

CENTRES DE GESTION DES HAUTS DE FRANCE

CONCOURS OU EXAMEN DE : Rédacteur principal
de 2^{ème} classe territorial (interne)

SPECIALITÉ / OPTION :

EPREUVE : Rapport avec propositions opérationnelles

DATE DE L'ÉPREUVE : 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
D 26	15,5		

Commune d'Adminville

le 19/10/2023

Direction des ressources humaines

Service recrutement

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

objet : Les difficultés de recrutement des communes

Référence : loi de transformation de la fonction publique
du 6 août 2019

Depuis quelques années maintenant, l'attractivité de la fonction publique est en berne. Cela se traduit de fait par des difficultés de recrutement pour les collectivités territoriales. Le 13^{ème} baromètre RH des collectivités locales organisé le 19 septembre 2022 à Saint-Denis par le groupe Randstad met en exergue cette problématique du recrutement.

D'autre part, un panorama de l'emploi territorial de 2022 réalisé par la fédération nationale des centres de gestion met en lumière les métiers les plus en tension dans les collectivités. La filière la plus touchée est l'animation, la filière technique ainsi que l'emploi de secrétaire de mairie.

Face à ce constat, il est urgent pour les collectivités d'agir en dressant un bilan de la politique de recrutement et d'envisager des solutions pour améliorer la situation.

A ce titre, la commune d'Admirville n'est pas épargnée s'agissant des difficultés de fonctionnement qu'elle connaît, notamment en ce qui concerne l'organisation des activités périscolaires. Afin de limiter les difficultés que rencontre la commune d'Admirville sur le secteur animation et de favoriser le recrutement, il convient de tirer les conséquences du bilan des difficultés de recrutement dans les collectivités (I) afin de dégager une stratégie favorisant le maintien de l'offre d'activités périscolaires de la commune d'Admirville (II).

I) Les difficultés de recrutement des communes : un constat mettant en lumière les problématiques de certains métiers

A) Bilan du recrutement dans les collectivités

Comme cela a pu être évoqué précédemment, le baromètre des collectivités locales, 13^{ème} édition, laisse transparaître quelques chiffres au sujet des difficultés de recrutement des collectivités.

A ce sujet, il convient de noter que 60 % des collectivités rencontrent des difficultés de recrutement, soit plus de la moitié de l'ensemble de celles-ci. A titre de comparaison, cela représente 6 collectivités sur 10 en 2022, contre 4 collectivités sur 10 en 2021.

Il ressort également que la concurrence avec le secteur privé s'intensifie sur les métiers en tension identifiés, d'autant plus que 56 % de collectivités interrogées envisagent de recruter. Afin de faire face à cette concurrence, les collectivités disposent de certains leviers, comme le régime indemnitaire, le versement de primes complémentaires, la mise en place d'actions de qualité de vie au travail ou encore le télétravail.

D'autre part il ressort que pour puer à ces difficultés de recrutement il convient de développer l'apprentissage et l'alternance mais aussi de favoriser la mobilité interne.

Il existe un double défi pour les collectivités, qui dans ce contexte est d'augmenter les salaires, tout en maîtrisant les dépenses de fonctionnement.

Bien que l'absentéisme soit en baisse et le dégel du point d'indice effectif, de grosses difficultés perdurent.

La filière technique est notamment touchée pour 66 % des collectivités interrogées, l'emploi de secrétaire de mairie qui peine à être pourvu mais aussi et surtout la filière animation qui figure au rang des secteurs les plus impactés.

Il convient de noter que 61 % des petites communes ne trouvent pas de

profil adopté lors du recrutement.

Au regard du bilan évoqué, celui-ci laisse percevoir de grandes problématiques de recrutement dans le domaine de l'animation.

B) Le secteur de l'animation : une filière particulièrement touchée

Un constat assez alarmant s'agissant de l'animation dans les communes notamment, ressort.

En effet, la secrétaire d'Etat à l'Education a annoncé 64 millions d'euros pour soutenir le périscolaire et les centres de loisir.

On constate que 10 % des postes en accueils périscolaires sont non pourvus.

Entre 2011 et 2019, le nombre de BAFA délivrés a chuté de 20 %.

Le secteur de l'animation représente 50 000 postes non pourvus, soit 10 % des effectifs sur l'année scolaire 2021-2022.

La crise sanitaire a amplifié ce phénomène. Les jeunes se détournent du secteur, celui-ci rémunère mal et les horaires sont peu attractifs.

La secrétaire d'Etat a donc annoncé un plan pour soutenir l'animation avec ces 64 millions investis et 25 mesures pour revaloriser le secteur ainsi que des aides à la formation pour exercer dans ce domaine.

Les collectivités bénéficient de 53 millions sur les 64 afin de mettre en place un "plan mercredi" ainsi que 4 autres millions pour former des animateurs.

On constate que 2500 non diplômés sont en exercice depuis 3 ans au moins et pourraient bénéficier de 1600 € d'aide à la formation. 5 millions seront consacrés à la formation au BAFA pour 30 000 jeunes et une aide sera attribuée pour 20 000 jeunes qui terminent leur formation BAFA (200 €).

Le bilan des difficultés dans les communes ainsi tiré et l'accent mis sur la problématique de l'animation pour la commune d'Admirille, il s'agit désormais d'aborder sa stratégie et les solutions envisagées pour conserver le maintien et la qualité de ses activités périscolaires.

II) La mise en œuvre opérationnelle de la commune d'Admirille au service du secteur animation

Afin de d'assurer un maintien de ses activités périscolaires et faire face aux difficultés de recrutement, la commune d'Admirille doit définir sa stratégie d'action (A) pour mettre en œuvre des solutions opérationnelles concrètes (B)

A) Définition de la stratégie d'Admirille pour le maintien de ses activités périscolaires

Au regard des difficultés que rencontre la filière animation, il est nécessaire pour la commune d'Admirille d'agir rapidement pour maintenir la qualité de service de ses activités périscolaires.

Pour cela, elle va devoir prendre des mesures en matière de recrutement mais aussi en termes d'attractivité s'agissant des emplois d'animateurs, afin de fidéliser les agents.

Afin de définir son plan d'action, la commune d'Admirille va devoir constituer un comité de pilotage composé du maire, ainsi que des adjoints en matière ressources humaines et Education. Ce sont eux qui commanderont les actions de recrutement et d'attractivité à mener en matière périscolaire et pour la pérennité du PEDT d'Admirille.

Parallèlement, la constitution d'un comité technique composé de membres du service recrutement dont le responsable devront être chargés d'appliquer la stratégie retenue.

Néanmoins, ce comité technique devra solliciter en amont

les ressources nécessaires au bon aboutissement du projet. A savoir il comprendra de budgéter les coûts de recrutement, versement des salaires primes auprès du service finances. Il convient également de communiquer sur cette nouvelle vague de recrutement sur le site internet de la ville dans la rubrique recrutement.

En lien avec le service communication, un forum sur le recrutement dans les métiers de l'animation est à envisager pour permettre d'attirer les meilleurs profils. La tenue de ces actions devra se dérouler sur six mois pour laisser 6 autres mois restants pour la mise en œuvre des actions opérationnelles avec le nouveau personnel.

Tout au long du projet le comité technique devra rendre compte de l'avancement tous les mois et sera chargé de l'évaluer dans le même temps.

La stratégie d'Admirille définie, il convient désormais d'aborder les solutions opérationnelles pour le maintien de ces activités périscolaires.

B) Les solutions opérationnelles permettant la sauvegarde de la filière animation à Admirille

Afin de réussir à redonner un meilleur fonctionnement aux activités périscolaires d'Admirille, la commune doit travailler à fidéliser son personnel et être davantage attractive.

Elle doit laisser plus de place aux projets de certains animateurs et valoriser leurs expériences éducatives aux services des enfants scolarisés. A ce titre, un article de la revue "basta!" alerte en publiant le témoignage d'un animateur décrivant les écueils de cette profession pas assez valorisée.

Admirille doit également optimiser les planning et financer les formations de ses animateurs et basculer sur des temps complets pour la filière animation.

A Vanves dans les Hauts-de-Seine, le maire a déjà pris les devants et a instauré des réunions avec ses équipes en ce sens.

Il faut également que la commune d'Adminille travaille sa marque employeur. Il s'agit d'organiser des forums de présentation et de faire connaître le secteur de l'animation au plus grand nombre. C'est par exemple ce qu'a fait la collectivité Rennes métropole.

Egalement Adminille doit se servir de la souplesse introduite par la loi de transformation de la fonction publique pour recruter des contractuels quand cela s'avère nécessaire pour ses besoins de fonctionnement.