

Renforcer l'attractivité des métiers du service public local



QUELQUES CHIFFRES CLÉS

- **Près de 400 000** agents, titulaires ou non, travaillent dans les grandes villes, agglomérations et métropoles.
- **+ 1,2 %**, c'est la progression de la rémunération en euros constants des agents territoriaux entre 2010 et 2019, contre 3,8% pour celle des salariés du secteur privé (source : INSEE).
- **- 28 points**, c'est la chute de la part des agents territoriaux qui recommanderaient à leurs proches de travailler dans leur collectivité, entre 2020 et 2021. Cela représente seulement un tiers des agents (source : Baromètre 2021 de la Gazette des communes).

Ces dernières années, l'agenda de la Fonction publique territoriale a été dominé par une succession de chantiers statutaires, qui ont concentré et concentrent encore la mobilisation des acteurs de la fonction « Ressources humaines » dans les collectivités. Pourtant, les défis que les employeurs territoriaux doivent relever dépassent aujourd'hui largement les questions de statut.

Alors que les collectivités font face à des difficultés de recrutement dont certaines emportent déjà des conséquences sur le service apporté à la population, la préoccupation des employeurs urbains est avant tout d'être en capacité de mobiliser, d'accompagner et de fidéliser, aujourd'hui comme demain, les compétences indispensables au service public. Anticiper les besoins de compétences induits par les évolutions de la société et

garantir durablement l'attractivité des métiers de l'action publique locale apparaissent comme les défis majeurs qui doivent orienter les priorités d'actions. Le service public local a besoin, plus que jamais, d'un discours positif, fondé sur le sens de l'engagement et accompagné d'un consensus renouvelé sur les valeurs du service public.



La méthode prônée par les élus de France urbaine

Face à la baisse de l'attractivité et aux tensions pesant sur de nombreux métiers, une nouvelle réforme statutaire et une refonte du système des rémunérations ne constitueraient pas une réponse appropriée à court terme. Alors que la stagnation du traitement indiciaire a donné un rôle prépondérant à la différenciation par le régime indemnitaire, les employeurs urbains partagent la conviction que le dégel du point d'indice est une mesure incontournable à court terme. Toutefois, cette mesure implique d'engager une discussion sur son impact budgétaire et sur les mesures propres à redonner aux collectivités des moyens d'actions à la hauteur de leurs défis.

France urbaine entend porter des propositions pragmatiques, tenant à la levée de certains freins réglementaires, statutaires et budgétaires au plan national et à la capacité laissée aux employeurs à prendre des initiatives et à apporter des solutions au plan local. Ces chantiers doivent s'inscrire dans un dialogue social renouvelé, plus fidèle à la logique de la décentralisation, reposant sur une meilleure articulation entre la négociation locale et une négociation collective nationale directement pilotée par les employeurs territoriaux eux-mêmes et dans laquelle l'Etat assurerait un rôle de retranscription normative.





Des propositions concrètes

- **Pour faire face aux coûts élevés de logement, mettre en place des actions de soutien par les employeurs territoriaux pour les agents**, à l'image des dispositifs en vigueur dans le secteur privé (« 1 % logement ») ;
- **Elargir et moderniser les conditions d'attribution des aides à l'installation** ;
- **Dégeler la valeur du point d'indice** en associant les employeurs territoriaux à des études d'impact financier de la mesure et en examinant les mesures propres à donner aux grandes collectivités des moyens d'actions à la hauteur des défis et responsabilités qui sont les leurs ;
- **Renforcer le recours aux dispositifs d'intégration des jeunes** (apprentissage, emplois aidés, service civique, etc.) en simplifiant l'accès et en augmentant le financement, en particulier pour l'apprentissage ;
- **Reconnaître directement les qualifications ou compétences**, en particulier lorsque ces compétences sont reconnues au travers d'un diplôme d'Etat ;
- **Expérimenter la mise en place d'agences territoriales** chargées de mener des campagnes de recrutement communes entre employeurs publics d'un même bassin d'emploi ;
- **Sécuriser le parcours des agents vacataires et contractuels** lorsque la situation ne permet pas de recruter d'agents titulaires, en levant les dispositions qui aboutissent à des conditions contractuelles inadaptées ;
- **Mener des campagnes de communication nationales afin de promouvoir le service public local**, en valorisant la diversité des missions et le sens de l'engagement.

POUR ALLER PLUS LOIN

- **Engager une réforme plus structurelle du système de rémunérations**, en croisant les logiques de grades avec celles d'emplois et de métiers, afin de revaloriser les compétences qui présentent les plus forts enjeux d'attractivité tout en confirmant les avantages du cadre statutaire en matière de mobilité des agents et d'adaptabilité du service public ;
- **Confier, dans le cadre du dialogue social national, la maîtrise de l'agenda social et le pilotage de la négociation collective aux employeurs territoriaux**, en lien avec les organisations syndicales.