

CENTRES DE GESTION DES HAUTS DE FRANCE

CONCOURS OU EXAMEN DE : Rédacteur

Principal territorial de 2ème classe

SPECIALITÉ / OPTION : Troisième Concours

EPREUVE : Rapport avec proposition opérationnelle

DATE DE L'ÉPREUVE : 13/10/2013

La copie et tout document joint à la copie ne doivent ni être signés, ni porter un signe quelconque pouvant indiquer l'identité du candidat sous peine d'annulation par le jury.

Si vous utilisez des intercalaires, ils seront agrafés à votre copie et ne doivent pas être identifiés.

Le candidat doit rabattre et coller le coin supérieur droit de la copie après l'avoir rempli de façon très lisible.

Pour rédiger sur la copie, seul est autorisé l'usage d'un stylo à encre bleue ou noire.

PARTIE RESERVEE A L'ADMINISTRATION

N° de copie	Note	Code à barres	Visas
E 15	13		

1/8

Commune d'Admirville
Direction des ressources humaines

le 13/10/2013

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

Objet : les difficultés d'attractivité de la fonction
publique territoriale et le rôle en outre d'une
démarche visant à promouvoir le recrutement
au sein de la commune.

références : Code Général de la Fonction Publique (02/03/2007)
loi de Transformation de la Fonction Publique (06/08/2011)

La fonction publique territoriale compte environ 2,51 millions d'agents répartis sur l'ensemble du territoire au sein des différentes collectivités territoriales et établissements publics.

Ces agents sont composés de fonctionnaires et de contractuels exerçant leur mission au sein de différentes filières : administrative, technique, culturelle ...

Leur mission répondent à la notion de service public, principe fondamental de la République. A ce titre la continuité du service public est un des objectifs fondamentaux recherchés par les collectivités. Le service public doit en effet pouvoir fonctionner de manière non-interruption et les usagers doivent pouvoir être servis.

Depuis plusieurs années, la fonction publique territoriale fait face à un manque d'intérêt et d'attractivité. Ainsi, dans ce contexte de difficultés de recrutement, cette continuité de service peut être mise à mal.

Nous commencerons dans une première partie l'état de l'attractivité de la fonction publique aujourd'hui, les difficultés de recrutement rencontrées et en quoi il s'agit d'un enjeu stratégique pour les ressources humaines (RH).

Dans un second temps, nous proposerons la mise en œuvre d'une démarche à l'échelle de la commune afin de promouvoir

le recrutement et ainsi maintenir la continuité du service pénitentiaire. (II).

I L'attractivité de la fonction publique territoriale

La fonction publique territoriale fait face depuis plusieurs années à de nombreuses difficultés de recrutement.

A - Des difficultés de recrutement croissantes et ses conséquences sur le service public.

Les difficultés de recrutement sont apparues depuis plusieurs années et ont été amplifiées par la crise sanitaire du Covid 19. Le secteur technique est le plus impacté puisque 66 % des difficultés de recrutement s'y trouvent.

Ces difficultés de recrutement ne sont pas seulement propres aux collectivités rurales, ils touchent l'ensemble du territoire : urbain, péri-urbain.

Il apparaît que la fonction publique territoriale manque d'intérêt auprès des candidats. La notion de sens est ébranlée à questionner dans cet éloignement des candidats par le service public.

Un grand nombre de collectivités de taille variable ne disposent plus d'un nombre de candidats suffisant. Citons par exemple le nombre de 50.000 postes non pourvus dans les métiers d'animateurs pénitentiaires. Sur les années 2021-2022, le constat est particulièrement visible sur les métiers extérieurs et doit être donc pris en compte par lesquels le nombre d'offres est nettement supérieur aux demandes. Il peut s'agir de métiers à forte technicité comme par exemple les métiers de secrétaire de mairie ou d'instruction en urbanisme.

La concurrence du privé provenant des universités supérieures à niveau équivalent explique en partie cette problématique. Les collectivités et les services sociaux humains ont parfaitement conscience de ces difficultés. Le public est un enjeu fondamental pour elle et le service public des biennes futures.

B - Un enjeu stratégique par les ressources humaines.

La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2015 a introduit plusieurs dispositions permettant aux collectivités de proposer des dispositifs qui existent dans le secteur privé. Il s'agit du recours dérogé aux agents contractuels, à la mise en œuvre à titre expérimental de 5 années de la rupture conventionnelle et de la mise en place de l'arrêté d'embauche aux conditions.

Ces différents dispositifs ont pour objectif d'améliorer le processus de recrutement et d'élargir le champ des candidats.

Le Code Général de la Fonction Publique du 07 mai 2012 a toujours a droit content les dispositions communes et les particularités des trois brats de la fonction publique au sein d'un même Code.

Les brutes ressources humaines des collectivités s'appuient donc sur le cadre réglementaire afin de travailler à l'amélioration de l'effectivité au sein de leurs brutes. L'objectif étant de pouvoir continuer de proposer un service public de qualité à l'ensemble des citoyens tout en attirant leur attention.

L'accueil des enfants en dehors du temps scolaire et le recrutement des crèches municipales est aujourd'hui problématique dans de nombreuses communes. Ce qui a des conséquences sur l'éducation, l'épanouissement et le développement des enfants.

II La mise en oeuvre d'une démarche globale et innovante visant à promouvoir le recrutement au sein de la Commune.

La Commune d'Admiral gère actuellement 15 écoles ainsi que la restauration scolaire des 5 écoles maternelles. Notre Dame ainsi que le Directeur des ressources humaines ont reçu depuis plusieurs mois des courriers de parents mécontents du fonctionnement des activités périscolaires. Le page Facebook de la mairie a également reçu l'ajout de messages de parents.

A - le diagnostic préalable au sein des services et la mise en oeuvre d'une stratégie de pilotage.

Une première étape de cette démarche consistera à constituer un Comité de pilotage présidé par Madame le Maire. Ce Comité sera composé du Directeur Général des Services (DGS), du Directeur du Service Ressources humaines, du Directeur des établissements scolaires, du Directeur juridique et du pôle Communication et information. Son rôle sera d'éclairer le processus à l'écoute et l'écoute de qualité de service périscolaire et de budget.

Le Comité de pilotage sera l'organe décisionnel. Il sera au sein avec l'équipe projet constituée du Responsable du Service Recrutement en tant que pilote de projet. Les autres membres seront constitués de deux agents caractéristiques périscolaires et du Directeur de l'École 1 d'Admiral qui s'est occupé de la mise en oeuvre du Projet Éducatif de Territoire (PET) à la rentrée.

Le Comité de pilotage sera réunira une fois par trimestre et ses conclusions seront communiquées au chef de projet.

2 l'issue des réunions.

L'équipe projet aura un mode de fonctionnement souple et efficace et pourra se réunir à minima mensuellement.

Après constitution des 61 deux organes, une phase de diagnostic et d'état des lieux sera effectuée au sein de l'ensemble des Eides. Pour cela, un questionnaire sera envoyé à chaque parent afin qu'il puisse exprimer les difficultés rencontrées par les enfants.

Une réunion après de l'ensemble des agents particuliers sera effectuée après avoir analysé précisément les fonctions occupées, les rémunérations perçues et les plannings mis en œuvre.

Il existe en effet au sein de la commune des situations diverses par les problèmes particuliers. Certains sont fonctionnaires, d'autres sont contractuels et les différences de rémunérations sont parfois importantes.

Le relevé de l'état des situations sera effectué par le groupe projet avec l'appui des Directeurs d'école et du Service Ressources Humaines.

L'accès sera également mis en l'analyse précise des plannings des agents afin de déceler les coupures existantes au sein d'une même journée.

Enfin, ces éléments seront mis en parallèle de l'analyse de la population à horizon 5 ans afin d'anticiper les besoins pour les prochaines années.

B - Une démarche concertée et régulièrement actualisée.

Après la production du diagnostic par le groupe projet, le Comité de pilotage devra décider des mesures à mettre en œuvre avec l'appui des populations du chef de projet.

Une des principales difficultés rencontrées d'ordre particuliers à l'échelle nationale est notamment la difficulté de rémunération et d'horaires.

Le Comité de pilotage pourra d'abord se consacrer au budget 2024-2025 afin notamment de réduire les trop nombreux écart de rémunération entre agents.

Pour cela, une délibération devra être votée et un poste de dépenses spécifique devra être intégré à la section fonctionnement du budget.

Le Service juridique et le Directeur de l'École 1 travailleront avec l'équipe projet afin de formaliser les propositions détaillées et chiffrées.

Sur le Conseil d'Admireille 2 que nous conseillons bien, les propositions pourront s'articuler autour d'un premier thème lié à la rémunération et aux conditions de travail. Un second thème pourra être élaboré autour des stratégies que pourraient proposer la collectivité, outre la rémunération. Nous pourrions par exemple envisager de proposer la réaffectation de plusieurs logements afin de permettre de loger plus facilement les agents. Notre commune dispose en effet d'un fort potentiel de logements vacants.

En lien avec le pôle communautaire, nous pourrions proposer le site a place d'une journée "Fête ouverte des métiers du perruquisme" ou le site pourrait présenter les missions. Le Comité de pilotage et le chef projet seraient présents à cette journée.

Afin que cette démarche co-construite soit officielle, le groupe peut présenter au Comité de pilotage plusieurs indicateurs afin de pouvoir adapter après une année au minimum les évolutions dans le recrutement.

Un partenariat sera également mis en œuvre avec la Communauté de Communes d'Admireille afin d'échanger et de partager nos réflexions et pistes de travail.

Enfin, si l'atout d'Admiral 2, un travail
impétueux pourra être mis sur la table en œuvre de planning
de travail plus adaptés pour les gens, notamment en y
intégrant à titre expérimental des ATSE.

Les difficultés rencontrées par les collectivités territoriales
depuis plusieurs années en matière de recrutement sont
principalement d'ordre structurel. Le caractère de la
gestion du service public est important et l'apport par
le secteur est fondamental.

Malgré ces difficultés, plusieurs axes de travail peuvent être
développés à l'échelle de la commune afin de poursuivre
le développement des bonnes pratiques, de l'éducation
et d'apporter des services aux enfants.