



10220467589

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

Commune d'Admiville

Le 19 octobre 2023

Direction des ressources humaines

RAPPORT

À l'attention de la directrice des ressources humaines

OBJET : Les difficultés de recrutement

RÉFÉRENCES :

- Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019,
- Décret relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux contractuels.

L'attractivité du service public n'est plus ce qu'elle était il y a plusieurs années. Entre les nombreux départs à la retraite et la soif de mobilité de la nouvelle génération d'actifs, les communes peinent à recruter dans de nombreux secteurs.

Pourtant, pour assurer un service public de proximité et de qualité, chaque poste a son importance. Les communes le savent bien, puisqu'elles doivent faire preuve d'ingéniosité pour trouver des moyens d'action afin de lutter contre les difficultés de recrutement.

C'est dans ce cadre que la commune d'Admiville souhaite établir un plan d'action pour limiter ses difficultés de recrutement et ainsi ne pas entacher son offre d'activités périscolaires.

.1./6..

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

Si les communes font aujourd'hui face à des difficultés de recrutement majeures (I), c'est dans ces conditions qu'Admiville doit assurer le maintien de ses activités périscolaires en renforçant son attractivité et celle des postes d'animateurs (II).

I/ Les communes face aux difficultés de recrutement

Les communes ne réussissent plus à recruter comme auparavant (A), et lorsqu'elles y parviennent, ce n'est pas à n'importe quel prix (B).

A) Le recrutement pour une commune : la croix et la barrière.

Les enjeux globaux du recrutement dans le secteur public, et notamment dans les communes, sont importants. L'attractivité et les conditions d'exercice de certains métiers sont pointées du doigt, obligeant les communes à se heurter à des difficultés de recrutement alors même qu'elles envisagent souvent d'augmenter leurs effectifs pour assurer une continuité de leurs services.

Bien que certaines dispositions législatives, comme la loi de transformation de la fonction publique, donnent des marges de manœuvre aux communes pour recruter, ces dernières peinent à baigner dans ce domaine et doivent, dans le même temps, maîtriser leurs dépenses de personnel.

Avec moins d'animateurs et moins de travailleurs sociaux, les services impactés varient au ralenti. Sans secrétaire de mairie, les petites communes n'avancent plus.

Les objectifs des politiques publiques sont aujourd'hui de fidéliser et de pérenniser les postes en rendant ceux-ci attractifs, tout en maîtrisant la masse salariale.

Les communes de toute taille mettent la main à la pâte pour proposer des solutions et ainsi réussir à recruter dans les domaines les plus exilés, en s'adressant à tous les publics. La législation tend également à évoluer en assouplissant les concours d'accès à la fonction publique en élargissant le recours aux contractuels ou en revoyant les méthodes d'apprentissage dans le public.

B) Le recrutement, mais à quel prix ?

Le secteur public doit faire ses preuves face au secteur privé, qui recrute bien plus aisément. Le manque de mise en valeur de certains métiers, notamment techniques et sociaux, mais également au niveau des secrétaires de mairie, animateurs ou policiers municipaux n'aide pas les communes pour recruter.

Certains leviers d'action existent pourtant, comme l'adaptabilité du régime indemnitaire, le recours aux contractuels ou les plans de formation.

Si le dégel du point d'indice a permis d'augmenter le recrutement mensuel des agents fonctionnaires, les communes utilisent d'autres cartes pour être attractives et réduire leurs difficultés de recrutement, notamment en conciliant mieux l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Ainsi, la qualité de vie au travail et le télétravail sont devenus des outils indispensables pour attirer de nouveaux collaborateurs dans les communes.

Toutefois, après la tâche compliquée du recrutement, les communes doivent penser au maintien de l'agent sur le poste. Aussi, la mise en place de parcours de carrière, des offres de logement de fonction, des propositions de transitions professionnelles ainsi qu'une action sociale solide sont des critères indispensables à prendre en compte.

Enfin, pour rester attractives et conserver le lien avec et entre ses agents, certaines communes développent une identité visuelle et collective qui passent à travers des actions collaboratives et d'échanges.

Les difficultés de recrutement que rencontrent les communes démontrent un manque d'attractivité et un manque de reconnaissance des postes. Dans ce contexte, la commune d'Admirville souhaite limiter ces difficultés et assurer le maintien de son

offre d'activités périscolaires.

II / Renforcer l'attractivité des postes d'animateurs pour maintenir une offre d'activités périscolaires

La commune d'Admirville développera un plan d'actions pour rendre attractifs les métiers du périscolaire (A) afin d'assurer des recrutements dans de bonnes conditions (B).

A) Développer un plan d'actions pour rendre attractifs les métiers du périscolaire

Pour maintenir une offre d'activités périscolaires, l'objectif de la commune d'Admirville est de s'assurer de recruter un nombre suffisant d'animateurs, pour répondre aux quinze écoles de la ville, tout en parvenant à les fidéliser sur le poste.

Un comité de pilotage, composé du maire, de l'adjoint aux ressources humaines, du directeur général des services, de la directrice des ressources humaines et du chef de service du périscolaire, réfléchira aux méthodes pour rendre ce poste attractif.

Ces propositions pourront se faire en lien avec les acteurs du territoire, pour proposer des actions communes sur les temps périscolaires en mutualisant les moyens et ainsi limiter les recrutements. Cela devra également passer par une refonte de la fiche de poste des animateurs en leur proposant d'autres missions parallèles, notamment administratives, pour ainsi proposer des temps pleins ainsi que du télétravail. Cette mise en valeur des parcours professionnels des animateurs serait inscrite sur les lignes directrices de gestion d'Admirville.

Collaborer en transversalité avec d'autres services, comme la restauration scolaire, la petite enfance et la direction de l'éducation au travers de tâches administratives (élaboration des plannings des agents annualisés, suivi des fiches d'activités, etc.) donnera ainsi un sentiment d'appartenance à l'animateur, tout en le faisant monter en compétences. Une actualisation du règlement de formation avec un paragraphe spécifique pour ces métiers pourra également être envisagée.



10220467589

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

B) Assurer des recrutements d'animateurs dans de bonnes conditions

Le déploiement du dispositif de recrutement doit être pensé sur plusieurs axes.

Pour élargir la population de candidats, Admiville ouvrira deux postes d'apprentis qui pourront être accompagnés par des animateurs déjà en place.

Afin d'accentuer le sentiment d'appartenance à la collectivité, un plan de communication sera déployé dès que possible en mettant en avant une qualité de vie au travail, comme avec la mise en place d'une semaine de la santé, à chaque rentrée scolaire.

Des échanges et formations internes seront proposés deux fois par an aux animateurs pour connaître leurs ressentis, indispensables pour l'évaluation en tant qu'indicateurs de suivi et de résultats, et leur proposer de nouvelles missions sur la base du volontariat.

Ces nouveaux recrutements, qui répondront aux attentes de la commune en matière d'activités périscolaires mais également d'un point de vue réglementaire (un animateur pour douze enfants) entraîneront de facto une augmentation de la masse salariale.

Néanmoins, la mutualisation des activités avec les acteurs et partenaires du territoire pourra être contractualisée au travers d'une convention territoriale globale, voire même avec le dispositif du label Cité éducatives, ce qui permettrait un subventionnement de l'État en faveur de la commune sur plusieurs années.

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

Le comité de pilotage étudiera ces possibilités et rendra compte au comité social territorial, chaque année, des évolutions des recrutements et des parcours professionnels des animateurs.

Le recrutement paraît être un obstacle actuel pour les communes. Cependant, celles-ci peuvent encore lever certains freins par devenir plus attractives et proposer des évolutions professionnelles dans l'ère du temps.

