

CENTRES DE GESTION DES HAUTS DE FRANCE

CONCOURS OU EXAMEN DE :

Rédacteur Principal de 2^e classe

SPECIALITÉ / OPTION : Troisième concours

EPREUVE : Rédaction d'un rapport

DATE DE L'EPREUVE : 19/10/2023

La copie et tout document joint à la copie ne doivent ni être signés, ni porter aucune signature quelconque pouvant marquer l'adhésion 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
E62	14,5		

Commune d'Admirville

Le 19 octobre 2023

Rapport à l'attention de Madame la
Directrice des Ressources Humaines

OBJET / La difficulté de recrutement des communes.

Les collectivités locales, et notamment les communes, connaissent de plus en plus de difficultés pour recruter alors qu'elles sont nombreuses à vouloir embaucher.

Elles cherchent par tous les moyens à renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale tout en maîtrisant leurs dépenses de fonctionnement et toujours dans l'objectif d'offrir un service public de proximité et de qualité.

La loi de Transformation de la fonction publique territoriale du 6 août 2019 est venue modifier certains aspects du recrutement

de la fonction publique territoriale afin que celle-ci soit plus ouverte et plus efficace.

Quels seraient les dispositifs à mettre en place au sein des communes afin que celles-ci aient moins de difficultés à recruter ?

Dans un premier temps, nous allons voir les enjeux en terme de politique RH d'intégrer une collectivité locale, mais aussi ses limites (I).

Dans un second temps, nous allons établir un ensemble de propositions opérationnelles visant à limiter ces difficultés et assurer le maintien de l'offre dans une démarche projet. (II).

I) Les enjeux et les limites du travail en collectivité territoriale

A) Priorité politique et enjeux RH des collectivités

Alors qu'elles sont de plus en plus nombreuses à vouloir embaucher, les collectivités locales peinent à recruter.

Elles cherchent par tous les moyens à renforcer leur attractivité et à attirer de nouveaux talents.

La loi de Transformation de la fonction publique territoriale votée le 06 août 2019 est venue assouplir certaines règles de recrutement dans la fonction publique.

En effet, les collectivités qui recrutent principalement par concours avant cette loi, peuvent désormais embaucher des contractuels.

Cet assouplissement voit surtout son intérêt dans les métiers techniques

où les compétences sont spécifiques. Nous pouvons par exemple citer le métier de technicien en informatique.

L'effort est également fait sur la possibilité de recruter des contrats en alternance et des contrats d'apprentissage.

Dans cet élan, le Gouvernement a débloqué beaucoup de fonds publics, notamment d'aide à la formation.

Un budget de 53 millions d'euros a été débloqué et est destiné aux collectivités territoriales, dont 4 millions afin d'assurer la formation au certificat de qualification professionnelle.

Ce budget est principalement destiné à la filière animation qui peine à recruter, et afin d'endiguer la pénurie, notamment d'animateurs périscolaire.

Les collectivités ont également fait beaucoup d'efforts, notamment dans le développement du télétravail, afin que les agents puissent trouver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Cet équilibre a pour but de venir apaiser le climat social au sein des équipes de travail, notamment dans la filière administrative.

Enfin, le dégel du pont d'indice est venu renforcer l'attractivité des collectivités locales également.

En effet, une des raisons essentielles pour laquelle les collectivités ont du mal à recruter est le faible niveau de salaire.

Toutes ces démarches permettent d'attirer de nouveaux profils et de donner un élan nouveau aux collectivités.

Cependant, les collectivités sont tenues de maîtriser leur dépenses de fonctionnement, qui est une réelle limite en matière de recrutement.

③ Les freins au recrutement dans les collectivités territoriales.

Soixante pour cent des collectivités locales rencontrent des difficultés de recrutement en 2022 (contre 40% en 2021) et se doivent d'investir pour améliorer leur attractivité.

La concurrence avec le secteur privé s'intensifie sur des métiers en tension.

Cette difficulté à recruter repose principalement sur la rémunération dans la fonction publique territoriale.

Les collectivités locales doivent relever un double défi : celui d'augmenter la

rémunération doit en couvrir les dépenses de fonctionnement.

En effet, l'un des principaux leviers pour tenter d'attirer de nouvelles et fidéliser ceux du palais, surtout en période inflationniste.

La rémunération est l'un des postes les plus importants de dépenses et les collectivités ne peuvent pas faire ce qu'elles veulent.

Le secteur privé attire d'autant plus que les palais sont plus intéressants.

Au-delà de la rémunération, les métiers des collectivités sont peu et mal connus.

La communication des métiers de la fonction publique locale n'est pas assez mise en avant. "Lors d'un salon étudiant, 100% des personnes qui se présentaient par le passé nous ont demandé quelle étaient nos missions".

En effet, les gens connaissent les services publics mais ne savent pas quels métiers il y a derrière.

Enfin, il y a des métiers qui clairement n'attirent plus. Tel est le cas des secrétaires de mairie ou encore des animateurs périscolaires.

"Plus de 7400 postes de secrétaires de mairie ont été publiés depuis 2010 selon la FNECDB".

Les palais ne sont pas intéressants dans ce métier qui exige de la polyvalence et beaucoup de compétences.

Dans un souci d'apporter le meilleur service public aux usagers, le secrétaire de mairie est un maillon fondamental de lien social entre la population et les élus. Même problème pour les animateurs périscolaires dont les collectivités sont en pénurie.

Le recrutement des animateurs en périscolaire a toujours été compliqué, mais il s'est aggravé depuis la crise sanitaire.

Les difficultés du secteur sont avant tout structurelles et touchent l'ensemble du territoire et des zones, avec une baisse significative de candidats, une formation inexistante et des problématiques liées à la fiabilité des agents (absentéisme...)

Dans ce contexte, les activités périscolaires, organisées dans le cadre d'un projet éducatif de territoire dans les écoles de la ville d'Admirville avant la classe, au temps méridien, en fin de journée et le mercredi matin connaissent de plus en plus de difficultés de fonctionnement.

L'intérêt de la commune d'Admirville est de mettre en place une démarche projet en apportant des solutions opérationnelles.

II) Les solutions opérationnelles à apporter à la commune d'Admirville dans le cadre d'une démarche projet.

(A) La mise en place de la démarche et le Diagnostic de l'existant.

La commune rencontre depuis plusieurs années des difficultés à recruter, notamment sur les métiers en relation avec les activités périscolaires.

Des activités périodiques sont organisées dans le cadre d'une démarche de projet éducatif de Territoire.

L'intérêt est de mettre en place une démarche projet transversale afin de pallier à ces difficultés de fonctionnement.

Dans toute démarche projet, il est important de nommer un chef de projet qui supervisera l'ensemble du comité de pilotage.

Dans ce contexte de difficulté lié aux activités périscolaires, le chef de projet pourrait être un directeur (cadre de l'éducation).

Son équipe projet pourrait composer d'un(e) responsable de ressources humaines pour le recrutement qui pose en effet problème.

Il est recommandé d'y intégrer un(e) responsable communication afin de communiquer sur l'environnement et les besoins de la commune en matière de recrutement.

Un responsable du service des finances pourrait également participer de ce comité puisque la difficulté du recrutement repose sur les salaires bas actuellement et la nécessité de les relever.

Le responsable du service des finances établirait une perspective financière avec différents scénarios financiers, toujours dans le but d'augmenter les salaires.

On prend également compte que les potentiels recrutés manquent de formations professionnelles. Un chargé de formation pourrait faire part au projet.

Enfin, les plannings marketing des crèches n'attirent pas.

Un point serait important sur la mesure à prendre en compte afin de mutualiser des fonctions et proposer aux agents un temps de travail plein.

③ Conception de la démarche projet et évaluation

Dans la mise en place du projet, on se rend compte que celui-ci est transversal puisqu'il touche un grand nombre de métiers de la commune afin de pallier à la problématique.

Le chef de projet, directeur (rice) d'Animation animera son comité régulièrement, trimestriellement ou mensuellement.

Dans le cadre du projet éducatif et toujours dans l'intérêt de l'usager et de ses enfants, une réunion devra être mise en place avec les différents acteurs afin d'évaluer son avancement.

Le Responsable des ressources humaines, accompagné(e) d'un chargé de recrutement et de formation professionnelle feraient un point sur les différentes candidatures reçues, leur profil.

Si le profil n'est pas adéquat mais que le postulant montre une envie particulière d'effectuer le métier, des formations professionnelles pourraient être envisagées.

La Communication devra aller dans ce sens.

Un questionnaire aux postulants pourra être proposé aux postulants, sous forme "d'enquête satisfaction" afin de savoir par quel biais ils ont trouvé l'offre (et si la communication engendrée a été profitable).

Le Responsable du service de France devra établir par période un état budgétaire des dépenses allouées pour faire part à la problématique, toujours dans le but de respecter le budget et voir si les actions sont possibles.

Les usagers prendront également part au suivi de projet, notamment en demandant leur avis sur la mise en place du projet mais aussi et surtout sur ce qu'ils pensent de l'accueil de leur enfant, sur les activités proposées et leur ressenti, personnel mais aussi le ressenti des enfants.

Est-il par exemple utile de proposer une activité périscolaire éducative pendant le temps de pause méridien par exemple.

Les usagers pourront donner leur avis lors de réunion publique par exemple.

Afin de conclure sur le sujet, la démarche projet suit tout son intérêt dans cette problématique, démarche transversale.

Il persiste néanmoins un frein, notamment dans la maîtrise du budget pour y arriver et proposer un service public optimal.