



2713617602

Concours / Examen : ATTACHÉ
Session : 2024 Voie : EXTERNE
Spécialité : ADMINISTRATION GÉNÉRALE
Épreuve : NOTE

CONSIGNES

- / Remplir soigneusement sur chaque feuillet la zone d'identification en MAJUSCULES (numéro d'identifiant = numéro à 5 chiffres qui figure sur votre convocation)
- / Hormis dans la zone d'identification ci-dessus, ne pas indiquer votre prénom, nom, numéro ou tout autre signe distinctif sur la copie
- / Numéroté chaque page (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuillets dans le bon sens et dans l'ordre
- / Rédiger votre copie avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo à encre claire ou effaçable par friction
- / Ne joindre aucun brouillon

Communauté d'agglomération d'Admiaggle

Le 14/11/2024

Note à l'attention de
Madame la directrice générale adjointe

Objet: Attractivité de la Fonction Publique Territoriale

Références: Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019; Accord télétravail du 17 juillet 2021

45% : c'est le pourcentage des effectifs de la fonction publique territoriale qui devraient partir à la retraite d'ici 2030. Les collectivités territoriales, souffrant déjà d'un défaut d'attractivité croissant, risquent de voir la situation s'empirer encore dans les années à venir. À cette dégradation s'ajoute donc la menace d'une rupture de continuité des services publics, du fait d'effectifs trop restreints ne permettant plus aux collectivités d'exercer leurs compétences. Pour autant, des mesures peuvent être prises et l'issue n'est jamais certaine.

La communauté d'agglomération d'Admiaggle est directement concernée par ces problématiques. Rencontrant des problèmes croissants en



matière de recrutement, de nombreux services se retrouvent en tension et les conséquences se font sentir sur le fonctionnement et la qualité des services publics.

Ainsi, quelles pistes existent pour contrer les problèmes croissants liés au manque d'attractivité dans la fonction publique territoriale ?

Pour y répondre, il conviendra d'abord de comprendre les sources de cette attractivité et ce qui lui fait défaut aujourd'hui (I), afin de pouvoir ensuite mieux étudier les solutions possibles pour faire face aux problématiques précitées (II).

I. Une fonction publique territoriale en mal d'attractivité mais pas sans atouts

Si les raisons du manque d'attractivité dans la fonction publique territoriale sont diverses (A), celle-ci n'est pour autant pas sans atouts à faire valoir (B).

A. Aux sources de la désaffection pour la fonction publique territoriale

Si la reconnaissance est souvent pointée du doigt par les agents, du moins son manque, il ne constitue pas la seule source de désaffection ; d'autres difficultés viennent s'y ajouter.

Si la reconnaissance est citée en première ici, c'est qu'elle est multidimensionnelle et comprend la première dimension dénoncée par les agents :

2. / ... 7

La rémunération. Elle constitue ainsi le premier motif d'insatisfaction pour les agents interrogés, seuls 28% des répondants se

déclarant satisfaits. On observe en effet un décrochage important entre le public et le privé depuis 2010. Néanmoins, à cette première dimension s'ajoute la marque de reconnaissance dénotant des discours négatifs et de dénigrement sur l'action des fonctionnaires, de même que la crise démocratique en cours qui leur rejoints dessus.

Outre ces éléments majeurs pour les agents, plusieurs difficultés s'additionnent pour les employeurs publics dont la difficulté d'accèsibilité aux métiers, du fait notamment de la complexité des concours, des modes de recrutement ou encore de la méconnaissance des métiers. En outre, le problème est rendu plus complexe encore par la diversité des métiers touchés : tous ne sont pas concernés de la même façon, les métiers du social ou technique étant par exemple plus touchés que les autres.

Enfin, il existe des difficultés inhérentes à la fonction. Celle-ci attirant beaucoup sur le sentiment de sens (cf. infra), la perte de sens ressentie par une large part des agents peut fortement influencer sur la capacité à retenir ses effectifs, de même que l'inadaptation du management public peut nuire à la fidélisation des agents.

Ceci étant dit, la fonction publique territoriale dispose encore de nombreuses atouts intrinsèques qui peuvent jouer en sa faveur.

B. Un certain nombre d'atouts à faire valoir

Les enquêtes montrent une satisfaction globale des agents à exercer une mission de service public. De même, les compétences exercées par les collectivités peuvent jouer en leur faveur, notamment à l'égard des plus jeunes générations.

Ainsi, servir l'intérêt général est classé en priorité par tous les répondants à la consultation menée par la DGAPP. Dans une autre enquête, il est pointé la satisfaction globale de travailler dans la fonction publique territoriale (76%), le sentiment de rendre service aux usagers (73%) ou la satisfaction d'exercer une mission de service public (81%). Ces éléments tendent à démontrer une affection particulière des agents pour l'idée de contribuer à l'intérêt général et constitue dès lors un point fort et unique à la fonction publique.

Il a été évoqué plus haut la part importante des agents

qui allaient partir en retraite d'ici quelques années. Cette donnée est essentielle pour les employeurs publics locaux d'attirer à eux de nouvelles générations. C'est notamment par les compétences qu'ils exercent qu'ils peuvent le faire: les collectivités sont en effet aux premières loges pour répondre aux problèmes du monde. Outre le fait que les métiers territoriaux revêtent une forte utilité sociale, les collectivités sont aussi directement en charge de la transition écologique de leurs territoires. Ces dimensions correspondent ainsi aux aspirations de la génération Z, telle que la primauté de la recherche de sens et de valeur ou encore la forte sensibilité aux enjeux sociaux et environnementaux.

Ces éléments constituent autant de forces pour les collectivités et plus globalement l'attractivité de la fonction publique territoriale. Cependant, elles ne peuvent suffire et des mesures plus tangibles pour renforcer cette attractivité.

II - Entre réformes possibles et solutions concrètes, des employeurs aux moyens d'agir

Si l'attractivité de la fonction publique territoriale ne relève pas seulement des employeurs territoriaux (A), ceux-ci disposent néanmoins déjà de divers leviers d'action (B).

A. L'attractivité de la fonction publique territoriale, une affaire de tous

Plusieurs types de pistes de solutions sont aujourd'hui à l'étude, ce à toutes les échelles de la puissance publique.

Si la rémunération est le premier facteur en matière d'attractivité, tant pour retenir des agents qu'en attirer de nouveaux, la revalorisation du point d'indice est souvent un sujet qu'il convient d'éviter. Pour tout de même augmenter la rémunération, des pistes autres sont à l'étude, essentiellement sous forme de primes, à l'instar d'une "prime d'attractivité" qui viendrait récompenser la stabilité ou encore une prime au mérite, dont les modalités seraient laissées à l'appréciation de l'employeur:

4.1.7

Une autre réflexion porte sur le statut, dont les modalités d'y accéder. Ainsi est-il question de repenser les concours, voire



2713617602

Concours / Examen : ATTACHÉ
Session : 2024 Voie : EXTERNE
Spécialité : ADMINISTRATION GÉNÉRALE
Épreuve : NOTE

CONSIGNES

- / Remplir soigneusement sur chaque feuillet la zone d'identification en MAJUSCULES (numéro d'identifiant = numéro à 5 chiffres qui figure sur votre convocation)
- / Hormis dans la zone d'identification ci-dessus, ne pas indiquer votre prénom, nom, numéro ou tout autre signe distinctif sur la copie
- / Numéroté chaque page (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuillets dans le bon sens et dans l'ordre
- / Rédiger votre copie avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo à encre claire ou effaçable par friction
- / Ne joindre aucun brouillon

d'en supprimer l'ensemble pour les cadres d'emploi de la catégorie C, ou en cas de faciliter le passage au CDI. Ces modifications devaient s'accompagner d'une dynamisation de la mobilité professionnelle entre les trois fonctions publiques, afin d'offrir plus de perspectives de carrières aux agents. Il est ainsi aussi question d'assouplir les règles du statut, de simplifier les procédures et le cumul d'activité.

Tous ces éléments pourraient être complétés par d'autres, sur lesquels les employeurs locaux ont un peu plus la main. Sont évoqués notamment une facilitation de l'accès au logement pour des agents, souvent exemplifié dans les zones tendues en raison de l'inadéquation entre salaire et coût de la vie ; ou en cas des formations initiales plus longues pour tous les agents recrutés sur des emplois permanents. Enfin, pour plusieurs acteurs, une réflexion est à mener aussi pour remettre l'humain au centre, inversant alors l'inadéquation grandissante entre les moyens et les besoins, en recourant notamment à l'automatisation de certaines tâches par intelligence artificielle.

Ces solutions, en cours d'étude, ne sauraient suffire : d'autres existent déjà et peuvent être mises en place par les employeurs.

5.1.7

13. Des outils concrets d'ores et déjà à la disposition de l'employeur

Les employeurs publics locaux disposent donc de plusieurs outils pour renforcer leur attractivité, tant en interne qu'en externe.

Les premiers d'entre eux concernent son organisation interne. Si la fonction publique territoriale se peut pour l'heure rivaliser avec le privé en matière de rémunération, elle le peut néanmoins en matière de conditions de travail. Ainsi par exemple, depuis la conclusion de l'accord télétravail en 2021, les employeurs disposent d'un cadre pour déployer le télétravail dans leurs services. 96% des agents interrogés qui en bénéficiaient parlaient d'un impact positif, contribuant ainsi à un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle. De ce point de vue là, d'autres aménagements horaires peuvent être mis en place, comme la semaine en 4 jours. Les conditions de travail peuvent aussi être améliorées par la mise en place d'actions de prévention et de bien-être au travail, comme celles qui concernent par exemple les troubles musculo-squelettiques. Enfin, d'un point de vue organisationnel, un travail peut être amené pour garantir plus de transversalité dans le management.

Pour ce qui est de l'externe, la collectivité peut travailler sur sa marque employeur, pour mieux se faire valoir auprès des candidats potentiels. Elle peut aussi travailler avec d'autres collectivités, à une échelle plus large, pour faire connaître les métiers de la fonction publique territoriale.

Tous ces outils, et d'autres encore que l'on pourrait évoquer, comme l'amélioration de la couverture sociale (participation à la complémentaire santé, garantie au maintien du salaire)

ou l'amélioration des outils numériques, constituent un ensemble de mesures prêtes à être utilisées par les employeurs publics locaux, et peuvent permettre - peut-être - à terme de remporter le combat de l'attractivité territoriale.

... ..
... ..
... ..