

« Attractivité de la fonction publique territoriale : passons à l'action ! »

Les Rencontres Emploi-RH commencent dans quelques instants...

Les Rencontres Emploi-RH commencent dans quelques instants...

Attractivité de la fonction publique territoriale : passons à l'action !

Ouverture de la rencontre par **Xavier Bastard** – Directeur général du CIG petite couronne

Préambule par **Philippe Laurent** – Président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et Maire de Sceaux

Table ronde n°1 – Faut-il changer l'image de la FPT ? Partager des constats pour agir

Intervenants :

Mathilde Icard - Présidente de l'association des DRH des grandes collectivités, Directrice générale - Centre de Gestion du Nord

Marie Mennela - Secrétaire nationale – CFDT

Vincent Kerbiquet - Directeur général adjoint des services, Pôle ressources - Commune de Nogent-sur-Marne

Animation et tchat : **Solenne Lépingle** et **Diana Devy** - CIG petite couronne

Table ronde n°2 – De quels leviers disposent les employeurs territoriaux pour améliorer leur attractivité ? Pistes d'action et perspectives

Intervenants :

Vincent Kerbiquet - Directeur général adjoint des services – Pôle ressources - Commune de Nogent-sur-Marne

Anne-Sophie Lecointe – Directrice des ressources humaines – EPT de Plaine Commune

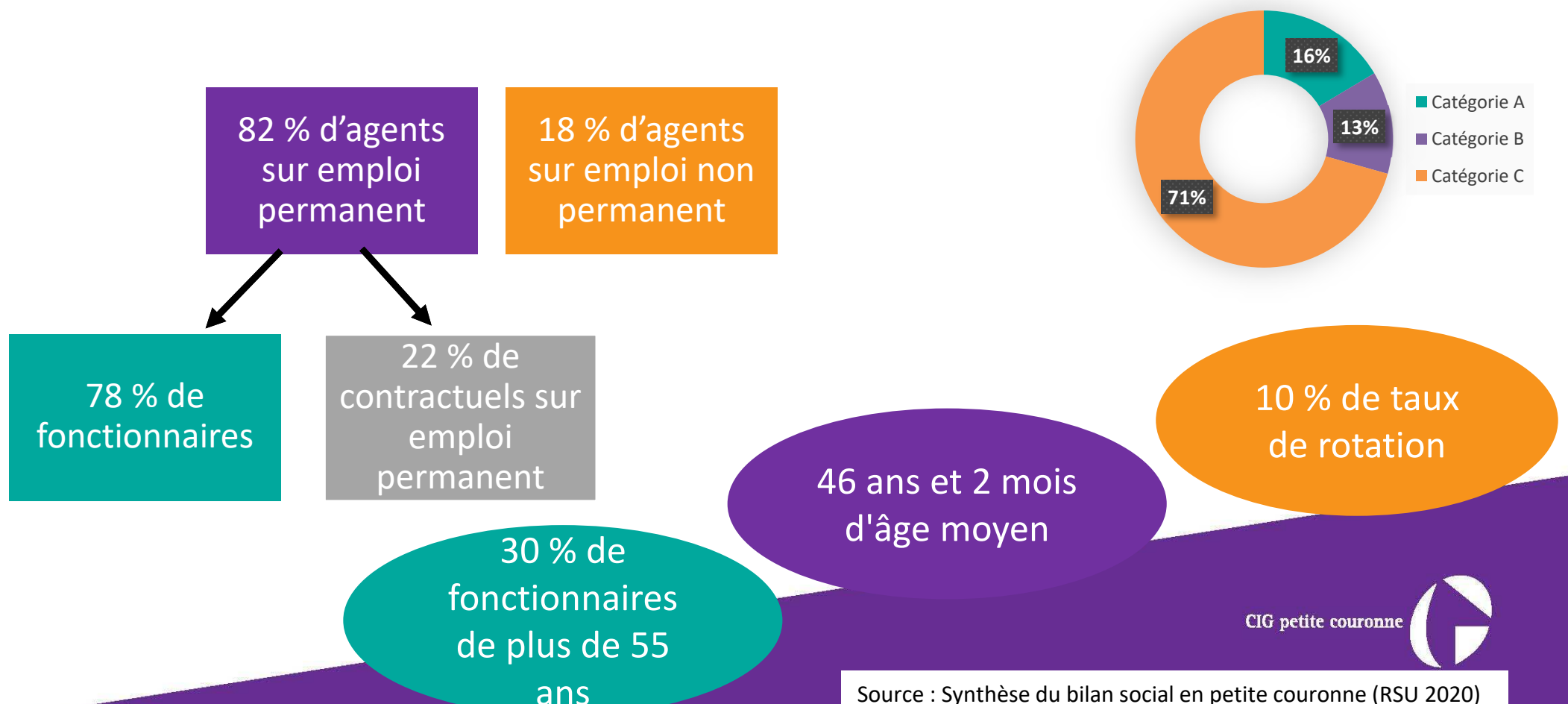
Sonia Loukil - Directrice des ressources humaines – Commune de Puteaux

Animation et tchat : **Estelle Bouchetard** et **Diana Devy** - CIG petite couronne

Clôture de la rencontre, par **Diana Devy** – Directrice déléguée RH-Emploi territorial du CIG petite couronne

Les grands chiffres de l'emploi en petite couronne

- Environ 150 000 agents
- Un nombre de collectivités en baisse (350 en 2020)
- Une faible évolution des effectifs sur les 5 dernières années



Les grands chiffres de l'emploi en petite couronne

- Presqu'un **triplement** du nombre d'offres d'emploi diffusées sur le site du CIG en 6 ans
- Près de 12 000 offres diffusées en 2021

40 % des offres en filière administrative

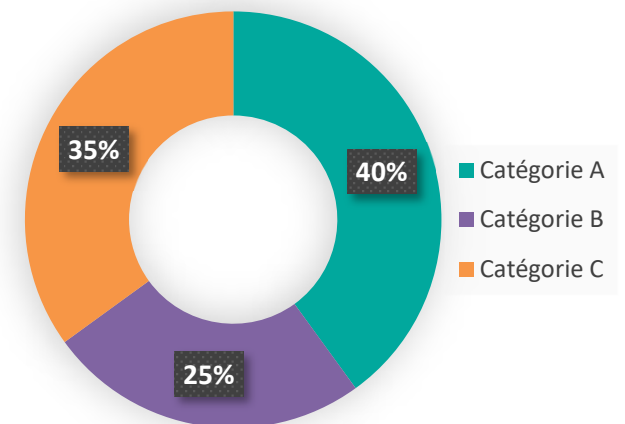
24 % des effectifs

27 % des offres en filière technique

43 % des effectifs

17 % des offres en filière médico-sociale

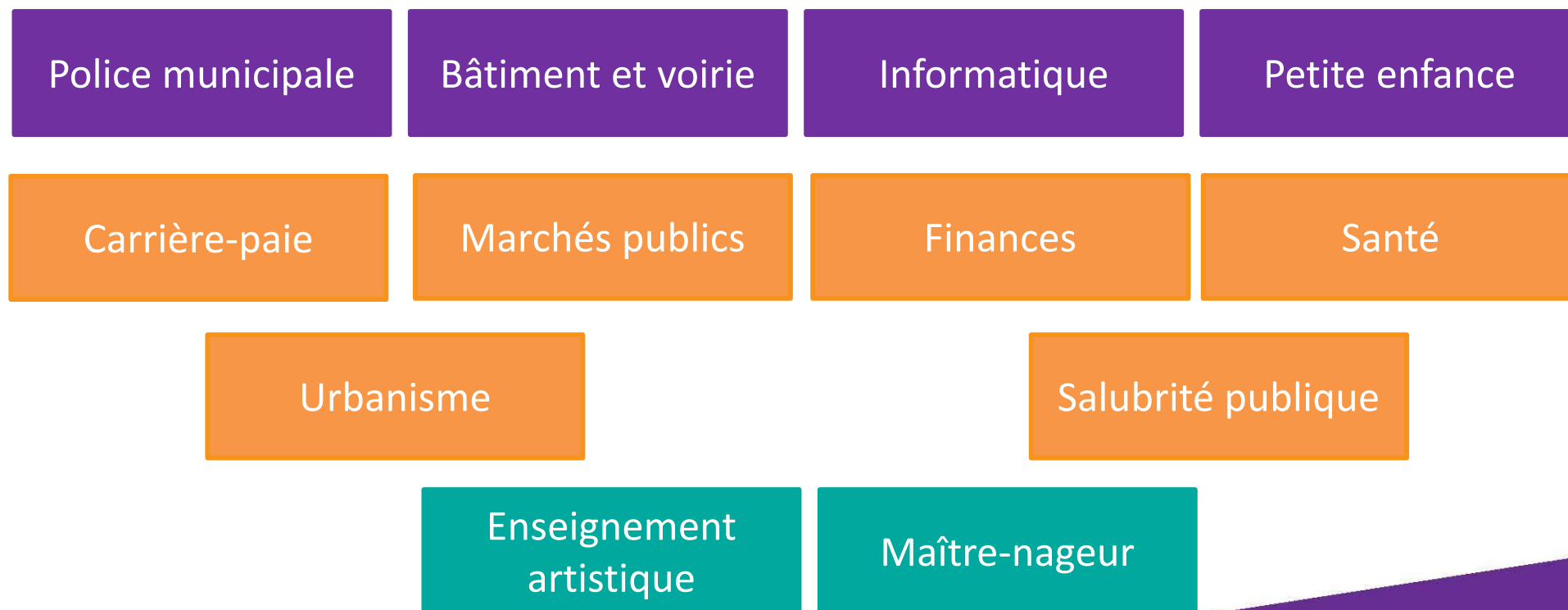
8 % des effectifs



Un constat partagé dans les autres CDG :
+42 % d'offres entre 2017 et 2020 en Auvergne Rhône-Alpes

Les secteurs en tension en petite couronne

- Près de la moitié des collectivités répondantes déclarent rencontrer des difficultés persistantes de recrutement



Enquête sur l'attractivité de la DITP

- Public interrogé : personnes âgées de 18 à 30 ans

Seulement 74 % de réponses correctes à l'affirmation : « Les agents sont responsables de la gestion des administrations locales (régions départements et communes) »

Un quart des répondants n'ont pas su identifier les responsabilités de base de la fonction publique territoriale

Les ressources du CIG sur l'attractivité

Des vidéos de promotion des métiers en tension disponibles sur le site du CIG

Chargé d'opérations voirie

Ville de Bobigny (93)



Khalil NDADANI
Ingénieur chargé d'opérations voirie
Ville de Bobigny

Gestionnaire carrière-paie

Ville de Nogent-sur-Marne (94)



Responsable de la commande publique

Département des Hauts-de-Seine (92)



Hélène COUTURON
Responsable du Service achat patrimoine, aménagement, collèges et sports
Département des Hauts-de-Seine

Gestionnaire comptable

Ville d'Épinay-sur-Seine (93)



Fanny MORIN
Direction des Finances
Mairie d'Épinay-sur-Seine

Les rencontres emploi-RH reprennent dans quelques instants...

Les ressources du CIG sur l'attractivité

Un guide du recrutement à destination des opérationnels RH



Repères et outils méthodologiques sur l'ensemble du processus de recrutement

Modalités de recrutement mises à jour du CGFP

Les rencontres emploi-RH reprennent dans quelques instants...

Les ressources du CIG sur l'attractivité

La mission remplacement



Vous avez des besoins de remplacement ou de renfort ?

La mission remplacement propose :

- Réactivité et disponibilité
- Une sélection rigoureuse des candidats par des recruteurs spécialistes de la FPT
- La prise en charge de l'intégralité de la procédure de recrutement
- La gestion administrative des agents au quotidien

Les rencontres emploi-RH reprennent dans quelques instants...

Les ressources du CIG sur l'attractivité

Un guide interactif pour fidéliser les inspecteurs de salubrité

La fidélisation des inspecteurs de salubrité

GUIDE À L'USAGE
DES RESSOURCES
HUMAINES

Issu du travail d'un groupe mixte de recruteurs et de professionnels, ce guide a été élaboré pour permettre aux employeurs territoriaux de s'auto-évaluer et d'identifier des leviers à activer en termes d'attractivité et de fidélisation des agents sur ce type de missions.

| DES LEVIERS | DES PISTES POUR AGIR... | Levier mis en place | Levier à développer | Levier inadéquat |
|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| L'évaluation du besoin <i>Appui</i> | → Conseil en organisation auprès du responsable de Service Communal Hygiène et Santé (SCHS) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | → Evaluation des besoins en moyens humains | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| L'offre d'emploi <i>Attractivité du poste</i> <i>Attractivité de la collectivité</i> | → Indiquer le contexte et valoriser les projets de la collectivité | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | → Décrire les missions principales du poste et ses contraintes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



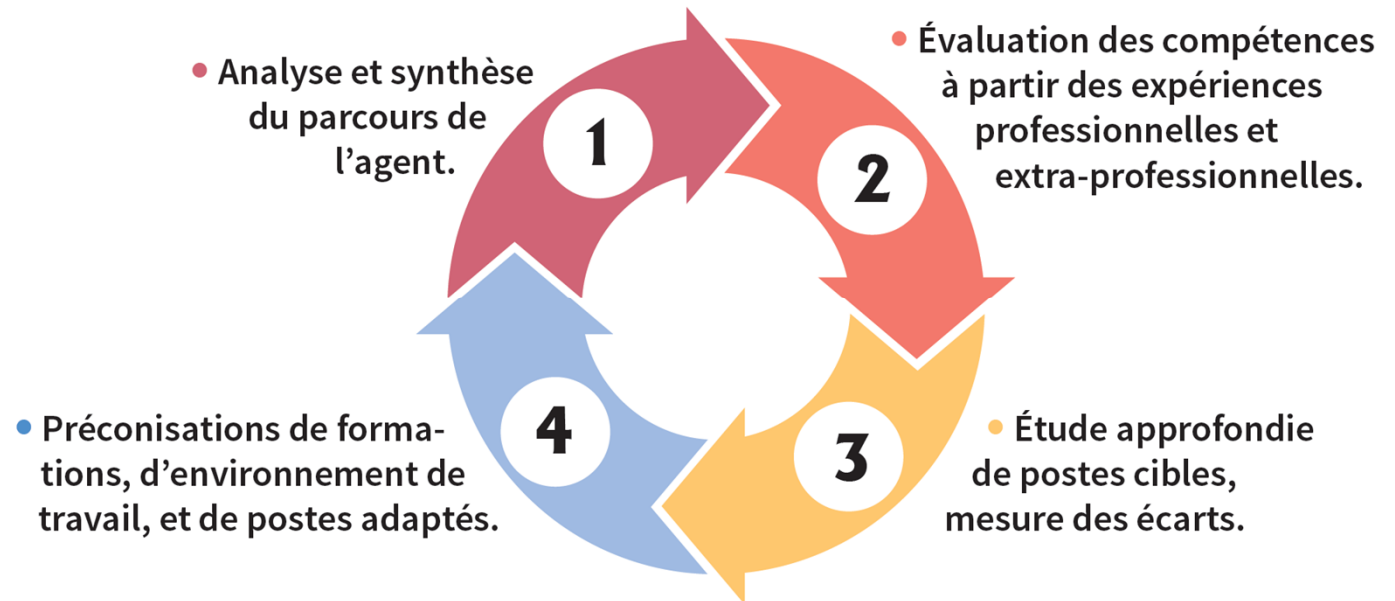
Les rencontres emploi-RH reprennent dans quelques instants...

Les ressources du CIG sur l'attractivité

Un partenariat avec la collectivité qui permet de :

- Repérer les viviers de compétences au sein de la collectivité,
- Dynamiser et motiver les agents en créant des opportunités de mobilité,
- Prévenir et favoriser des reclassements adaptés,
- Diminuer les tensions sociales. Concilier intérêts individuel et collectif.

Le conseil en orientation professionnelle



Les rencontres emploi-RH reprennent dans quelques instants...

Les ressources du CIG sur l'attractivité

Un partenariat sur 2 diplômes pour favoriser l'apprentissage



- Licence 3 professionnelle en alternance « Métiers des administrations et des collectivités territoriales » de l'université Paris-Saclay
- Master « Management et administration publics » du CFA SACEF et IPAG de Poitiers

Des diplômes adaptés

Des étudiants présélectionnés et préparés par le CIG

Un job dating d'une matinée pour la Licence

L'envoi de candidatures d'étudiants pour le Master

1^{er} juillet

Témoignages de nouveaux agents accueillis en collectivité

Mes collègues ne voulaient pas me former. Ils rechignaient à partager les informations

Mon équipe connaissait un fort turnover. Nous n'étions jamais au complet. Le manque d'effectif créait des tensions entre nous



Les tâches attribuées ne correspondaient pas au descriptif du poste initial. On me cantonnait au classement.

Mes collègues de bureau étaient rarement disponibles pour répondre à mes questions

« Attractivité de la fonction publique territoriale :
passons à l'action ! »

Un très grand merci à tous ceux qui ont rendu possible l'organisation de l'édition 2022 des Rencontres emploi-RH

Les intervenants extérieurs :

Mathilde ICARD, Vincent KERBIQUET, Philippe LAURENT, Anne-Sophie LECOINTE, Sonia LOUKIL, Marie MENNELA

Les témoins vidéos :

Coralie AVICEAU, Nadia BELGAT, Aurélien BERGES, Flora LEROUX, Kevin PRIEUX

L'ensemble des organisateurs et contributeurs :

Xavier BASTARD, Martine BARBEROUX, Cédric BAUDOUIIN, Lisa BAUDRY, Estelle BOUCHETARD, Dominique BURIDANT, Fabienne CAURANT, Gaël CHARTIER, Cathy CHEVALLOT, Diana DEVY, Aurélie FOSTYKO, Wilfrid GERBER, Jean GHEROLDI, Eloïse GOUNOT, Solenne LEPINGLE, Véronique LEYRAL, Sophie LOR, Basilide MITOULOU, Karine TIREL, Nadine VIGOUROUX, Aurore VINANT et l'équipe de la direction de l'emploi territorial

Sphère Communication – Stéphanie SALIS