue). Le CDI est désormais possible pour ces catégories au bout de 6 ans de contrat, ce qui laisse une sécurité supplémentaire aux agents dans l'attente de la réussite aux concours.

L'attractivité passe également par l'amélioration des conditions de travail qui se sont vues améliorées par la mise en place de dispositifs comme le télétravail et la flexibilité au travail permettant une conciliation plus confortable entre les conditions de service et le vie privé.

Ce contexte permet aux collectivités de s'interroger

..4.1.7.



10208567586

Concours / Examen : Rédacteur principal de 2^{ème} classe
Session : 2023 Type : EXTERNE
Spécialité :
Epreuve : RAPPORT

sur leurs pratiques et de mettre en place des dispositifs
perennes d'organisation pour améliorer l'efficience du service
public tout en prenant soin des conditions de travail de
leurs agents.

II] Des propositions organisationnelles en démarche projet
pour améliorer l'attractivité et palier les difficultés de
recrutement d'animateurs periscolaires d'Admirille

Afin de proposer des solutions perennes, il est important
de mettre en place une organisation en mode projet a) pour
atteindre l'objectif fixé b)

a) Une démarche en mode projet

Il est important de nommer un chef de projet qui sera le
responsable de recrutement d'Admirille. En effet, il connaît
les problématiques de recrutement et est en contact permanent
avec des agents.

Par ailleurs, un comité technique doit être créé. On y
trouvera la directrice des ressources humaines, le directeur
informatique, le directeur de la communication, postes
nécessaires et stratégiques par la mise en place de plans
de communication. Et sans oublier, les acteurs
fondamentaux du service Animation jeunesse avec un

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

représentant de l'animation périscolaire et un membre de la direction

Puis il est nécessaire de créer un comité de pilotage avec les élus de l'Enfance, le maire, la direction générale, la direction Enfance et le directeur des ressources humaines

des méthodes d'actions utilisées sont d'établir dans un temps un diagnostic à l'aide de questionnaires destinés aux agents, ce qui permettra de fixer des objectifs à réaliser, par exemple établir une première évaluation, comme par exemple la baisse du turn-over, un sentiment d'appartenance des agents.

b) des solutions opérationnelles à mettre en place au sein d'Admiville

Un plan de communication doit être établi. La présence de la collectivité aux forums emploi est incontournable. La création d'une page par un réseau social permettra de communiquer sur les actions mises en place, l'animation et les projets pédagogiques proposés. Enfin, un film peut être réalisé afin de faire connaître au plus grand nombre le métier d'animateur périscolaire.

Un plan de formation est à prévoir. Si les difficultés de recrutement sont importantes, il est possible de recruter des personnes sans diplômes et financer le B.A.F.A., tout en embauchant ces personnes en emploi aidé, ce qui compensera le coût de la formation. Un accompagnement sera nécessaire pendant la formation et une évaluation

..6/7.

pourra être réalisée en fin de formation.

Pour finir, il est proposé de travailler sur les plannings des agents afin de le rendre plus attractif en termes de salaires, en augmentant le temps de travail et en organisation afin de lutter contre la difficulté de planning décapés.

L'incitation à passer le concours et à accéder au statut de fonctionnaire permettra l'amélioration de la rémunération grâce à l'évolution de carrière grâce aux avancements d'échelon et de grade et grâce à la perception de la MST pour les agents exerçant en quartier prioritaire de la ville.

Tout de conditions pour améliorer l'attractivité d'Admiville. Ce sera vérifié par un bilan qui mettra en exergue d'éventuels ajustements.

