

L'attractivité territoriale au cœur de la mandature 2020-2026

Les agents territoriaux ont été en première ligne durant la crise sanitaire et ont joué un rôle majeur dans la continuité des services publics. La fonction publique territoriale est toutefois confrontée, comme tous les autres employeurs français, à une pénurie de candidats liée principalement à son manque d'attractivité.

Réussir à attirer et à fidéliser les personnels est essentiel pour assurer la continuité et la qualité du service public. La question de nos ressources humaines est donc plus que jamais l'enjeu de cette mandature. Le Centre de Gestion du Finistère, partenaire RH des collectivités, est mobilisé aux côtés des employeurs publics locaux sur ce sujet.

Entretien avec Yohann Nédélec, Président du Centre de Gestion du Finistère

Les élus finistériens vous font-ils part de difficultés de recrutement ?

La Bretagne est la région de France la moins touchée par le chômage. La Préfecture de Bretagne indique que le taux de chômage y est de 1,6 point inférieur à celui de l'ensemble du territoire français au 4^{ème} trimestre 2021. Si nous ne pouvons que nous en réjouir, le fait que le nombre de demandeurs d'emploi baisse sensiblement a forcément des conséquences sur le recrutement. Nous en entendons régulièrement parler dans les médias en ce moment. Les collectivités finistériennes n'échappent pas à cette tendance.

Elles éprouvent, et nous le font savoir, de réelles difficultés à recruter. En effet, d'une part le nombre de candidats décline fortement et d'autre part l'adéquation entre les besoins exprimés par les recruteurs et les compétences immédiates des candidats est de moins en moins régulière.

Qu'est-ce qui explique selon vous ces difficultés ?

Méconnaissance ou mauvaise image des métiers alors qu'ils sont divers et enrichissants, faiblesse des rémunérations comparées au secteur privé alors qu'elles sont évolutives et égalitaires, image "vieillot" de l'administration alors qu'elle est innovante et résolument tournée vers l'avenir... De nombreux facteurs sont en cause. Et la concurrence entre collectivités (et dans une moindre mesure avec le privé) se renforce.

Quels sont les enjeux des mois et années à venir ?

Comment remodeler notre image, faire connaître nos métiers, attirer de nouveaux talents et fidéliser nos collaborateurs, c'est là tous les enjeux auxquels nous sommes confrontés.

Il va nous falloir faire preuve d'innovation, de solidarité et communiquer de manière positive pour dire au grand public : Venez ! Venez mettre vos compétences au service des territoires dans nos mairies, intercommunalités, syndicats... parce qu'il y a de beaux métiers à découvrir et de belles carrières à mener. L'attractivité de la Fonction Publique Territoriale passe aussi par des politiques RH ambitieuses et évolutives. C'est à travers une multitude d'actions que l'image de l'employeur public local se construit positivement et nous pouvons agir par exemple sur la protection sociale, la qualité des conditions de vie au travail, l'accompagnement RH au sein de la collectivité...

La situation ne va pas s'améliorer du jour au lendemain et nous allons devoir être patients. Mais nous allons réussir.

Quel est le rôle du Centre de Gestion dans l'appréhension de ces problématiques ?

Le Centre de Gestion, et notamment son service intérim, connaît aussi les mêmes problématiques et peine actuellement à répondre à certains besoins. Cela fait déjà plusieurs années que nous mettons en place des actions pour attirer et fidéliser de nouveaux agents : création de formations courtes et de licences professionnelles, lancement d'un diplôme d'Université "Compétences en Administration Territoriale",



promotion de l'apprentissage, salons de l'emploi, développement des partenariats avec des structures locales...

Nous nous sommes aussi accordés avec les autres Centres de Gestion bretons sur la création d'une marque employeur régionale qui répondra au nom de "Den" (humain) et qui sera notamment mise en œuvre au travers de la plateforme numérique "den.bzh".

Cette plateforme, dont le lancement est prévu au 3^{ème} trimestre 2022, a vocation à mettre en lumière la diversité de nos métiers, la richesse de nos territoires, les possibilités multiples qu'offre le service public.

D'un point de vue opérationnel, elle permettra à nos services intérim de publier massivement et collectivement leurs offres d'emploi et aux candidats de postuler pour des missions toujours plus nombreuses en leur donnant des perspectives réelles d'entrée dans la Fonction Publique Territoriale.

Un rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale remis à Amélie de Montchalain

Un rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale a été remis le 3 février 2022 par Philippe LAURENT, maire de Sceaux et président du CSFPT, Mathilde ICARD, présidente de l'Association des DRH des Grandes Collectivités et directrice du CDG59 et Corinne DESFORGES, inspectrice générale de l'administration à Amélie de MONTCHALIN, ministre de la Transformation et de la fonction publiques.

L'étude constate que 39% des employeurs territoriaux éprouvent des difficultés à attirer des candidats. A cela s'ajoute qu'1 agent sur 5 sera en âge de prendre sa retraite en 2025 et que 7% seulement des effectifs ont moins de 30 ans.

Ce rapport a aussi vocation à être source d'inspiration pour les employeurs territoriaux et à nourrir la réflexion collective pour agir sur les leviers de l'attractivité. Pour cela 27 propositions concrètes ont été formulées autour de 3 axes principaux :

- le renforcement de la place des élus et des exécutifs territoriaux pour mener des négociations avec les partenaires sociaux et mettre en place une politique de rémunération plus incitative dans la FPT ;
- le développement de la coopération en faveur de l'attractivité à l'échelon local ;
- la proposition de mesures techniques pour supprimer les freins à l'attractivité de la FPT.



MARDI 10 MAI À 9H30

MATINÉE D'ÉCHANGES

« LE FINISTÈRE, UN TERRITOIRE DE PLEIN EMPLOI ? »

> Rencontre à destination des élus, DGS et DRH des collectivités



Le Centre de Gestion vous propose une matinée d'échanges sur le thème "Le Finistère, un territoire de plein-emploi ?" le **mardi 10 mai** à partir de 9h45 au CDG à Quimper. L'occasion d'échanger sur les difficultés de recrutement rencontrées par les collectivités finistériennes et d'évoquer ensemble les solutions qui s'offrent à nous pour renouveler nos méthodes de recrutement.

Le programme

"Les collectivités finistériennes en mal de candidats ?"

Intervention de Yohann NÉDÉLEC, Président du Centre de Gestion du Finistère

Témoignages de Nadine KERSAUDY, Présidente de l'AMRF et de Dominique CAP, Président de l'AMF29

"Un marché de l'emploi en pleine mutation"

Intervention de Sophie ROGERY, Directrice territoriale de Pôle Emploi dans le Finistère

"Les initiatives du secteur privé en termes de recrutement"

Intervention de Frédérique LE DROGO, Déléguée générale de l'UIMM

"Quelles perspectives pour l'emploi public local ?"

Intervention de Léa-Audrey REA, Directrice adjointe du Centre de Gestion du Finistère et en charge de la coopération bretonne

Inscription en ligne sur le site internet www.cdg29.bzh ou à l'adresse cdg29@cdg29.bzh

**NOTRE INTÉRÊT COMMUN :
DYNAMISER LE TERRITOIRE**