

# CENTRES DE GESTION DES HAUTS DE FRANCE

CONCOURS OU EXAMEN DE : Rédacteur

principal de 2<sup>ème</sup> classe

SPECIALITÉ / OPTION : .....

EPREUVE : Rapport

DATE DE L'EPREUVE : 19 octobre 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 |
|-------------|------|---------------|-------|
| D205        | 19,5 |               |       |

Commune d'Admiville  
Direction des ressources humaine

Jeucl 19 octobre

Rapport à l'attention de : Madame la  
directrice des ressources humaines

Objet : Les difficultés de recrutement des  
communes

Références : loi du 6 août 2013 portant sur  
la transformation de la fonction publique  
décret du 10 décembre 2013 relatif à la procédure  
de recrutement pour pourvoir les emplois permanents  
de la fonction publique ouverts aux agents contractuels

La fonction publique territoriale fait face à des difficultés de recrutement. Ces dernières touchent aussi bien les petites communes rurales que les communes plus grandes. Les intercommunalités sont également touchées.

En effet, 60 % des collectivités ont rencontré des difficultés de recrutement en 2022 contre 40 % en 2021. Cela entraîne des métiers en tension comme ceux des filières médico-sociales ou animation.

Hélas, notre commune d'Admirville n'échappe pas à ce phénomène notamment dans l'organisation des temps périscolaires.

Quels sont les leviers existants pour remédier à cette situation ?

Il convient dans un premier temps d'effectuer un état des lieux de la situation générale (I), avant de présenter méthodologiquement des solutions appropriées pour notre commune (II).

## I) Etat des lieux des recrutements dans la fonction publique

Pour comprendre la situation actuelle, il est nécessaire d'en connaître les causes (A) avant d'envisager des remèdes (B)

### A) Difficultés de recrutement : comment en est-on arrivé là

Les causes de cette situation sont nombreuses, elles sont à la fois structurelles et conjoncturelles.

Déconnectée, ringarde, repoussante, voilà en quelques termes l'image de la fonction publique pour de nombreuses personnes. Elle a subi depuis longtemps un *functionnaire bashing*.

Cela a pour conséquence la méconnaissance auprès du grand public (étudiants comme actifs) des missions et de la diversité des métiers exercés.

Les conditions d'accès par concours n'ont pas évolué, il y a aujourd'hui un décalage entre les épreuves et la réalité de terrain. Pour preuve, le nombre candidat par voie interne et externe ont diminué de 20% entre 2015 et 2019.

A ces explications structurelles s'ajoutent des évolutions conjoncturelles.

La sécurité de l'emploi, une fois l'agent titularisé, et la proximité domicile / lieu de travail ne permet plus d'attirer. A cela, il convient de préciser que les agents n'hésitent

plus à changer de collectivité.

Il existe également une forte concurrence du Secteur privé pour de nombreux emplois comme technicien en eau ou assainissement.

Le Secteur privé propose également de rémunération plus importantes avec des avantages qui peuvent être nombreux.

Le gel du point d'indice a été un frein aux recrutements ces dernières années.

L'ensemble des causes évoquées peuvent se résumer en deux mots : manque d'attractivité. Heureusement des pistes existent pour attirer à nouveau et remédier aux difficultés de recrutement.

## B) Les pistes envisageables

Pour faire face à la concurrence du Secteur privé des leviers existent pour améliorer les conditions de travail et l'attractivité de la fonction publique comme développer le télé-travail, adapter les horaires des agents, développer la protection sociale.

Pour la collectivité, il est nécessaire de favoriser les mobilités internes mais aussi d'améliorer la communication notamment en présentant de façon attractive les postes à pourvoir. La mutualisation des services peut également aider les collectivités dans leur organisation.

L'Etat a également pris conscience des difficultés et à revaloriser le point d'indice pour augmenter la rémunération (bien que cela impacte les finances des collectivités).

La loi permet maintenant le recours aux contractuelles bien que cette ouverture s'orientent vers des postes de direction ou de catégorie A. Cela ne permet pas de recourir sur les postes en tension.

Le recours à l'alternance ou à l'apprentissage peut permettre d'attirer de nouveau candidat. En utilisant ce mode de contrat les collectivités peuvent compter sur le soutien financier de partenaires comme le Centre national de la fonction publique territoriale.

A l'échelle locale, les difficultés de recrutement ont un impact sur l'organisation des temps périscolaire.

## II Maintenir l'offre d'activité périscolaire : une priorité

A travers son projet éducatif de territoire, la ville d'admixville fixe la feuille de route de ses accueils. Il est donc indispensable de limiter les difficultés de recrutement. Pour y arriver, il est nécessaire de se reposer sur une organisation solide (A) avant de présenter un plan d'action (B).

### A) L'organisation : gage de réussite

Au regard de l'importance du sujet, un partage politique fort et une approche préalable sont nécessaires. Il est proposé d'organiser une réunion d'information à destination des élus pour présenter les enjeux.

Pour mener à bien ce projet : il est nécessaire de se reposer sur trois instances

- Un chef de projet qui a un rôle central de coordination, il élabore le planning, veille au respect des moyens et au respect des délais

- Un comité technique composé du chef de projet, de la directrice des ressources humaines, du responsable recrutement, de la direction du service activités périscolaire, de la direction de la communication. Ce comité technique se divisera en groupe de travail, par exemple on pourra être chargé de cartographier les pratiques existantes.

- Un comité de pilotage composé de l'autorité territoriale, des élus en charge du sujet (RH - enfance jeunesse), de partenaires centre de gestion, Caisse d'allocation familiale. Il fixe les opérations stratégiques du projet et veille à l'adéquation des opérations menées.

Une méthode de travail sera appliquée. Elle reposera sur un diagnostic. On entend par diagnostic : la mise en perspective des connaissances initiales et confronter celle-ci au projet pour pouvoir se positionner (cartographie, enquête qualitative et quantitative)

A l'issue de cette étape, des objectifs seront fixés. Il répondront à méthode SMART : spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes, temporels

A la fin du projet une évaluation sera réalisée et remise au comité de pilotage pour validation

L'organisation étant posée, il est l'heure de passer au plan d'action

### B) Un plan d'action cohérent et ambitieux

Pour remédier au manque de personnel, il peut être envisagé de former des agents au brevet d'aptitude aux fonctions d'animation. Le prix de formation est pris en charge par la commune. Soit à destination des jeunes de la ville qui viendraient renforcer les effectifs ou à destination d'agent municipaux dans le cadre d'une mutualisation. Un agent administratif se libère sur le temps méridien.

Le recours à l'apprentissage peut également être utile. De plus une prise en charge est possible par le CUFPT.

Créer un partenariat avec un organisme de formation peut permettre d'attirer de nouveaux candidats également.

L'attractivité de la commune passe également par une marque : Accueil forte. Une communication dynamique, un sentiment d'appartenance sont indispensables pour être attractif.

Les agents d'animation ont souvent des conditions de travail précaires. Il peut être nécessaire de les améliorer via de la reconnaissance du travail fait, une augmentation du volume horaire pour permettre la préparation des activités.

Le sourcing pour connaître les pratiques extérieures est également possible

Les actions envisagées doivent être évaluées de la façon suivante : Nombre de formation financées par des externes et par les internes, nombre de contrat d'apprentissage signé, partenariat mis en place. Pour la communication évaluation de nombre de vues sur les supports digitaux. Pour les conditions de travail : questionnaires de satisfaction des agents, ont-ils connu des améliorations, Evolution du nombre d'enfant accueilli, satisfaction des familles

Cette difficulté de recrutement dont doit faire face la commune est importante mais comme le dit si bien cette citation "Le succès est la somme de petit effort, répété jour après jour"