

# CONCOURS DE RÉDACTEUR PRINCIPAL DE 2<sup>ÈME</sup> CLASSE 2024

## VOIE INTERNE

### ÉPREUVE DE RAPPORT

**NOTE OBTENUE : 17 / 20**

Commune d'Admiville  
Direction des ressources humaines  
Service recrutement

Le 19/10/2023

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

Objet : mise en œuvre de solutions opérationnelles pour limiter les difficultés de recrutement et assurer le maintien de l'offre d'activités périscolaires dans la commune

#### Références :

Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Décret du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement des agents contractuels dans la fonction publique

Selon le 13<sup>ème</sup> baromètre des Ressources Humaines des collectivités locales, 6 collectivités sur 10 rencontrent des difficultés de recrutement en 2022, contre 4 pour 10 en 2021. Durant l'année scolaire 2021-2022, 50 000 postes sont restés non pourvus, soit 10% des effectifs.

Cette difficulté touche toutes les collectivités confondues. Au regard du principe de continuité du service public, comment les collectivités parviendront-elles à assumer leurs missions avec le manque cruel d'agents ?

Ce présent rapport dressera un état des lieux sur les difficultés de recrutement dans les collectivités locales (l), avant d'envisager des propositions opérationnelles pour limiter ces difficultés et assurer le maintien de l'offre d'activités périscolaires de la commune.

## I. Les collectivités locales confrontées aux difficultés de recrutement d'agents

Une présentation d'ordre général du contexte (A) permettra d'identifier les leviers dont disposent les collectivités pour faire face à ces difficultés de recrutement (B).

### A. Difficultés de recrutement dans les collectivités locales

Les collectivités sont nombreuses à vouloir [mot illisible]. Elles cherchent par tous les moyens à renforcer l'attractivité de la fonction publique.

Mais peu d'agents répondent à leurs besoins pour plusieurs raisons.

Les candidats pour rentrer dans la fonction publique sont en diminution et on note également une baisse du niveau de diplôme des candidats.

Les agents ne sont plus fiables en termes d'assiduité, de présence, de respect des consignes de base.

L'image de la collectivité de l'extérieur ne donne pas envie d'y venir avec le phénomène de fonctionnaire bashing.

Pour les employeurs, les difficultés se trouvent au niveau de la rémunération jugée insuffisante par les candidats pour certains postes. Il faut noter l'existence d'une forte concurrence du secteur privé, sur certains métiers et à des profils de candidats non adaptés aux postes proposés.

Certains métiers en tension tels celui de secrétaire de mairie et d'animateurs n'attirent plus. A cela s'ajoute la baisse de l'attractivité et la méconnaissance de la fonction publique territoriale, sans compter les facteurs propres à la FPT, les rémunérations, les métiers exposés à la fatigue physique et nerveuse. De plus, les modalités d'organisation de certains concours ne sont pas en adéquation avec les besoins des postes à pourvoir.

### B. Les leviers juridiques et organisationnels pour faire face à ces difficultés de recrutement

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique élargit les possibilités de recruter des agents sous contrat. L'objectif est d'aider les collectivités à s'emparer de cette disposition pour recruter des agents de manière plus souple. Les recrutements sous contrat sont désormais possibles.

Le décret du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement des agents contractuels décline les conditions et les possibilités de ce dispositif.

A l'appui de ce dispositif, les collectivités peuvent appuyer sur des plans, tel que le plan mercredi dans le secteur de l'animation. Le plan mercredi doté de 53 millions d'euros pour les collectivités a pour objet de valoriser les métiers de l'animation et débloquer des aides à la promotion pour ces métiers en tension.

Des acteurs comme le Centre de Gestion et le CNFPT peuvent accompagner les communes dans leurs recherches de candidats. Le CDG pour la diffusion des candidats potentiels, et le CNFPT pour la formation d'agent pour ces métiers en tension.

La connaissance des difficultés de recrutement des communes et le cadre d'intervention permettront de fixer une méthode d'organisation stratégique afin de limiter ces difficultés et assurer le maintien de l'offre d'activités périscolaires dans notre commune.

## II. Impulser une démarche active de recrutement et de maintien aux emplois des postes en crise

La mise en place d'une organisation stratégique et opérationnelle (A) permettra de fixer des axes prioritaires à déployer (B).

### A. Organiser une démarche concertée

Au regard des facteurs liés aux difficultés de recrutement, le mode projet est préconisé. Une instance décisionnelle sera composée du maire, chef du personnel, de l'élu aux ressources humaines, et des membres de la commission attractivité et éducation.

Cette instance validera les actions proposées par le comité technique. Celui-ci sera composé de la directrice des ressources humaines, du directeur du service éducation, des ressources financières.

Il sera désigné un chargé de mission.

L'objectif est d'attirer les candidats aux postes en tension, tels les métiers de l'animation.

Les partenaires, comme le CNFPT et le CDG peuvent être concertés et inscrits lors de l'établissement du diagnostic sur ces métiers.

Les outils de GPEEC seront observés minutieusement. La collectivité sollicitera autant que possible les leviers juridiques de la loi du 6 août 2019 ainsi que le plan mercredi.

La direction des ressources humaines tiendra un tableau de bord pour mesurer le taux d'emplois pourvus sur les métiers en tension sur une période, durant le mandat par exemple.

Le budget de fonctionnement sera soumis à arbitrages lors d'une session budgétaire, voire au BP 2024 ou 2025.

### B. Les actions urgentes à déployer

A l'appui de l'analyse du GPEEC, les besoins en accompagnement de formation pour les métiers d'animation seront réalisés.

La collectivité mettra en place une politique de rémunération attractive, le levier des primes, de NBI et du RIFSEEP seront déployés.

La collectivité développera sa marque employeur en misant sur la communication de la valeur du service public et de l'intérêt général.

Des animateurs en place peuvent être valorisés en leur proposant de poster sur le site internet les valeurs de la collectivité et l'intérêt de leurs métiers.

Les conditions de travail seront à revoir en accompagnant les agents vers de bonnes conditions de travail, en leur offrant des horaires flexibles, des espaces de détente, de la considération et un environnement chaleureux de travail.

Le travail de sourcing sera à mener par le chargé de mission afin d'aller vers des candidats potentiels.

Comme préconisé, le rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale, toutes les propositions seront regardées de près pour solutionner nos difficultés de recrutement sur les métiers de l'animation et d'autres métiers.