

RAPPORT janvier 2022 sur l'attractivité de la fonction publique

https://www.transformation.gouv.fr/files/ressource/attractivite_fonction_publique_territoriale_synthese_03.02.2022.pdf

Elaboré par **PHILIPPE LAURENT** PRÉSIDENT DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, **Corinne Desforges** INSPECTRICE GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION et **Mathilde Icard** PRÉSIDENTE DE L'ASSOCIATION DES DRH DES GRANDES COLLECTIVITÉS février 2022

- Un rapport facile à lire qui va au-delà du constat, formule 27 propositions notamment pour développer la coopération et la prise d'initiatives, et supprimer les différents freins à l'attractivité de la fonction publique territoriale.

Attractivité de la FPT pour des personnes de 18 à 30 ans :

Barrière par méconnaissance des métiers

Préférences déclarées des jeunes adultes pour un bon salaire et des possibilités de progression

Processus pour candidater trop complexe ou trop compétitif

La possibilité de développer sa carrière, en changeant d'employeurs tout en conservant ses droits, est un facteur d'attractivité potentiellement très important pour les agents de la fonction publique

Mesures salariales : Mettre en place une politique de rémunération plus incitative

(...)

Créer un « **fonds pour l'attractivité** de la fonction publique territoriale ».

Faciliter l'accès au logement, notamment intermédiaire, (...).

Communiquer sur une **marque Service public**, déclinée sur les métiers de la territoriale et **informer sur les métiers** de la fonction publique territoriale

Réfléchir à la création d'une **prime d'attractivité** fondée sur la stabilité de l'agent dans la collectivité.

Le développement de la coopération et des initiatives y compris inter-fonctions publiques en faveur de l'attractivité à l'échelon local

Dans le cadre de la nouvelle gouvernance proposée par la mission, **coordonner et développer l'analyse prospective** en lien avec le CNFPT et les centres de gestion.

A l'échelle de bassins d'emploi, **impulser des actions** entre les employeurs publics et privés et les personnes en situation de handicap dans une **logique d'intégration durable des talents**.

Sur la base de la conférence régionale de l'emploi (CRE) co-organisée par les centres de gestion et le CNFPT, **mettre en place un « comité régional permanent de suivi de l'emploi public »** composé de représentants des trois fonctions publiques. Ce comité de suivi aurait pour fonction **d'étudier**, au plan régional et départemental, les **zones et les métiers en tension** et de proposer des solutions adaptées au territoire.

Proposer des parcours à l'échelle des territoires départementaux ou infra-départementaux pour faire face à la réalité des mobilités choisies, **mieux définir et utiliser la notion de « bassins d'emploi »** entre les différentes institutions (CDG – CNFPT – PFRH...) et valoriser cette unité territoriale au sein de la GPEEC

Des mesures variées, souvent plus techniques, visant à supprimer les différents freins à l'attractivité de la fonction publique territoriale

La promotion d'une fonction publique inclusive

Dans la fonction publique territoriale, prévoir des dispositifs de « **prépas talents** » au-delà du seul concours d'administrateur.

Expérimenter les concours sur titre pour les apprentis et intégrer pendant la période d'apprentissage un module de préparation au concours

Agir sur les **différents leviers disponibles** pour lutter contre les discriminations : formation des élus, professionnalisation du recrutement ; actions de communication ; **développement du mentorat**, lancement de recherches ciblées.

L'évolution de certains concours

Fixer une clause maximale de réexamen de la nature des épreuves (3 ans) afin de les adapter aux besoins réels des employeurs, dans une logique de GPEEC.

Faire évoluer le process de recensement des besoins en recrutement conditionnant l'ouverture de postes aux concours en sensibilisant les employeurs et, pour certains concours (ex : auxiliaires de puériculture) **accélérer**, à titre expérimental, la **fréquence de l'organisation**.

La garantie des perspectives de carrière des fonctionnaires

Les collectivités diversifient leurs modes de recrutement et tendent à recruter moins de fonctionnaires que par le passé, ce qui limite leurs possibilités de promotion pour assurer le maintien de leurs perspectives de carrière. La mission recommande **d'élargir les recrutements à prendre en compte pour calculer le nombre de promotions possibles** aux recrutements de contractuels sur emplois permanents

L'attention aux conditions de travail et à la qualité de vie au travail

Améliorer les conditions de travail des agents territoriaux en leur fournissant un niveau de protection au moins similaire à celui des salariés (notamment par l'accès à une inspection du travail, un document unique réel levier de prévention et outil managérial).

Créer un site internet partageant les expérimentations en matière de qualité de vie au travail, conditions de travail, alternatives organisationnelles et managériales associant les employeurs locaux, les organisations syndicales et la recherche.

Créer un réseau de chercheurs territoriaux à disposition des collectivités pour coopérer avec les employeurs à des fins de recherches-actions dans le champ de l'innovation managériale et de la qualité de vie au travail

Le management responsable est aussi un avantage pour la marque employeur.

L'engagement et les bienfaits sociétaux d'une démarche de développement durable sont des arguments non négligeables pour les candidats.