



10247167589

Concours / Examen : Rédacteur principal 2^{ème} classe
Session : 2023 Type : interne
Spécialité :
Epreuve : Rapport

Commune d'Admiville
Direction des Ressources Humaines
Service recrutement

le 19 octobre 2023

RAPPORT

à l'attention de Madame la Directrice
des Ressources Humaines

Objet: de la relance de l'attractivité au sein de la Fonction Publique Territoriale pour faire face aux difficultés de recrutement.

Références: loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Alors qu'elles sont plus nombreuses à vouloir embaucher, les collectivités territoriales ont de plus en plus de difficultés à recruter. Par ailleurs, elles manquent cruellement d'animateurs périscolaires. En effet, 6 collectivités sur 10 déclarent faire face à des difficultés fréquentes de recrutement dans le baromètre RH. des collectivités cherchent des solutions pour renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale qui s'est aggravée avec la crise sanitaire. de défis pour elles résultent dans la maîtrise des dépenses de personnel en période d'inflation tout en continuant à attirer de nouveaux talents. C'est pourquoi il convient de s'interroger sur l'attractivité

..1.17..

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

de la FPT et du risque de pénuries à long terme d'agents, préjudiciable à la qualité du service public.

Le rapport s'attachera à décrire le contexte des difficultés de recrutement et du fonctionnement des activités périscolaires (1). Puis seront mises en exergue des propositions opérationnelles visant à limiter ces problèmes et assurer le maintien de l'offre d'activités périscolaire d'Admission (11).

I) Des difficultés de recrutement et d'attractivité en dépit d'avancées législatives indéniables.

Il importe de bien appréhender le contexte et les causes actuelles du problème d'attractivité au sein des collectivités locales (A). Puis seront présentés les principaux apports de la loi de transformation et des leviers juridiques pour palier à ces difficultés. (B).

A) de manque d'attractivité de la fonction publique : un défi à soulever.

La baisse d'attractivité prégnante dans la FPT s'inscrit dans un contexte global de tensions sur le marché du travail visible aussi bien dans les 3 fonctions publiques que dans le secteur privé. Tout d'abord, force est de constater que certains métiers n'attirent plus, notamment ceux de secrétaire de mairie, ceux de la filière médico-sociale, de la filière technique (électricien, plombier), de la filière administrative ou encore en informatique. Il y a ainsi de plus en plus de métiers en tension, plus important qu'il y a quelques années. En effet, sur l'année scolaire 2021-2022, le secteur de l'animation comptait 50 000 postes non pourvus, soit 10% des effectifs. Le nombre de séjours a été réduit, voire même annulé par faute d'encadrants présents. Il en ressort donc un vrai

manque de postulants, de candidatures spontanées et par conséquent des postes non pourvus.

Ensuite, des facteurs propres à la FPT nuisent à son attractivité comme par exemple les rémunérations jugées trop faibles malgré de faibles évolutions dernièrement. Le secteur de l'animation se sent en particulier peu valorisé, peu rémunéré, avec des temps de travail morcelés (7h30 - 8h15 puis 11h30 - 14h et enfin 16h30 - 18h) et peu de perspectives de carrière. Par ailleurs, ces difficultés du secteur touchent l'ensemble du territoire national, rural, périurbain ou urbain mais des problématiques liées à la fiabilité de agents (assiduité, respect...) ou aux profils non adaptés au poste proposé est également possible. La maîtrise de la masse salariale représente alors un enjeu stratégique à 24 mois pour la majorité des dirigeants.

Enfin, les collectivités sont plus nombreuses à vouloir embaucher et doivent faire face à la concurrence du privé. L'image du service public est ternie et les fonctionnaires sont confrontés au "fonctionnaire bashing". A cela s'ajoute la difficulté des concours et l'organisation de ces derniers qui n'apparaissent plus en adéquation avec les besoins de compétences des collectivités. Le rythme d'organisation (tous les deux, trois ou quatre ans) des concours s'avère également dissuasif et renforce les difficultés de recrutement.

B) Un cadre réglementaire précis et des outils pour accompagner les collectivités

Le gouvernement a mis en place un arsenal juridique complet pour aider les collectivités face à leurs problèmes d'attractivité. Tout d'abord, la loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique permet l'ouverture des contrats aux emplois de direction, de contrats de projet pour mener à bien un projet ou une opération identifiée ou encore la possibilité de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents de toute catégorie hiérarchique. Cette faculté de recruter des agents sous contrat rend la FPT plus ouverte et efficace face aux besoins de recrutement des collectivités. Une indemnité de précarité est désormais possible à l'issue des contrats (moins d'un an) depuis le 1^{er} janvier 2021. La mobilité est également simplifiée avec cette loi qui permet la portabilité du CDI.

Ensuite, la Ministre de la Transformation et de la Fonction publique, Amélie DE MONTCHALIN avait proposé dans un rapport différents axes pour accroître l'attractivité. Cela passe par le renforcement de la place des élus et des exécutifs territoriaux au travers de la coordination des employeurs territoriaux, par le développement d'une politique de rémunération plus attractive (prime d'attractivité et de fidélisation) ou encore par une offre de logements intermédiaires en faveur des agents publics territoriaux. Il est par ailleurs fortement recommandé de favoriser le recours des apprentis grâce à une prise en charge à 100% des frais de formation aux employeurs versant 0,1% de leur masse salariale. Une autre mesure du gouvernement vise à lever le frein du concours en le réformant pour valoriser la pratique et l'expérience des agents.

Enfin, un "plan mercredi" en faveur des métiers de l'animation a été présenté. Il s'agit d'un investissement de 64 millions d'euros pour l'Etat dont 53 millions d'euros aux collectivités afin de revaloriser la filière animation. L'âge minimum pour se former au BAFD va également s'abaisser à 16 ans et le gouvernement va également faciliter l'emploi des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles. La possibilité pour les collectivités de positionner des ATSEM sur des fonctions d'animation périscolaire est étendue aux associations gestionnaires d'accueils collectifs de mineurs.

La mise en place de mesures attractives se présente un enjeu indéniable pour favoriser le recrutement à Admiville dont les contours sont représentés par les dispositifs annoncés. C'est pourquoi, il est primordial de mettre en place une politique RH et des actions concrètes pour impulser cette attractivité.

1) la mise en place d'un plan d'actions pour favoriser le recrutement et maintenir l'offre d'activités périscolaires

diminuer les problèmes et difficultés de recrutement passe par une démarche à piloter en interne (A) et par des actions concrètes (B)



10247167589

Concours / Examen : Rédacteur principal 2^{ème} classe

Session : 2023 Type : interne

Spécialité :

Epreuve : Rapport

A) Une démarche concertée, en mode projet, pour plus d'attractivité au sein d'Admiville.

La mise en place d'une politique RH requiert une décision forte. Ainsi, une réflexion est à mener très en amont. Elle se doit d'être progressive et d'y associer tous les acteurs concernés par la démarche. Il est dans un premier temps conseillé de procéder à la nomination d'un chef de projet par la direction des ressources humaines. Il aura comme principales missions d'attirer et de fidéliser les futures recrues selon un calendrier à s'y tenir. Des moyens humains et les impacts financiers devront être évalués avant le début de la démarche.

Ensuite, des instances de travail et de décision devront être organisées afin de sensibiliser les élus locaux aux enjeux de complémentarités éducatives dans les territoires. Un comité de filière animation réunissant l'ensemble des acteurs du secteur devra travailler sur les moyens de soutenir les collectivités et gagner en attractivité. En lien avec le COTECH, comité technique, il sera réalisé un état des lieux des postes non pourvus et des difficultés de recrutement dont fait face Admiville.

Enfin, le service communication aura un rôle majeur à jouer pour promouvoir la commune sur les réseaux sociaux. De même que le service recrutement qui sera fortement sollicité pour la rédaction des offres à pourvoir. Des orientations prises seront validées par le COPIL composé du maire et des directeurs

5.1.7..

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

des ressources humaines et financières. Un bilan sera effectué à 6 mois, puis 1 an.

B) Une palette d'actions concrètes à impulser pour plus d'attractivité.

Plusieurs possibilités sont envisageables pour faire gagner en attractivité. Tout d'abord, il est fortement conseillé de développer une marque employeur en travaillant sur nos valeurs et en communiquant sur le site internet de la collectivité. C'est la première chose que les futurs candidats voient, il est donc impératif d'avoir une bonne première impression. Il semble donc opportun de diversifier les sources et canaux de recrutement. C'est pourquoi, il est également intéressant de rédiger des offres plus attrayantes en expliquant clairement les tâches, et en donnant envie au candidat de postuler. Des outils de créations graphique comme Canva sont possibles pour créer du contenu visuellement attrayant.

Ensuite, il faut accorder une attention particulière à l'équilibre des temps de vie et aux conditions d'exercice de l'activité: de recours au télétravail, des horaires flexibles et des espaces de détente aideront à prendre soin des agents. A cela s'ajoute la forte nécessité à optimiser les plannings des animateurs d'Admirille et leur mise à disposition sur plusieurs communes. Des stages peuvent également être proposés pour fidéliser nos futurs animateurs.

Enfin, développer un sourcing pour identifier les candidats potentiels viendra enrichir notre vivier de talents. Cela permettra de réduire la durée de publicité des offres d'emploi et d'avoir un meilleur ciblage des candidats. Afin de fidéliser

ces nouvelles recrues, il peut paraître opportun de jouer sur les primes et réajuster leurs régimes indemnitaires.

Pour conclure, il existe plusieurs possibilités d'accroître l'attractivité au sein d'Admirville et de maintenir l'offre d'activités périscolaires de la commune.

