



10978468469

Concours / Examen : Attaché
Session : 2024 Type : Externe
Spécialité : Administration Générale
Epreuve : Nre

Communauté d'agglomération d'Admagglo
Ressources et moyens
Charge de mission

Le 14 novembre 2024,

Note à l'attention de Madame la Directrice Générale Adjointe,

Objet: L'attractivité de la Fonction Publique Territoriale.

76% des agents sont satisfaits de travailler dans la Fonction Publique Territoriale. Un chiffre faisant état d'un sentiment positif de la part des agents dans l'exercice de leurs fonctions. Toutefois, le chiffre est à nuancer, puisqu'en effet la fonction publique ne séduit plus autant qu'avant. Le statut de fonctionnaire et ses avantages ne sont plus assez forts face à une concurrence accrue avec le secteur privé.

C'est également et surtout, les prémisses des nouvelles générations arrivant sur le marché du travail qui bouleversent équilibre, historiquement en faveur du fonctionnaire.

En effet, la fonction publique a de plus en plus de difficultés à recruter ou à fidéliser de nouveaux agents. En d'autres termes, elle n'est plus aussi attractive qu'avant. Le constat a été confirmé assez récemment dans un rapport de 2023.

Ainsi, quels sont les enjeux de l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale ?

...1.1.6..

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

L'attachement dans la Fonction Publique est ainsi un enjeu résultant d'implication de l'ensemble des acteurs (I), des moyens actionnés, aux effets parfois mitigés offrant de nouveaux leviers (II).

I - L'attachement dans la Fonction Publique territoriale, un enjeu résultant d'implication de l'ensemble des acteurs

L'attachement dans la fonction publique à des causes et des conséquences multiples (A) et elle doit répondre à une question sociale dans un contexte particulier (B)

A. L'attachement dans la fonction publique, causes et conséquences multiples.

Les causes de désintérêt et de manque de fidélité dans la fonction publique territoriale (ici après FPT) se retrouvent surtout autour d'un facteur qui est : la rémunération. Les fonctionnaires ou postulants, sont insatisfaits sur ce point, créant même un pont de retour en faveur de la compétitivité du secteur privé. Cette cause, est également à mettre en relation avec la taille des collectivités qui peuvent permettre de s'offrir un RIFSEEP plus ou moins avantageux. Statistiquement, cela se traduit par une satisfaction ^{de rémunération} de seulement 27% des agents de la FPT. Une autre cause de la perte d'attachement est le manque d'information. Les jeunes, particulièrement, sont mal informés et ne connaissent que très peu le monde de la FPT. Les métiers exercés et les domaines sont méconnus, ne favorisant aucunement l'attachement de la profession. Des clichés résident également chez les jeunes avec l'idée qu'il faut habiter la commune ou la collectivité concernée pour y travailler. Les clichés se répètent également sur

la volonté de passer les concours de la FPT. L'absence d'information et d'accessibilité au concours constitue une cause majeure du problème de recrutement.

En d'autre terme, la capacité pour les employeurs publics locaux à attirer et fidéliser leur personnel est complexe avec des conséquences sur la qualité et la continuité des services publics. En effet, 64% des collectivités territoriales ont au moins un champ de métiers en tension, particulièrement sur la gestion des ressources et les métiers dans le domaine social. Ces tensions affaiblissent la qualité du service public et la continuité, rendue aux usagers.

B. Une question sociale dans un contexte particulier

L'enjeu majeur réside à court/moyen terme. D'ici 2030, 45% des effectifs de la FPT seront en retraite - Bien pallier cela les recrutements ^{devant} reposer sur des plus jeunes effectifs et notamment la « génération Z ». Hors celle-ci a des attentes bien différentes des générations précédentes. Les dominantes dans la recherche d'emploi ne sont plus tant sur la rémunération mais plutôt sur la recherche de sens, de valeurs avec les enjeux sociétaux (social/environnemental, écologique). La flexibilité des horaires revêt aussi.

Toutefois ce nouveau contexte du marché du travail doit également s'accompagner avec des droits, comme le droit à la déconnexion accordé par les accords télétravail du 13 juillet 2021. La perte des avantages comme à l'emploi à temps au profit de flexibilité d'horaire a été pointé par plusieurs acteurs, dont le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

Certains leviers ont également été levés par le législateur pour accroître l'attractivité des collectivités territoriales. Ainsi, l'ensemble des acteurs publics sont dans l'obligation de participer aux frais de couverture sociale. L'ordonnance du 17 février 2021 fixe cette obligation légale qui a permis de rendre leur collectivité plus attractive pour 94% de décideurs locaux. Toutefois, le levier financier n'est pas toujours facile à activer, notamment pour les collectivités de petites tailles. Outre cette obligation, nombreuses collectivités souhaitent voir la politique

salariale revue, avec des augmentations et des primes. Toutefois, elles ne disposent pas toute de moyens suffisants.

L'attractivité de la Fonction Publique Territoriale dépend aussi de nombreuses causes et d'un contexte conjoncturel particulier. Des initiatives émanant du secteur public local et Etatique sont nécessaires pour pallier à ces difficultés.

II - Des moyens acheminés, aux effets parfois mitigés, offrant de nouveaux leviers.

De nombreuses initiatives globales sont acheminées de la part du secteur public local (A) et des perspectives nouvelles sont appuyées par de nouveaux leviers (B)

A. Initiatives globales du secteur public local au côté de l'Etat.

Selon le rapport de l'attractivité proposé par le Conseil Supérieur de la FPT, un point est particulièrement intéressant = l'amélioration de la rémunération. Ainsi, une révision de la grille indiciaire et une revalorisation de la progression de carrière pèseraient à un manque d'attrait pour la FPT. Un autre avantage faisant l'objet de l'exploitation du rapport, est l'accord d'une prime d'attractivité. Celle-ci serait accordée aux agents ayant une stabilité dans leur fonction. A côté de cela, et pour pallier aux causes initiales du problème d'attractivité, la mise en place d'une politique de communication permettant de pallier les carences du processus de recrutement. Avec, d'une part, des potentiels candidats mieux informés, avec des découvertes de métiers et de pratiques nouvelles. D'autre part, avec l'utilisation des réseaux sociaux et canaux d'information digitaux, privilégiés par les jeunes mais dont le secteur public local est souvent absent.

Des réflexions à l'échelle nationale sont également en cours par le biais d'associations pour la création de concours spécifiques pour les contractuels ayant un CDI, ou encore les



10978468469

Concours / Examen : Attaché
Session : 2024 Type : Extérieure
Spécialité : Administration Générale
Epreuve : Nat

apprentis ayant déjà travaillé au sein de collectivités. Pour soutenir toutes ces initiatives il y a la proposition de créer d'un fonds de péréquation pour la prévention face à l'urne professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des transitions professionnelles dans la FPT. Ce fonds permettant aux collectivités dotées de peu de moyens de trouver des solutions à leur manque d'attachés.

B. Des perspectives nouvelles appuyées par de nouveaux leviers.

Certaines collectivités ont opté pour des dispositifs de communication à l'image de la ville de Lille. En effet, cette collectivité s'est liée avec un partenariat impliquant divers acteurs pour obtenir des candidatures plus facilement. Son partenariat durable est basé entre l'université, l'association Lille Avenir, et Pole Emploi. Cela lui permet d'accueillir des apprentis, des jeunes ingénieurs ou encore des stagiaires dans le but d'avoir des professionnels formés, disposant de véritables compétences et prêt à travailler par la suite avec la collectivité. Cet angle d'approche lutte en faveur de l'attaché de la FPT puisque la ville s'inscrit dans un véritable vivier d'acteurs du travail.

Un autre exemple est offert par la communauté de communes Temoir de Caux qui ouvre la possibilité de mieux équilibrer sa vie professionnelle avec sa vie personnelle. Ainsi la collectivité propose à ses agents de réaliser leurs 35h hebdomadaire sur

NE RIEN Ecrire DANS CE CADRE

une durée de 4, 4,5 ou 5 jours. Cette possibilité offre une grande flexibilité aux agents qui peuvent décider de la répartition de leur temps de travail. Cette flexibilité est un grand avantage pour les agents et permet de les fidéliser dans leur poste.

Ainsi, l'attachement de la Fonction Publique Territoriale est un véritable enjeu qui doit permettre de sauvegarder l'essence même des principes du service public, à savoir la continuité et la qualité offerte aux usagers. Bien qu'en difficulté, les collectivités savent faire preuve d'ingénierie au côté de l'Etat pour trouver de nouveaux lieux d'action et redevenir attractive.

