



*Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente*

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LES COLLECTIVITÉS LOCALES

SALON DES MAIRES
Jeudi 15 juin 2023

1 - Difficultés de recrutement : de quoi parle t-on ?

Etat des lieux de la situation en France et en Charente.

2 - FOCUS : le métier de Secrétaire de mairie

Résultats de l'enquête des CDG de Nouvelle-Aquitaine - février 2023

3 – Quelles solutions ?

Les actions du CDG 16 : services, initiatives, démarches

Quelques préconisations

Les perspectives nationales

1 - Difficultés de recrutement : de quoi parle t-on ?

Etat des lieux de la situation en France et en Charente.

1. De quoi parle t-on ?

 **emploi public.fr**

Fonction publique territoriale : des difficultés de recrutement dans tous les métiers

Les Echos

Les difficultés de recrutement au plus haut pour les collectivités locales

MAIREinfo

Tendances RH des collectivités 2022 : difficultés de recrutement et manque d'attractivité

franceinfo:

"Nous avons des difficultés de recrutement", reconnaît Stanislas Guerini

la gazette
des communes • des départements • des régions

Comment dépasser les difficultés de recrutement dans les collectivités

Charente Libre

CHARENTE; LA GUERRE DES COLLECTIVITÉS POUR RECRUTER



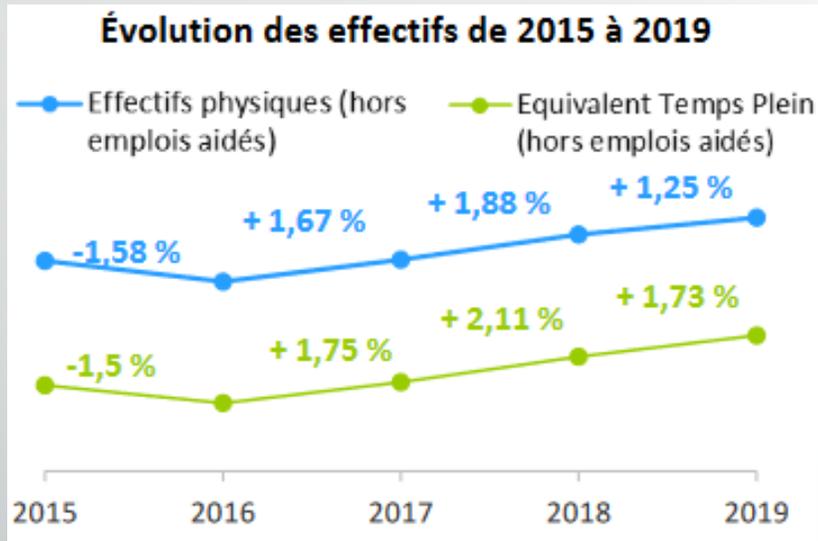
BANQUE des
TERRITOIRES



Tensions de recrutement dans les collectivités :
"un seuil critique a été franchi"

1. De quoi parle t-on ?

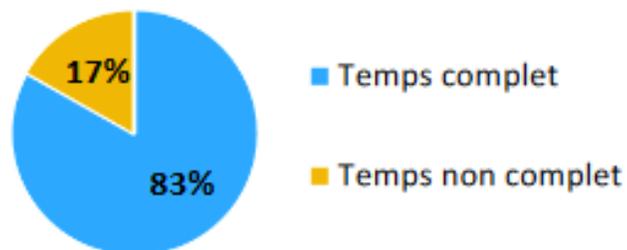
En CHARENTE : Panorama de l'emploi public territorial – Edition 2022



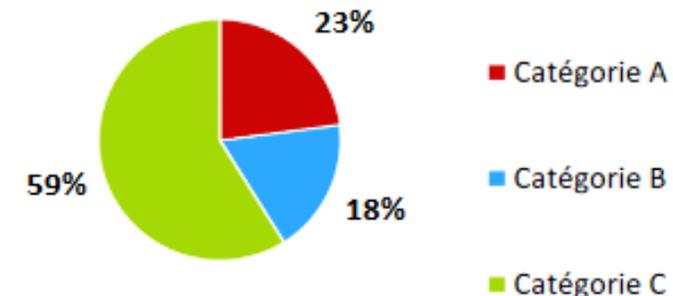
Les chiffres clés

- ➔ 671 offres d'emploi publiées
- ➔ 544 déclarations de créations d'emplois
- ➔ 747 déclarations de vacances d'emplois
- ➔ 410 nominations saisies

➔ 83% des offres à temps complet



➔ 59% des offres en catégorie C



1. De quoi parle t-on ?

En CHARENTE : Panorama de l'emploi public territorial – Edition 2022

→ TOP 5 des familles de métiers qui recrutent le plus

Affaires générales	18%
Education et animation	16%
Entretien et services généraux	13%
Restauration collective	10%
Santé	6%

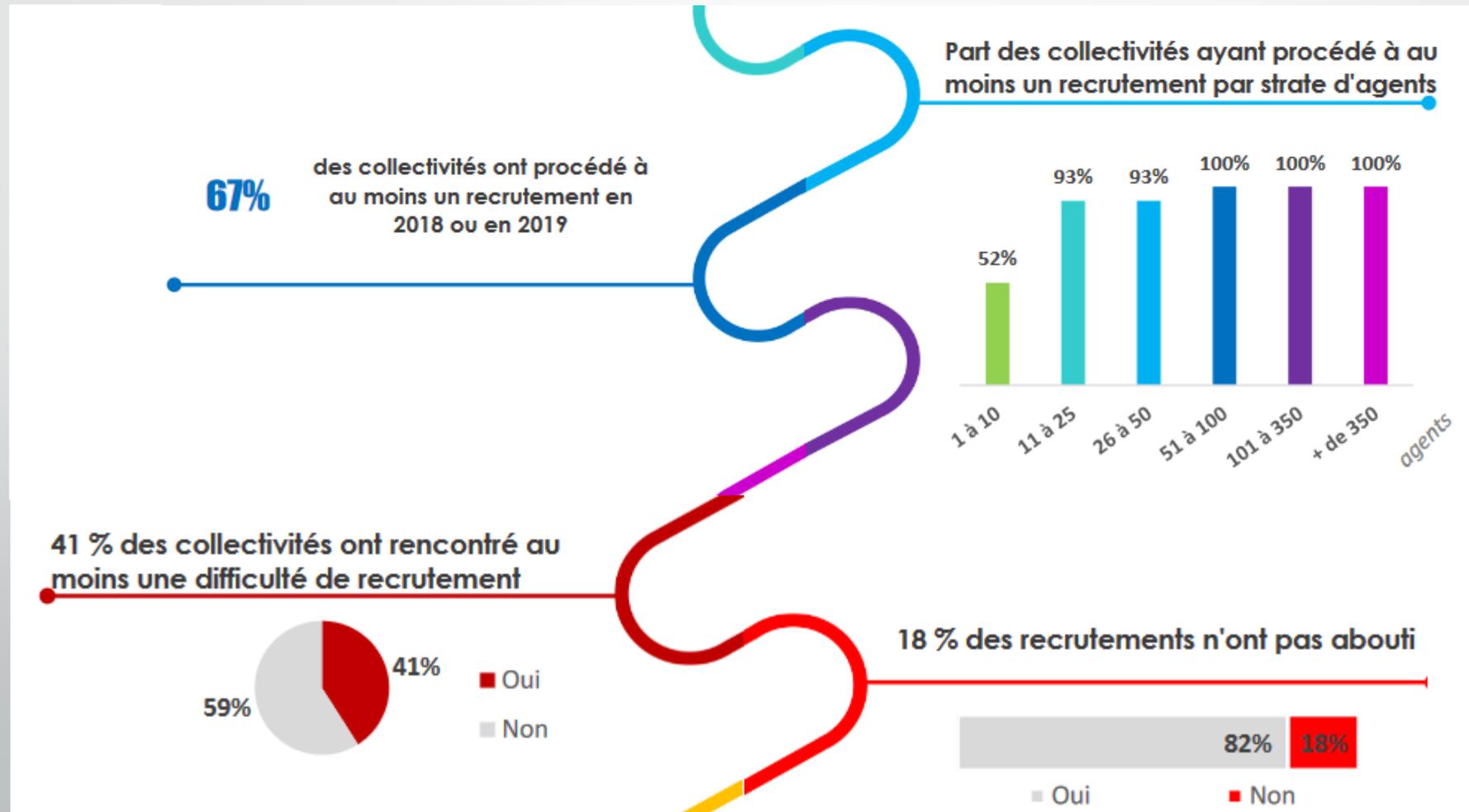
Les départs à la retraite

- Sur 339 départs à la retraite enregistrés au cours de l'année 2020 dans les collectivités, 81% concernent des agents « CNRACL », c'est-à-dire des fonctionnaires à plus de 28h/semaine.
- Plus de deux tiers (74%) des départs en retraite concernent des agents de catégorie C et plus de la moitié (59%) appartiennent à la filière technique.
- Plus de la moitié (56%) des départs à la retraite concernent des agents communaux. 59% des départs concernent des femmes.
- La moyenne d'âge de départ à la retraite est de :

61 ans et 2 mois

1. De quoi parle t-on ?

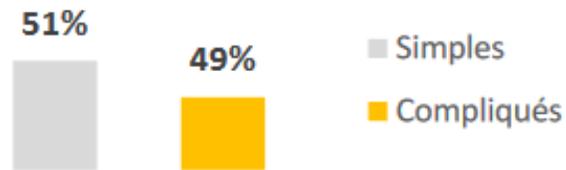
En CHARENTE



1. De quoi parle t-on ?

En CHARENTE

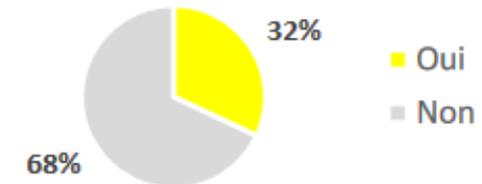
49 % des collectivités estiment que leurs recrutements sont compliqués



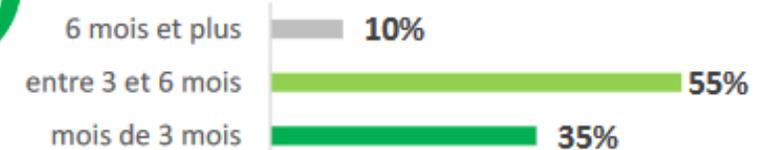
38 % des collectivités estiment que leurs recrutements sont précipités ou subis



32 % des collectivités ont détecté des métiers particulièrement concernés par des difficultés de recrutement



35 % des collectivités ont anticipé leurs recrutements en moins de 3 mois



1. De quoi parle t-on ?

Évolution du nombre d'offres publiées :

2020	2021 ↗	2022 ↗
2971 offres	3334 offres	3851 offres

Le 13/06/23 : **426** emplois de SM sont à pourvoir sur emploi-territorial.fr

En CHARENTE

Les dix principaux métiers en tension

1

SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Filière Administrative

80 % des offres publiées sur internet

Site internet le + utilisé :

Site emploi territorial

Autre moyen le + utilisé :

Affichage en collectivité

Action la + mise en œuvre :

Recours aux CV et candidatures spontanées reçus par la collectivité

Principale cause de difficulté pour les collectivités :

Formation des candidats inadaptée

40%

de ces recrutements n'ont pas pu aboutir

> 10 % des difficultés recensées

Niveau de satisfaction



3
candidatures
reçues en
moyenne

2- Gestionnaire technique en bâtiment

3- Aide soignant

4- Cuisinier

5- Infirmier

6- Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant

7- Agent des espaces verts

8- Assistant de gestion administrative

9- Assistant R.H.

10- Ouvrier du bâtiment

1. De quoi parle t-on ?

Difficultés de recrutement ↔ Perte d'attractivité de la F.P.

Dans un marché de l'emploi en restructuration

Augmentation du nombre
de **départs en retraite**



Dynamisme du marché de l'emploi
ouvrant les opportunités pour les
agents et augmentant la
concurrence public/privé



Méconnaissance et
désintérêt pour le
statut de fonctionnaire



Développement d'une **culture**
de la mobilité



Cursus de formation qui
ne préparent pas aux
spécificités du public



Quête de sens que le
service public n'apporte
plus suffisamment



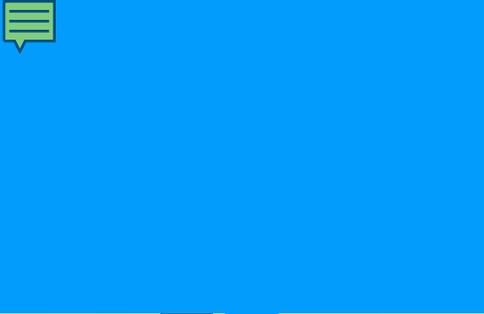
1. De quoi parle t-on ?

Pourquoi est-ce problématique ?

- ➔ Allongement des délais de recrutement
- ➔ Baisse du niveau de compétences / besoins du poste
- ➔ Plus grande rotation des personnels / pas de capitalisation des formations et acquis
- ➔ Dégradation de la qualité du service / décalage de projets
- ➔ Report de la charge de travail sur les agents présents / risque d'usure et d'absentéisme

➔ **Impératif de changer les pratiques sur le recrutement et s'adapter localement**

**ATTRACTIVITÉ
+
FIDÉLISATION**



Difficultés de recrutement

2 - FOCUS : le métier de Secrétaire de mairie

Résultats de l'enquête des CDG de Nouvelle-Aquitaine - février 2023

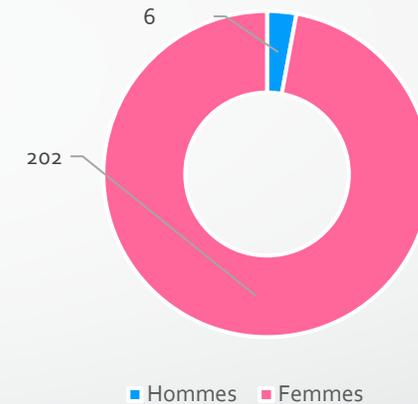
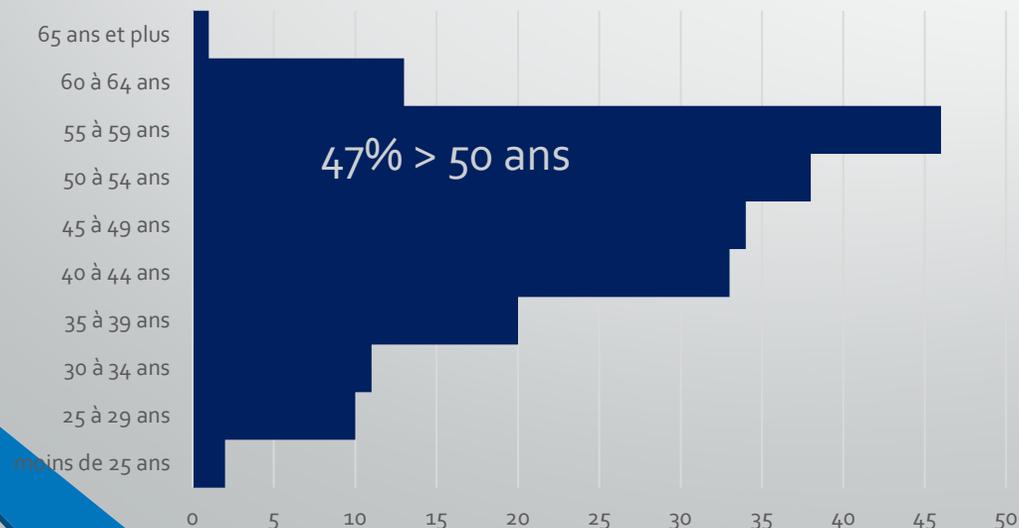
2. FOCUS : le métier de Secrétaire de mairie

Enquête réalisée par les 12 CDG de Nouvelle-Aquitaine avec la collaboration de leur observatoire régional de l'emploi du 16 janvier au 28 février 2023, auprès des secrétaires de mairie (communes < 2000 hab.)

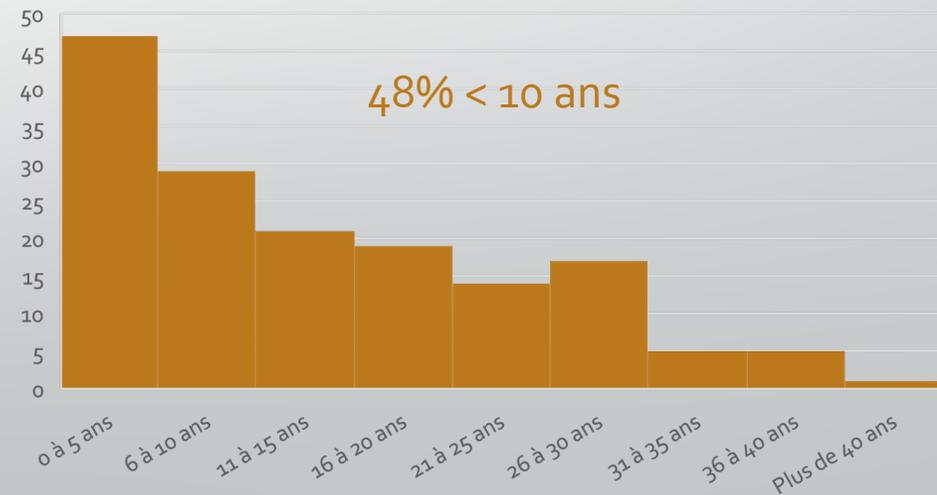
En CHARENTE

327 communes < 2000 habitants
208 réponses à l'enquête

Pyramide des âges



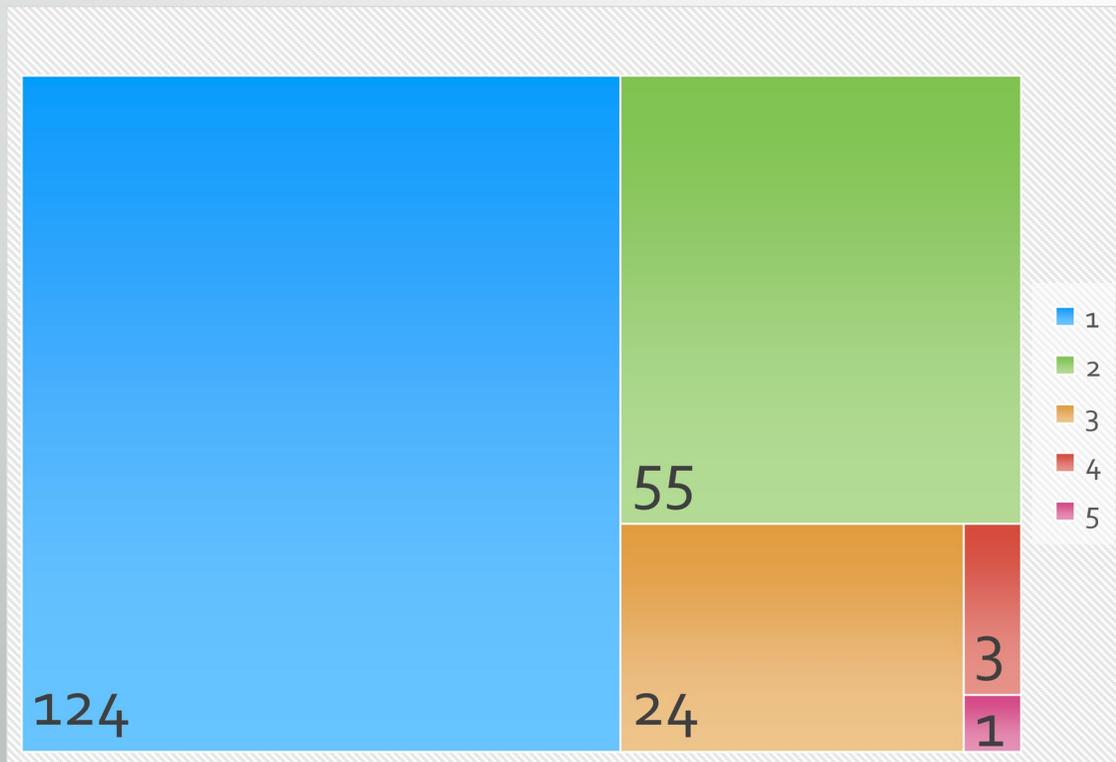
Ancienneté



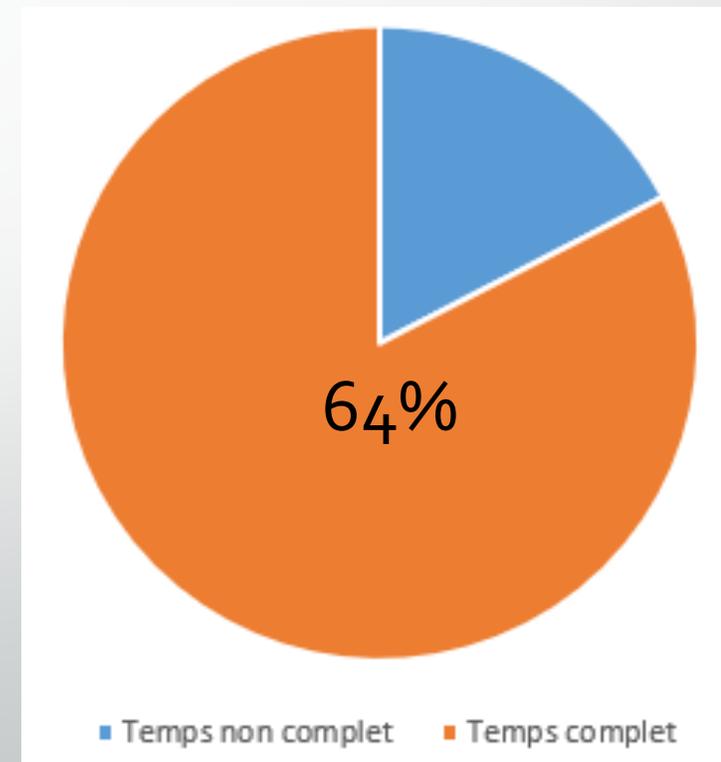
2. FOCUS : le métier de Secrétaire de mairie

En CHARENTE

Nombre d'employeurs

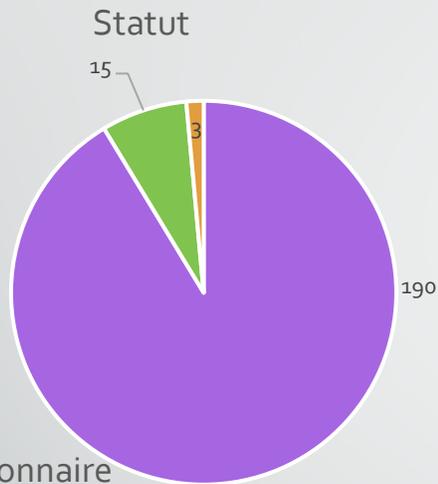


Temps de travail

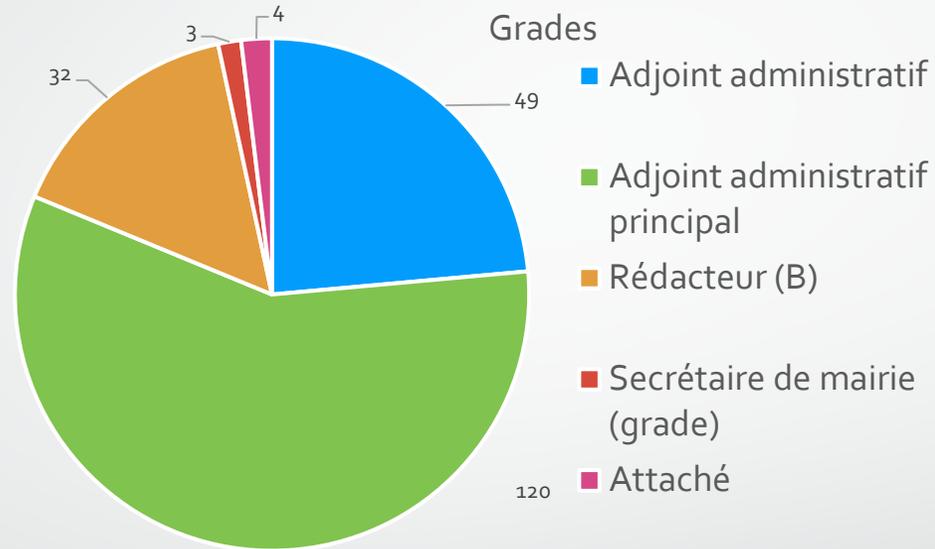


2. FOCUS : le métier de Secrétaire de mairie

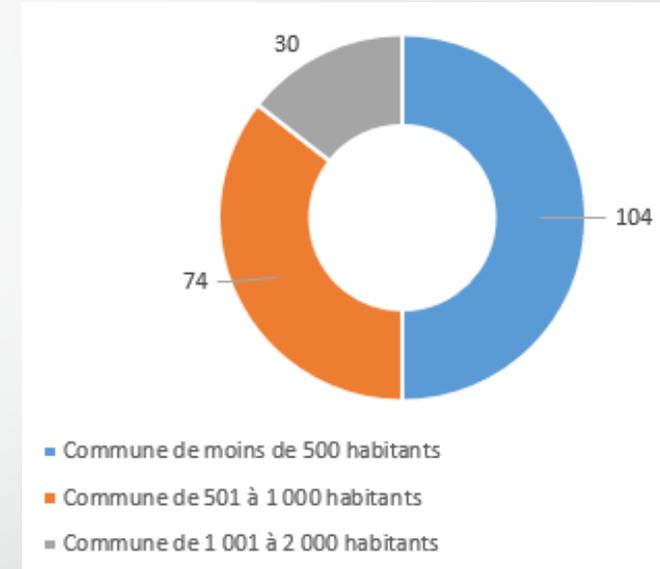
En CHARENTE



- Fonctionnaire
- Contractuel sur emploi permanent
- Autre



- Adjoint administratif
- Adjoint administratif principal
- Rédacteur (B)
- Secrétaire de mairie (grade)
- Attaché



- Commune de moins de 500 habitants
- Commune de 501 à 1 000 habitants
- Commune de 1 001 à 2 000 habitants

Comment avez-vous entendu parler du métier pour la 1^{ère} fois ? ➔ **57,2%** : familles, amis, mairie

Quand avez-vous intégrer la FPT ? ➔ **4,8%** : après une expérience dans le privé

2. FOCUS : le métier de Secrétaire de mairie

En CHARENTE

Pour quelle raison avez-vous souhaité exercer ce métier ?

- ✓ Polyvalence des fonctions : **79,8%**
- ✓ Opportunité professionnelle : **52,9%**
- ✓ Autonomie sur le poste : **52,4%**
- ✓ Proximité avec les administrés: **47,6%**
- ✓ Valeurs du service public : **43,8%**
- ...
- ✓ Attractivité du métier: **24,5%**

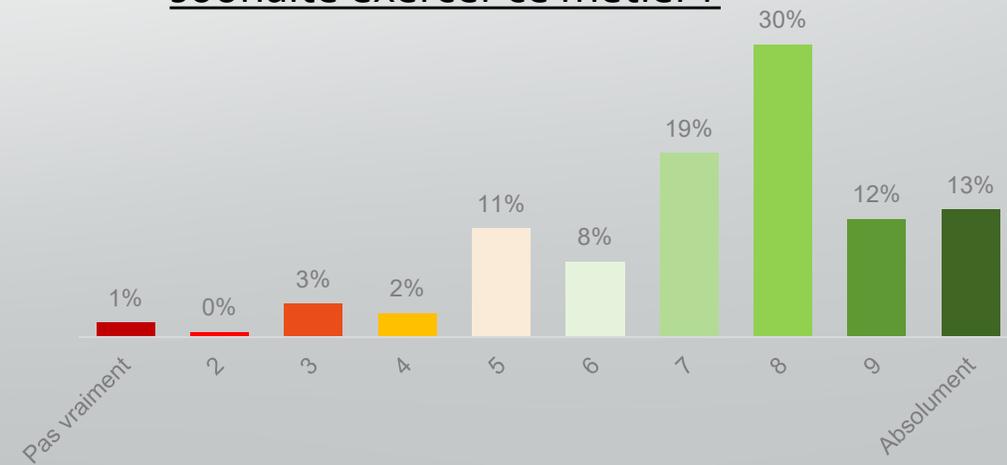
A quoi accordez-vous le plus d'importance ?

- ✓ Diversité des missions : **66,8%**
- ✓ Equilibre vie pro/vie perso : **55,8%**
- ✓ Relations avec les élus : **54,8%**
- ✓ Rémunération : **44,2%**

Qu'est-ce qui vous attire le plus ?

- ✓ Polyvalence des fonctions : **70,2%**
- ✓ Etre acteur du service public: **9,1%**
- ✓ Travailler en contact avec le public : **9,1%**
- ...
- ✓ La rémunération : **0%**

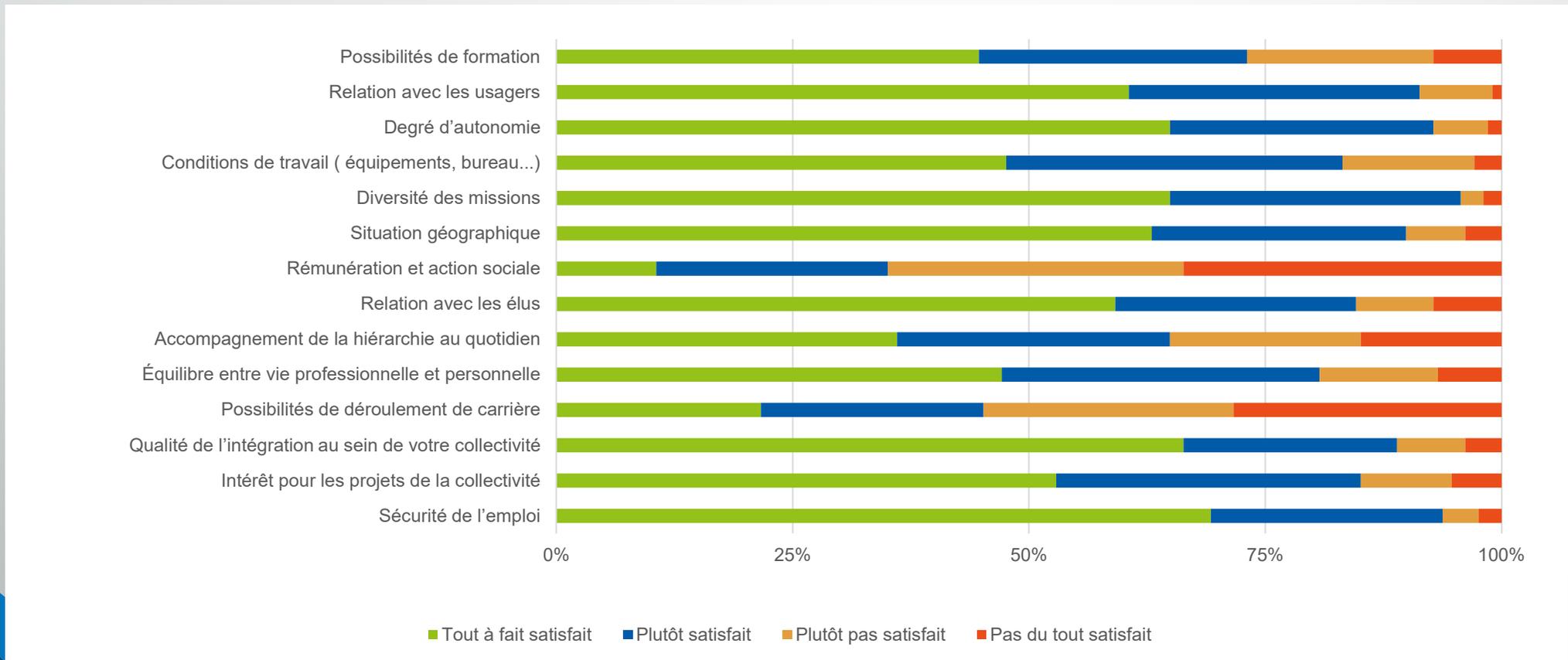
A quel point avez-vous réellement souhaité exercer ce métier ?



2. FOCUS : le métier de Secrétaire de mairie

En CHARENTE

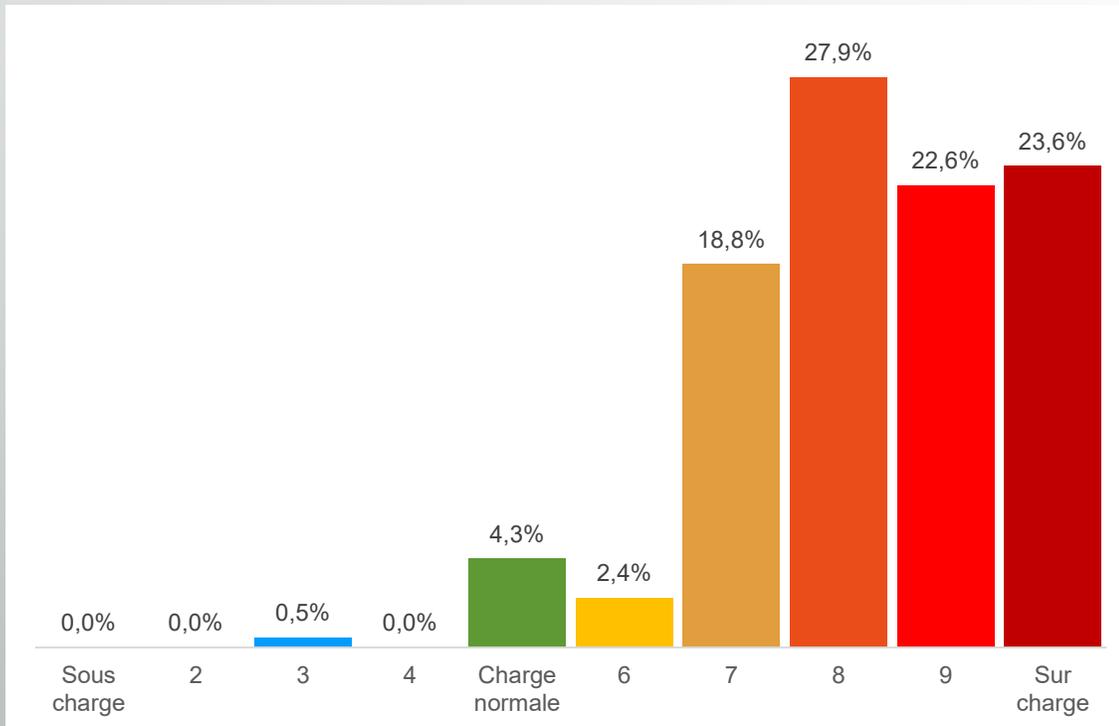
Quelle est votre satisfaction sur vos conditions d'emploi ?



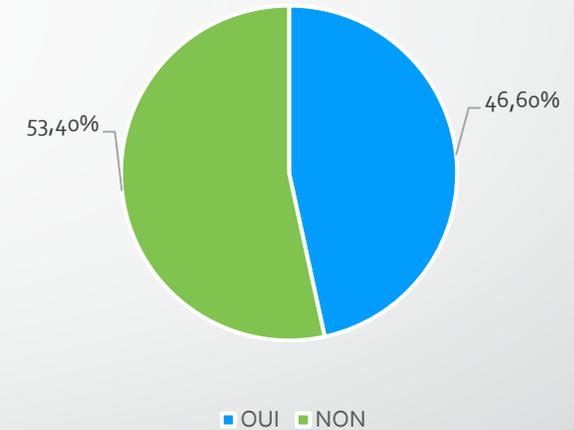
2. FOCUS : le métier de Secrétaire de mairie

En CHARENTE

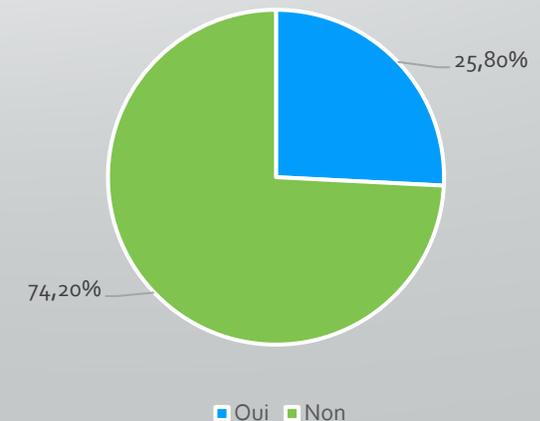
A quel niveau évaluez-vous votre charge de travail ?



Faites-vous régulièrement des heures sup ?



Sont-elles rémunérées ?



2. FOCUS : le métier de Secrétaire de mairie

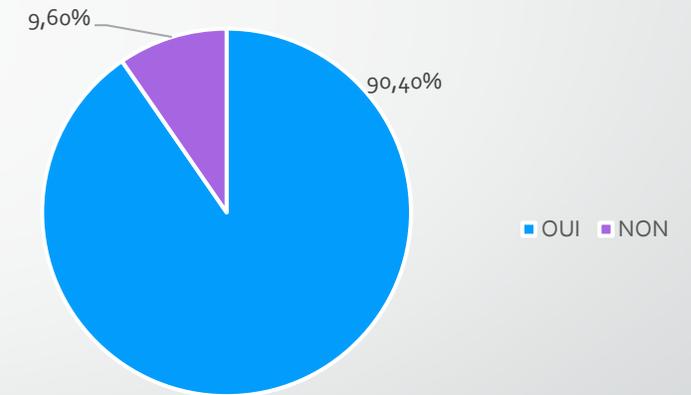
En CHARENTE

Rémunération annuelle moyenne brute = **27 404 €**

1 810 € nets/mois (SMIC 1383€)

	Commune de moins de 500 habitants	Commune de 501 à 1 000 habitants	Commune de 1 001 à 2 000 habitants
Adjoint administratif	26 376 €	26 852 €	27 656 €
Rédacteur	27 024 €	28 110 €	32 547 €
Attaché		42 500 €	29 959 €
Secrétaire de mairie (grade)	38 379 €	37 439 €	
GLOBAL	26 625 €	27 799 €	28 928 €

Percevez-vous du RIFSEEP ?

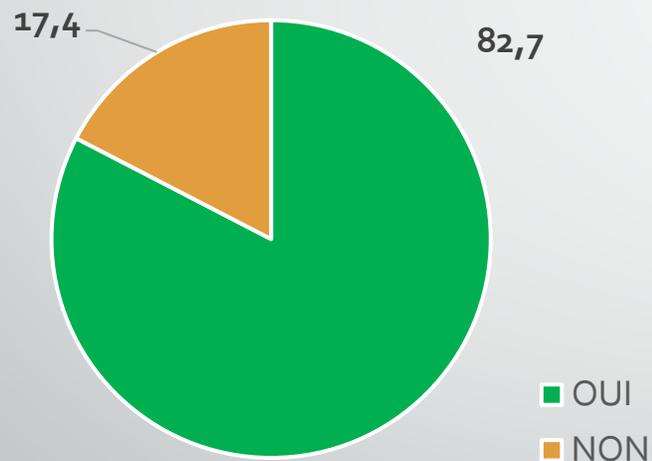


Ancienneté	0 à 5 ans	6 à 10 ans	11 à 15 ans	16 à 20 ans	21 à 25 ans	26 à 30 ans	31 à 35 ans	36 à 40 ans	Plus de 40 ans
Adjoint administratif	25 984 €	25 227 €	25 810 €	26 599 €	29 004 €	28 649 €	29 713 €	29 089 €	33 000 €
Rédacteur	25 163 €	27 859 €	25 714 €	27 210 €	30 723 €	32 606 €	32 516 €		
Attaché	21 410 €				42 500 €			38 507 €	
Secrétaire de mairie (grade)								37 909 €	
Autre									
GLOBAL	25 753 €	25 352 €	25 803 €	26 740 €	30 558 €	29 497 €	30 414 €	34 500 €	33 000 €

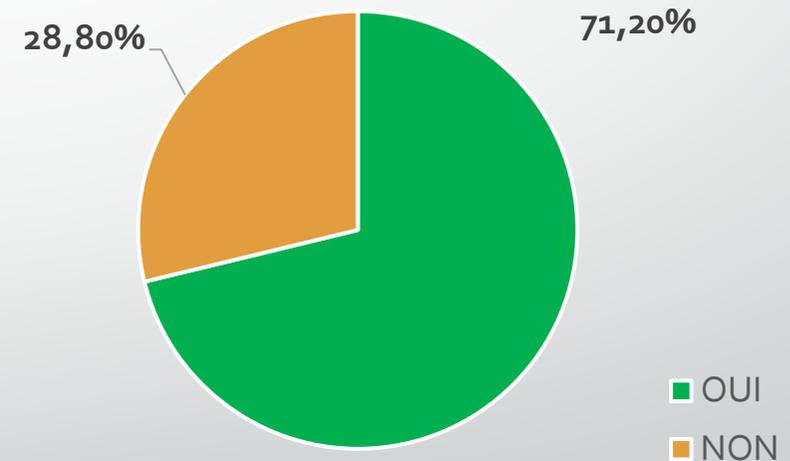
2. FOCUS : le métier de Secrétaire de mairie

En CHARENTE

Pensez-vous que les primes ou les avantages sont des leviers d'attractivité ?



Le fait de bénéficier de la PSC proposée par la collectivité est-il pour vous un critère d'attractivité ou de fidélisation ?



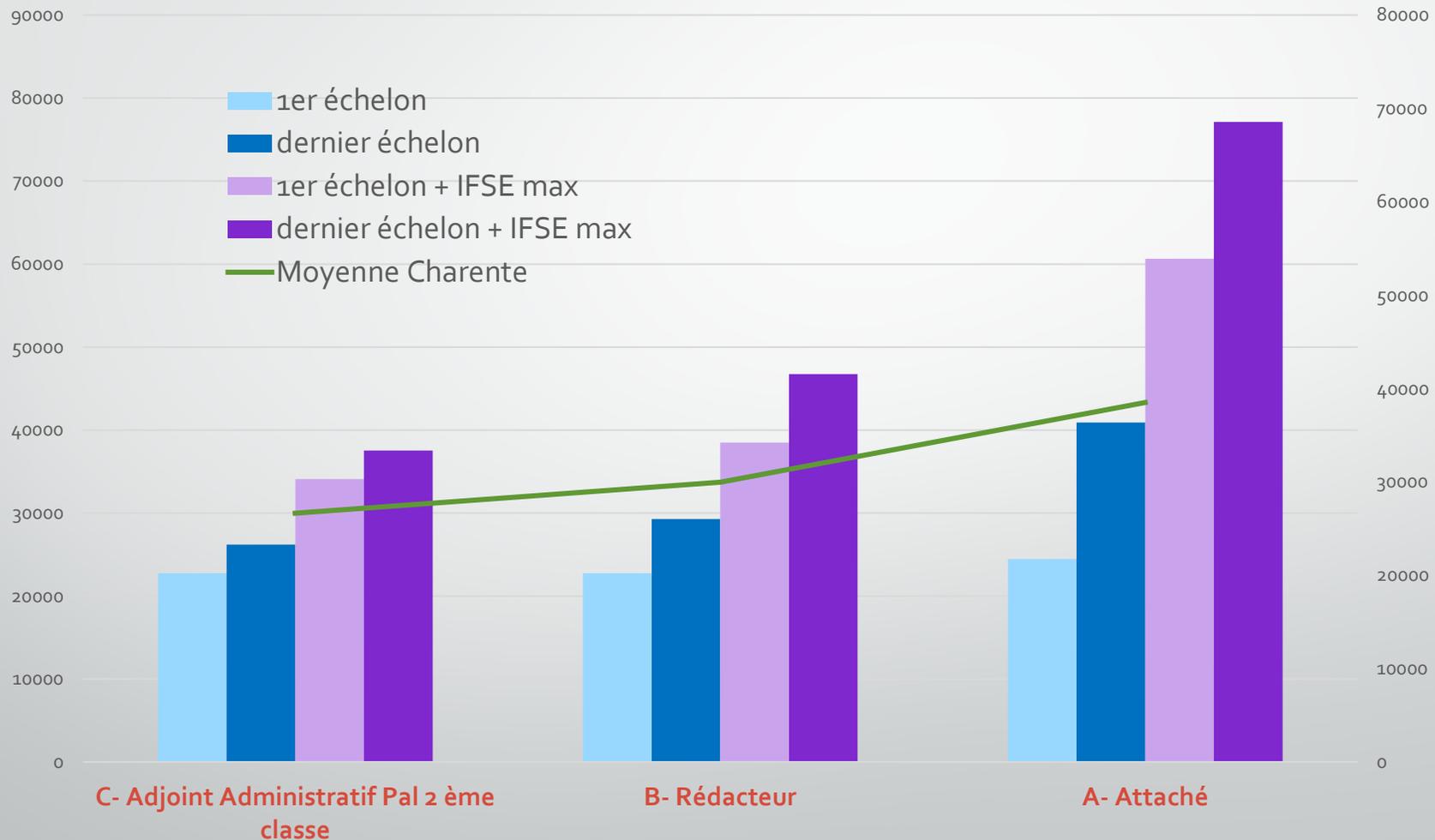
2. FOCUS : le métier de Secrétaire de mairie

RAPPELS STATUTAIRES

- GRADE** Missions / fonction de secrétaire de mairie =
- cat. C sur grade d'avancement
(Principal 2^{ème} ou 1^{ère} classe)
 - cat. B dès le 1^{er} grade
 - cat. A (pas sur emploi fonctionnel <2000 hab.)
- NBI** Agent exerçant les fonctions de secrétariat de mairie (< 3500 hab.) = NBI 30 points obligatoire sauf si contractuel (peut être compensée dans l'IFSE).
- CDD** **Recrutement en statut de contractuel possible :**
- Vacance temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (1 an max renouvelable 1 fois max)
 - Commune <1000 hab. (3 ans max renouvelable sur 6 ans puis CDI)
 - Emploi à temps non-complet <17,5/35^{ème} (3 ans max renouvelable sur 6 ans puis CDI)
 - Lorsque les besoins du service le justifient et qu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté dans les conditions prévues par la loi (3 ans max renouvelable sur 6 ans puis CDI) – uniquement sur grade d'avancement
 - Recrutement d'une personne en situation de handicap
- P.I.** Conditions d'ancienneté réduites pour l'accès au grade de rédacteur et attaché.

2. FOCUS : le métier de Secrétaire de mairie

RÉMUNÉRATIONS



2. FOCUS : le métier de Secrétaire de mairie

En CHARENTE

Quelles sont les évolutions que vous envisagez ?

- ✓ Quitter la fonction publique : **45%**
- ✓ Changer pour une collectivité plus grande : **31%**
- ✓ Effectuer des formations pour acquérir de nouvelles compétences : **31%**
- ✓ Anticiper ma retraite : **31%**
- ✓ Passer un concours : **6%**
- ✓ Changer de métier dans la FPT : **21%**
- ✓ Changer de fonction publique : **14%**
- ✓ Changer de région: **12%**

D'ici 2028, $\frac{1}{4}$ des secrétaires de mairie en France vont partir en retraite

Pourquoi quitteriez-vous votre poste?

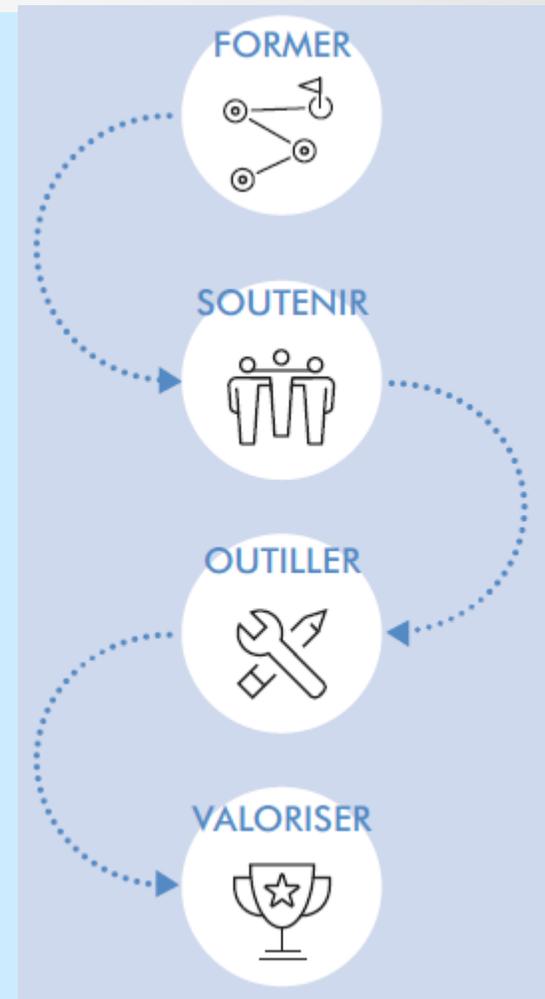
- ✓ Un désaccord avec la hiérarchie / élus: **62,5%**
- ✓ Meilleure rémunération : **52,9%**
- ✓ Possibilité de progression de carrière : **40,9%**

2. FOCUS : le métier de Secrétaire de mairie

En CHARENTE

Certains éléments relatifs à l'attractivité du métier de secrétaire de mairie relèvent de **décisions politiques** :

- Favoriser les **temps complets** en analysant les possibilités de multi-employeurs au sein d'un même territoire avec l'aide des CDG ;
- Dynamiser la rémunération par le **régime indemnitaire** ;
- Rendre possible les départs en **formation** de secrétaires en fonction ;
- **Valoriser** le métier en mettant en avant ses caractéristiques comme des **atouts** plutôt que des contraintes (diversité, autonomie, service au public, proximité...)
- Favoriser la **cohésion** entre les secrétaires de mairie (réseaux, rencontres...)



Difficultés de recrutement

3 – Quelles solutions ?

Les actions du CDG 16 : services, initiatives, démarches

Quelques préconisations

Les perspectives nationales

3.

Quelles solutions – Les actions du CDG 16

1. Des **services** sur 3 niveaux de réponse
 - Urgence
 - Soutien -accompagnement
 - Anticipation
2. Des **initiatives** sur le champ de la formation et la promotion des métiers
3. Des **démarches** coordonnées et nationales

3. Quelles solutions – Les services du CDG 16

1. URGENCE

- S.O.S. Paye
- S.O.S. Secrétaire de Mairie



Depuis le 1^{er} janvier 2023
↳ convention CDGRH+

2. SOUTIEN - ACCOMPAGNEMENT

- Recrutement : jury ⇒ « clé en main »
- Remplacement – Renfort : vivier +1000 candidats
- Paies à façon
- Aide à la prise de poste des S.M.
- Insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (CIMETH)

3. ANTICIPATION

- Démarche G.P.E.E.C.
- Conseil en évolution professionnelle
- Conseil en organisation



3. Quelles solutions – Les actions du CDG 16

Le CDG n'étant pas un organisme de formation, il développe des partenariats...



1. Formation « Collaborateur de collectivités » - 2021 ; 2022 ; 2023



2. Cycle de formation des secrétaires de mairie en poste 2022 ; 2023



3. Titre professionnel d'agent de restauration collective adapté aux agents territoriaux 2024



4. Formation de secrétaires de mairie (à l'étude)

...et agit pour promouvoir l'emploi public territorial en Charente



3. Quelles solutions – Les actions du CDG 16

Le CDG 16 alimente les réflexions nationales et mobilise ses relais



La Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG)

- Propositions pour la revalorisation du métier de secrétaire de mairie
- Contributions à la réflexion sur l'évolution des quotas de la promotion interne, sur les concours, sur la PSC...
- Membre de la Coordination des Employeurs Territoriaux créée en 2018, et relai par ses membres au sein du C.S.F.P.T. et du C.C.F.P.



L'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG)

- Guide pour la valorisation du métier de secrétaire de mairie (2023)

3. Quelles solutions – Quelques Préconisations

1. **Soigner sa définition du besoin** (annonce \neq fiche de poste)
2. **Diversifier les modalités de recherches de profils** (réseaux sociaux, centres de formation, job-dating inversés, CVthèques, listes d'aptitude,...)
3. **Travailler sa « marque employeur » = facteurs d'attractivité**
Image du territoire, projets valorisants, équilibre de vie, image de la collectivité...
4. **Anticiper les besoins grâce à la GPEEC** : apprentissage, mobilité interne, limiter l'usure professionnelle...
5. **Porter l'effort sur la formation** : soutien et développement des compétences.



3. Quelles solutions – Quelques Préconisations

6. **Mettre en place une politique de rémunération plus incitative** : Protection sociale complémentaire, CDAS, CNAS, chèque déjeuner, CIA...
7. **Agir sur les conditions de travail** : temps de travail, horaires variables, télétravail, logement, dialogue social ouvert et transparent...
8. **Valoriser le sens du métier** : associer, impliquer, faire participer les agents au projet municipal, ...
9. **Etre vigilant sur la qualité managériale, l'ambiance de travail**: reconnaissance, cohésion, moments de convivialité, espaces de travail, de restauration...

3. Quelles solutions – Perspectives nationales

Octobre 2021 : AMF formule 26 propositions, la FNCDG et SNDGCT contribuent également

↳ NBI 30 points (décret 28/02/22)

Janvier 2022 – Rapport « L'attractivité de la FPT »

- Diplôme ou formation non valorisée en l'absence de concours
- Niveau de rémunération décroché par rapport au privé + meilleure protection sociale
- Gel du point = phénomène de paupérisation, sentiment de déclassement
- Hausse du SMIC => tassement des grilles = absence de perspectives de carrière

↳ 27 recommandations

Agenda social FP 2023 : 4 grands chantiers

- Exercice du dialogue social
- P.S.C.
- Accès, parcours et carrières, rémunération
- Fonction publique +

3. Quelles solutions – Perspectives nationales

Mai 2023 : Lancement du site « choisirleservicepublic.gouv.fr »

- ↳ Nouvelles fonctionnalités afin de renforcer l'attractivité vers les métiers du service public

Mars - Mai 2023 : Propositions de loi du Sénat (30/03 Mme BRULIN, 1/05 M. PATRIAT)

pour relancer l'attractivité du métier de secrétaire de mairie

- ↳ Créer un statut d'emploi particulier commun des responsables de l'administration communale, allant de la catégorie C+ à A,
- ↳ Accompagner financièrement les communes de moins de 2 000 habitants dans leurs difficultés de recrutement
- ↳ ...

3. Quelles solutions – Perspectives nationales

12 Juin 2023 : Annonces M. GUERINI

- ↳ Valeur du point : +1,5% au 1/07/23
- ↳ Points supplémentaires (jusqu'à 9) aux agents les – bien payés, en juillet 2023
- ↳ +5 points au 1/01/24 (environ 25€)
- ↳ Prime pouvoir d'achat 300<800 €, fin 2023 ➔ si décision de l'assemblée délibérante pour les CT
- ↳ Hausse du remboursement forfait transport : 50 ⇒ 75%
- ↳ Frais de mission (repas, nuitées) revalorisés de 10%
- ↳ Reconduction de la GIPA (! inflation)
- ↳ Revalorisation de l'indemnisation des CET (+10%)

A venir ? « rebattre les cartes de l'organisation de la rémunération dans la fonction publique en reconnaissant davantage la performance individuelle et collective des agents. » E. MACRON – 2022

- ↳ Refonte globale des grilles ?
- ↳ Transfert primes/points ?
- ↳ Part du CIA ?

3. Quelles solutions – Perspectives nationales

12 Juin 2023 : Annonces M. GUERINI

- ↳ Valeur du point : +1,5% au 1/07/23
- ↳ IM 361 = IMT = 1^{er} échelon C1
- ↳ Points supplémentaires (jusqu'à 9) aux agents les – bien payés, au 1^{er} juillet 2023
- ↳ +5 points pour tous au 1/01/24 (environ 25€)
- ↳ Prime pouvoir d'achat 300<800 €, fin 2023 ➔ si décision de l'assemblée délibérante pour les CT
- ↳ Hausse du remboursement forfait transport : 50 ⇒ 75%
- ↳ Frais de mission (repas, nuitées) revalorisés de 10%
- ↳ Reconduction de la GIPA (! inflation)
- ↳ Revalorisation de l'indemnisation des CET (+10%)

A venir ? « rebattre les cartes de l'organisation de la rémunération dans la fonction publique en reconnaissant davantage la performance individuelle et collective des agents. » E. MACRON – 2022

- ↳ Refonte globale des grilles ?
- ↳ Transfert primes/points ?
- ↳ Part du CIA ?

MERCI
pour votre attention

