

Salaires, logements, qualité de vie au travail... un rapport préconise 27 mesures pour améliorer l'attractivité de la fonction publique territoriale



REPUBLIQUE FRANÇAISE



La fonction publique territoriale dispose de nombreux atouts pour attirer. Cependant, les partenaires sociaux et des experts mettent en avant ces difficultés d'attractivité et des multiples métiers qui y sont exercés, entraînant des problèmes de recrutement.

Le constat fait par la mission est que cette baisse d'attractivité s'inscrit dans un contexte global de tensions sur le marché du travail affectant également les autres versants de la fonction publique et plus globalement l'emploi privé. Il existe cependant des difficultés propres à la fonction publique territoriale :

- certains « métiers » tels celui de secrétaire de mairie » n'attirent plus. Il en est de même pour des métiers de la filière médico-sociale (auxiliaire de puériculture, infirmière, travailleur(se) social(e), de la filière technique (agent technique, agent de voirie, cuisinier, peintre) ou encore de la filière administrative (gestionnaire de ressources humaines ou comptable). La concurrence avec le secteur privé où les rémunérations sont plus élevées est néfaste à des recrutements dans la fonction publique territoriale pour les informaticiens, les ingénieurs et plus généralement les emplois de techniciens. Enfin la concurrence entre collectivités par le biais d'avantages annexes est forte pour la police municipale au détriment des collectivités moins riches et souvent plus fragiles ;

- au-delà des métiers, la baisse de l'attractivité se mesure différemment selon la nature des collectivités (les recrutements sont plus difficiles pour les petites communes en raison du risque d'isolement) et les grandes agglomérations (où le coût de la vie est trop élevé pour les agents de catégorie C) et selon leur implantation géographique, l'Ouest de la France étant plus attractif que l'Est et le Sud-Est ;

- il y a également une très grande méconnaissance de la fonction publique territoriale et de la diversité de vie professionnelle qu'elle offre, ne permettant pas aux lycéens et aux étudiants de se projeter dans cette voie, à la différence de la fonction publique d'Etat ou de la fonction publique hospitalière, bien mieux « imagées » ;

- enfin, des facteurs propres à la fonction publique territoriale nuisent à son attractivité : les rémunérations ont évolué faiblement ces dernières années, le management est perçu comme « vieillot », les métiers sont exposés à la fatigue physique et nerveuse, l'organisation des concours est complexe et pas toujours en adéquation avec les besoins des collectivités et les compétences des candidats.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonome-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

Quelques collectivités ont décidé de valoriser leur impact public auprès des futurs candidats pour attirer leur attention : elles ont créé des marques employeurs, offert une autre image des métiers, beaucoup plus « parlante », mis en place un réseau d'influence, développé une politique de logement pour les agents ou encore fait de la promotion de leurs métiers auprès des jeunes. Toutes ces expériences méritent d'être rendues publiques et reprises par d'autres collectivités.

Au terme de ce constat et d'une analyse plus approfondie, 27 propositions peuvent être formulées, de nature et de temporalité différentes. Les principales propositions de la mission sont les suivantes :

- responsabiliser davantage les exécutifs territoriaux de façon collective (et pas seulement individuelle) sur leur fonction d'employeurs. Pour cela, il leur revient de mettre en place une organisation à même de conduire le dialogue social au niveau national de façon « proactive » - à égalité avec l'employeur Etat et les employeurs hospitaliers - et de tenir un discours favorable au service public local ;
- mettre en place une politique de rémunération plus attractive et développer des incitations à l'attractivité à travers un fond dédié et lancer une étude relative à la création d'une prime d'attractivité et de fidélisation;
- communiquer sur une marque « service public » propre aux métiers de la fonction publique territoriale pour en accroître la notoriété ;
- développer toutes initiatives pour promouvoir l'emploi de secrétaire de mairie ;
- réfléchir à l'évolution de certains concours (expérimentation de concours sur titres pour les apprentis ; réexamen périodique de la nature des épreuves ; organisation plus fréquente de certains concours en tant que de besoin) ;
- élargir la base des recrutements permettant une promotion de fonctionnaires en y incluant les contractuels sur emploi permanent ;
- mieux prendre en compte les personnes en situation de handicap, notamment en les associant aux décisions les concernant ;
- améliorer les conditions de travail des agents territoriaux en les rapprochant de celles du secteur privé. Mais toutes ces analyses et préconisations doivent être portées au plan politique en mettant fin au « fonctionnaire-bashing » que portent trop de responsables nationaux alors même que les métiers de la territoriale sont essentiels à la vie quotidienne des citoyens.

http://www.transformation.gouv.fr/files/ressource/rapport_attractivite%20C3%A9_fonction_publicue_territoriale.pdf

Rapport 2022 sur l'attractivité de la fonction publique territoriale

