

CENTRES DE GESTION DES HAUTS DE FRANCE

CONCOURS OU EXAMEN DE : Rédacteur Principal
territorial de 2^{ème} classe

SPECIALITÉ / OPTION :

EPREUVE : Rapport avec Propositions opérationnelles

DATE DE L'EPREUVE : 19/10/2023

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
<u>C102</u>	<u>16,5</u>		

Commune d'Adminville

le 19/10/2023

Rapport à l'invitation de madame
la directrice des Ressources humaines

Objet : Les difficultés de recrutement dans les communes

Référence : Loi du 6 août 2019 de transformation de la
fonction Publique

Introduction :

Malgré un climat social plus apaisé d'après le treizième baromètre RH des collectivités locales, ces dernières font face à des difficultés de recrutement. De nombreux métiers sont en tension, parmi lesquels sont régulièrement cités les métiers de la filière technique et d'animation. En effet, au sein de la filière animation on ne dénombre pas moins de 50 000 emplois non-remplis.

Par ailleurs, d'après un sondage réalisé auprès de collectivités territoriales, environ 60% d'entre elles affirment rencontrer des difficultés de recrutement. Ce pourcentage ne cesse de croître et démontre bien l'enjeu de se rendre attractive pour les collectivités. L'objectif du présent rapport est donc d'identifier les freins au recrutement des collectivités et de les lever. Ce rapport abordera dans une première partie le cadre réglementaire du recrutement et les freins observés par les collectivités. La seconde partie de ce rapport mettra en lumière des leviers permettant de rendre les collectivités plus attractives.

I/ Des difficultés de recrutement de l'ordre structurel

A) Le principe du recrutement dans la fonction publique: un cadre réglementaire en pleine évolution

Pour assurer l'égalité entre candidats aux emplois publics, il a été établi que le principe d'entrée dans la fonction publique est l'obtention d'un concours. Cette vérité universelle tend pourtant à être modifiée. C'est dans ce cadre que s'inscrit la loi du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique. Cette loi ouvre des emplois aux contractuels et prévoit la durée des contrats et la rémunération. En complément,

une série de décret est venue étendre le champ d'action de la loi. En effet, le 13 mars 2020 est en vigueur un décret permettant d'ouvrir les emplois de direction dans les collectivités territoriales aux contractuels. Dans la continuité de ces mesures, le décret du 27 février 2020 instaure la possibilité de mettre en place des contrats de projets. Destinés et mis en œuvre pour permettre l'aboutissement d'un projet, ces contrats ne peuvent être transformés en contrat à durée indéterminée. En complément, si le projet est arrêté avant le terme du contrat, l'agent perçoit 10% du montant total de sa rémunération prévue en contrepartie d'une fin de contrat anticipée.

Ces dispositifs visent à faciliter le recrutement malgré de nombreuses questions quant à l'attractivité des collectivités. Malgré des dispositions facilitatrices de recrutement, les collectivités sont toujours confrontées au problème de l'attractivité.

B) Les freins liés aux difficultés de recrutement

De nombreuses collectivités mettent en avant la concurrence avec le secteur privé. Cette concurrence se joue notamment au niveau de la rémunération et du mode de recrutement. La rémunération au sein des collectivités ne dispose que de peu de marges de manœuvre. Il est également utile de rappeler que dans le contexte inflationniste actuel les collectivités éprouvent des difficultés à maîtriser leurs dépenses, dont font partie la rémunération des agents. Par ailleurs, pour certains employeurs publics le recrutement par concours représente un frein à l'attractivité. Un autre problème rencontré par les collectivités est la croissance des mobilités internes et donc à la fidélisation de ces agents. Bon nombre d'agents

chargent de tenues et leur remplacement n'est pas immédiat laissant des postes non pourvus. Enfin, les employeurs publics comme les collectivités déploient une méconnaissance des fonctions exercées en son sein par le grand public.

Après avoir identifié les freins réduisant le pouvoir d'attractivité des collectivités et in fine leurs capacités à recruter, nous nous attacherons à trouver des solutions opérationnelles.

II) La Construction de Solutions opérationnelles adaptées à la commune d'Admirville

A) Les instances et services à mobiliser pour permettre le maintien de l'offre d'activités de la commune d'Admirville

Afin de s'assurer du bon fonctionnement des mesures opérationnelles prises par la commune, il est essentiel de mobiliser les bons acteurs. C'est pourquoi dans le cadre du maintien des activités périscolaires d'Admirville, il est nécessaire de mettre en place un COPIL. Ce COPIL sera composé d'élus, invités à participer au comité de filière pour être sensibilisés à la thématique. Ce COPIL aura pour mission de valider les actions à mettre en œuvre et de s'assurer de la faisabilité technico-économique. Une deuxième instance, le COTECH sera mise en place. Cette sera composée du service Ressources Humaines, de la directrice des ressources humaines et de la direction de la communication. Ce COTECH aura pour mission de déterminer des objectifs à atteindre et prioriser les actions à mener avant de les proposer au COPIL. Enfin, un chef de projet sera en charge de piloter la démarche d'attractivité au sein de la collectivité. Il aura pour mission notamment de recenser les besoins de la commune en matière de recrutement et d'adaptation.

S/6

de postes à relier en lien avec les agents d'animation de la collectivité. Le chef de projet aura également pour mission de réaliser un sourcing en recourant avec les services RH au le cadre de gestion affilié. Le sourcing permettra de cartographier les compétences recherchées.

A la suite de ce travail, seront proposées plusieurs pistes de réflexion.

B) Les solutions opérationnelles pour répondre aux besoins de la commune

Luite à la concertation avec les animateurs de la commune le chef de projet veillera à proposer un plan d'adaptation des postes pour de meilleures conditions de travail. Une réflexion sera menée sur le temps de travail, les plannings et la rémunération. La possibilité de mutualiser des postes et aussi à envisager. En lien avec le service communication le chef de projet pilotera la création d'une marque employeur. Cette marque employeur se traduira par une représentation de la collectivité aux Forums d'emplois, sur les réseaux sociaux et la création d'une charte graphique identifiable accompagnée d'un plan de communication externe. Enfin, en matière de recrutement, le chef de projet réalisera un benchmark afin d'identifier les collectivités attractives et étudier ce qui a été mis en place sur ces territoires. L'objectif est de s'inspirer de ces collectivités pour la création de futures fiches de postes et contrats (apprentissage, contrat de projet, contractuels, etc.) facilitant le recrutement. Les missions du chef de projet sont donc centrées sur deux axes: la fidélisation des agents et l'attractivité. Dans le cadre de la démarche il sera également présenté en COPIL le "Plan mercredi" que l'on pourrait

être amené à mettre en place.

Conclusion: la mise en place d'une telle structure
incluant l'ensemble des besoins de la commune
pourrait être un levier puissant en matière de
recrutement pour la commune

6/6