

CENTRES DE GESTION DES HAUTS DE FRANCE

CONCOURS OU EXAMEN DE : adjoint

municipal de 2nd classe

SPECIALITÉ / OPTION :

EPREUVE : Rapport avec propositions
opérations

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>C156</u>	<u>16</u>		

Commune d'Admi.ville

Direction des ressources humaine

Le 19/10/2023

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

Gbojet : Les difficultés de recrutement des communes

Entre 2015 et 2020, le taux d'inscription aux concours de la fonction publique territoriale a diminué de 47%. Cette forte diminution sur un temps réduit de cinq ans illustre le problème d'attractivité des collectivités territoriales.

En effet, ce phénomène se fait ressentir par des difficultés de recrutement à l'échelle nationale. Par conséquent, les collectivités territoriales

sont confrontées à un faible taux de candidature, voire à une absence de candidature pour des postes clés. L'allongement des délais de recrutement peut être problématique en risquant de remettre en cause l'un des trois principes fondamentaux des services publics : la continuité de ces derniers. Consciente de cet enjeu, notre collectivité souhaite réagir et s'engager pour renforcer l'attractivité de notre commune et limiter les difficultés de recrutement. Tel est le défi que se propose de relever notre collectivité.

Ainsi, le présent rapport se propose, d'une part, de faire la lumière sur les problèmes de recrutement des communes et, d'autre part, de mettre au jour un ensemble de propositions opérationnelles dont notre commune pourrait s'inspirer pour résoudre ces difficultés d'attractivité professionnelles (II).

I) Le manque d'attractivité de la fonction publique territoriale

Les problèmes de recrutement trouvent leur origine au sein de divers facteurs (A) et

partir desquel les solutions ont pu être trouvées par le législateur et les collectivités territoriales (B).

A) Des difficultés de recrutement multiples

Le marché du travail, que ce soit dans la fonction publique ou dans le privé, connaît un contexte général de tension. Ce phénomène se fait particulièrement ressentir à l'échelle des collectivités territoriales puisque 6 collectivités sur 10 sont confrontées à des difficultés de recrutement. d'après le baromètre réalisé par Randstad France. Cela est d'autant plus problématique que les collectivités territoriales vont embaucher de plus en plus (34% des collectivités vont augmenter leur effectif). Plus précisément, les difficultés de recrutement touchent certains métiers en particulier. En effet, les agents des services techniques et les travailleurs sociaux sont les plus concernés. Parmi ces derniers, les agents de la police municipale, les secrétaires de mairie et encore les animateurs périscolaires sont les métiers sous tension. Pour expliquer ces problèmes de recrutement, plusieurs causes peuvent être identifiées. Premièrement, il existe une méconnaissance des métiers de la fonction publique territoriale. De même, ces professions sont mises en concurrence avec le secteur privé, en particulier pour les agents techniques dans le domaine de l'eau et de l'assainissement. Ensuite, les professions sont moins attractives du fait d'une rémunération qui a évolué faiblement (ogd de point d'indice) par rapport à la fatigue physique et morale relative à l'exercice de ces métiers. Plus, la

L'obtention d'un contrat à durée indéterminée est conditionnée à l'obtention d'un concours qui a lieu tous les deux ans et qui est perçu comme n'étant pas en adéquation avec la réalité professionnelle. Enfin, en ce qui concerne les apprentis périscolaires, le manque d'attractivité pour ce métier s'explique par le manque de reconnaissance (ces métiers sont souvent perçus comme des contrats d'étudiant ou de sous-maître au lieu d'un métier à part entière), par des horaires fractionnés sur une durée réduite et par une certaine précarisation relative à leur faible rémunération. De ce fait, 30 000 postes n'ont pas été pourvus entre 2021 et 2022.

B) Un cadre législatif renforcé pour améliorer l'attractivité des collectivités territoriales.

Les collectivités territoriales et l'État peuvent proposer un ensemble de mesures pour réduire les difficultés de recrutement.

À l'échelle de l'État, la loi portant sur la transformation de la fonction publique, promulguée le 6 août 2019 a permis de grandes avancées. En effet, le recours aux contractuels est facilité que ce soit dans le cadre de contrats de projet (contrat sur le temps d'un projet) ou dans le cadre d'accès des contractuels à des emplois de direction. De même, les titulaires de la fonction publique peuvent désormais avoir une meilleure mobilité entre les trois versants de la fonction publique. Ensuite, cette loi a permis également de faciliter le recours à des apprentis et des alternants.

Ainsi, le nombre de contrats d'apprentissage est passé de 13000 en 2016 à 24 800 en 2021. Dans son rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale, le ministre de la fonction publique met en évidence d'autres alternatives comme le fait de développer une marque employeur pour promouvoir le service public, de "démocratiser" les concours, d'améliorer la qualité de vie au travail et d'augmenter les rémunérations des agents (le gel du point d'indice s'est concrétisé en 2022). En ce qui concerne les animations périscolaires, le gouvernement a déboursé 64 millions d'euros en faveur des périscolaires et des centres de loisirs. Plus précisément, le "Plan mercredi" d'un budget de 53 millions d'euros à destination des collectivités permet de financer la formation de 30 000 jeunes au brevet d'animateurs et tous les âge minimum pour suivre ces formations.

En outre, ces mesures éducatives doivent s'accompagner d'autres mesures à l'échelle des collectivités territoriales pour réduire les difficultés de recrutement. Les propositions opérationnelles qui seront développées dans une deuxième partie permettra de préciser le rôle que notre collectivité pourra jouer pour renforcer l'attractivité de notre commune.

II) La mise en place d'une stratégie de recrutement à l'échelle d'Admiral

Pour renforcer l'attractivité professionnelle de notre commune, une conduite en mode projet est nécessaire (A) avant de développer un plan d'action (B).

A) La définition et le portage du projet

Avant toute chose, il est nécessaire de s'organiser pour la mise en place de nos entités. La première entité est le chef de projet qui a pour objectif de coordonner le projet et de suivre sa dynamique en établissant le planning avec les différentes échéances, en identifiant les différents moyens à mobiliser que ce soit des moyens humains, matériels ou financiers et en mobilisant les différents intervenants. Le chef de projet pourrait être une personne des ressources humaines qui est au fait de la problématique de recrutement. Il pourra s'appuyer sur une autre entité : le comité technique qui sera composé de personnes pouvant apporter leur expertise technique. Les membres du comité technique pourront rassembler des personnes du service communication, les personnes en charge du dialogue social comme le comité social territorial, les responsables des activités périscolaires* etc... Il pourrait également y avoir des organismes extérieurs comme Pôle emploi, le centre de gestion*. En concertation avec ce comité technique (entretiens et enquête par questionnaire), il sera possible de mettre en place un diagnostic partagé. En effet, il sera possible d'identifier les besoins en recrutement, à court et moyen terme par les chefs de service, la qualité de vie au travail des agents d'Admille (pour anticiper les dysfonctionnements et les éventuels départs) et encore le ^{niveau de} ~~la~~ connaissance par les personnes en formation ou en recherche d'emploi des métiers de la fonction publique territoriale. A partir de ces connaissances, des chefs

différents

✓ les chefs de service

* et les associations de parents d'élève, les structures de formation...

opérationnelles pouvant être mis en place comme la réduction des postes vacants en recherche de candidats, l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents en poste et l'augmentation de candidatures par les personnes en recherche d'emploi au sein des écoles. Ces objectifs devant faire l'objet d'une validation en comité de pilotage. Ce comité rassemblera le maire, les adjoints et le président de l'intercommunalité.

B) Des propositions opérationnelles

Pour d'abord, afin d'améliorer les recrutements il est nécessaire de revoir notre organisation au sein des ressources humaines. Il pourrait être intéressant de développer de nouvelles techniques comme le "sourcing" pour identifier et rechercher de nouveaux candidats. De même, des partenariats peuvent être créés avec Pôle emploi ou des structures de formation. Afin de développer la marque employeur, et un travail avec le service communication est nécessaire. Il s'agit de mieux faire connaître les valeurs du services publiques et d'améliorer notre communication du sujet des offres d'emplois publics.

Ensuite, il faut essayer de maintenir les personnes déjà en poste et d'être plus attractif pour les futurs employés en améliorant la qualité de vie au travail. Pour cela, le travail au télétravail et l'augmentation de la rémunération par les primes sont des leviers intéressants.

Enfin, en ce qui concerne les animateurs périscolaires, il pourrait être judicieux

de médecine

d'optimiser les plannings des animateurs,
d'offrir des perspectives de carrière : avec
des passerelles possibles avec les professions
culturelle ou d'éducation sportive. De même,
il est nécessaire de lutter contre la précarisation
financière de ces professions.

Pour conclure, ce rapport soulève de nombreuses
questions auxquelles il a été possible d'apporter
des réponses. Mais il serait vain de croire
que l'on peut y apporter des réponses définitives,
tout est à construire, et cela sera possible
qu'avec la coopération de tous les acteurs
impliqués dans ce projet.