



Les Fiches de l'Observatoire

Février 2024 #181

Difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher

Analyse des principaux résultats de l'enquête

Fin 2022 et courant 2023, l'**Observatoire de l'Économie et des Territoires** en partenariat avec l'**Association des Maires de Loir-et-Cher** a interrogé près de 440 collectivités territoriales du département sur leurs difficultés de recrutement.

Plus de 220 témoignages de communes, syndicats intercommunaux et communautés de communes ou d'agglomération ont été recueillis lors de cette consultation, soit **plus d'un retour sur deux**.

4 employeurs territoriaux sur 10 faisaient état, au moment de la consultation, d'un **manque de main-d'œuvre**.

Au total, **les besoins portaient sur 185 postes, soit 5 % des effectifs des répondants**.

Les postes recherchés relevaient principalement des **filières technique ou administrative** (85 %) et de la **catégorie hiérarchique C**. Ils étaient **ouverts** dans les deux tiers des cas à **des profils contractuels**.

35 % des collectivités ayant répondu mentionnaient **des difficultés importantes de recrutement**, du fait notamment du **niveau peu attractif des rémunérations** et d'un **défaut de candidatures** au niveau local.

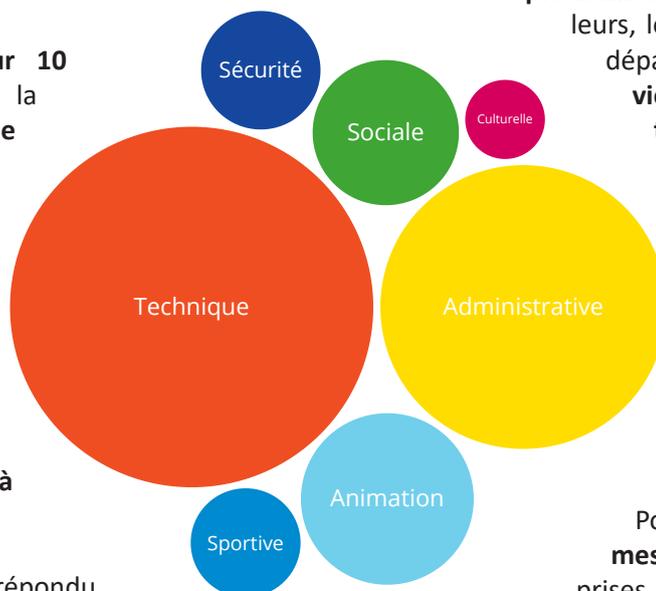
Selon elles, il devient **de plus en plus difficile d'embaucher un *agent technique ou d'entretien des locaux***, un

secrétaire de mairie, un **agent administratif** ou un **animateur périscolaire**.

Ces tensions de recrutement ne sont pas sans conséquence, puisque **44 % des collectivités** estiment qu'elles **impactent la qualité du service public rendu** et entraînent des **retards administratifs**.

Ces difficultés devraient s'accroître dans les prochaines années. Comme partout ailleurs, les employeurs territoriaux du département doivent faire face au **vieillessement de leurs effectifs**. **Près de 7 % des agents** des collectivités répondantes **pourraient prendre leur retraite dans les deux années à venir** : 165 départs pour fin de carrière ont été identifiés au moment de la consultation, dont les deux tiers dans les métiers de la filière technique.

Pour faire face à ces défis, **des mesures ciblées** ont déjà été prises **pour améliorer l'attractivité de certaines collectivités territoriales et le recrutement**, notamment par **l'octroi d'avantages liés à la rémunération**. D'autres pistes d'action ont aussi été suggérées, comme la **mutualisation des agents** pour aménager des postes à temps plein ou le **développement de partenariats avec des centres de formation** pour construire des réponses adaptées aux besoins.





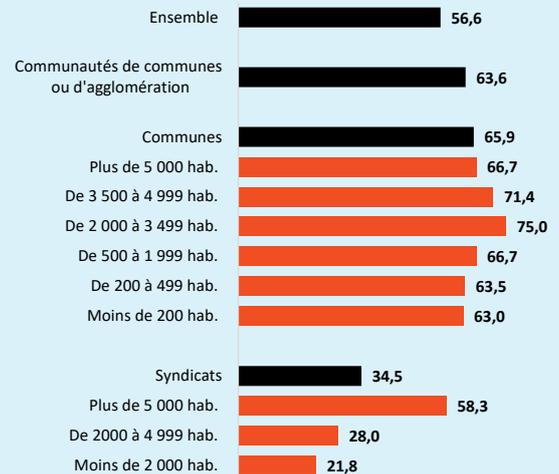
Plus de 220 collectivités et intercommunalités ont apporté leur témoignage

Face aux difficultés récurrentes et croissantes exprimées par les collectivités dans leurs démarches de recrutement, **l'Association des Maires de Loir-et-Cher et l'Observatoire de l'Économie et des Territoires ont consulté en novembre 2022, près de 400 collectivités territoriales du Loir-et-Cher afin de recueillir leurs besoins, d'identifier les freins au renforcement des effectifs, ainsi que les outils et leviers qui permettraient de surmonter ces difficultés.**

Plusieurs relances ont été effectuées courant 2023, principalement par voie électronique et par téléphone. **223 réponses ont été collectées dans l'ensemble des structures, soit un taux de retour global de 57 %, relativement élevé et représentatif.**

Le **taux de participation** atteint même **plus de 2 retours sur 3 pour les grandes collectivités** (communautés de communes ou d'agglomération et communes de plus de 2 000 habitants), ces dernières se sentant probablement particulièrement concernées par le sujet.

Taux de retour selon le type de collectivité et leur taille en %



Source : Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

Près de 3 600 agents recensés dans les collectivités répondantes

Au total, au moment de l'enquête, les collectivités territoriales ayant répondu employaient **3 593 agents (2 714 fonctionnaires et 879 contractuels)** :

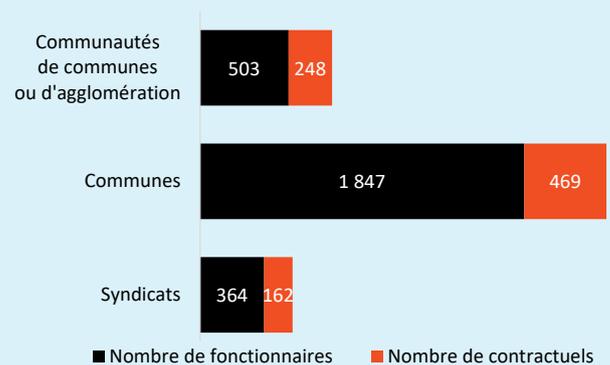
- **2 316 au sein des 176 communes** ayant apporté leur témoignage ;
- **751 dans les 7 communautés de communes et d'agglomération** répondantes ;
- et **526 agents dans les 40 syndicats** s'étant prononcés.

En toute logique, les effectifs varient selon la typologie des collectivités et leur taille : **107 agents comptabilisés en moyenne dans les communautés de communes ou d'agglomération, 13 dans les communes ou les syndicats.**

Les agents non-titulaires représentaient **près d'un quart des effectifs (24,5 %)**, soit **une proportion légèrement supérieure à celle observée au niveau national (22 % selon les effectifs recensés par la Direction Générale des Collectivités locales au 31/12/2021).**

Notons que **les contractuels étaient davantage présents dans les communautés de communes ou d'agglomération** (un tiers des effectifs) que dans les communes (1 agent sur 5).

Effectifs au moment de l'enquête des collectivités locales ayant répondu



Source : Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

Les perspectives de remplacement et de recrutement

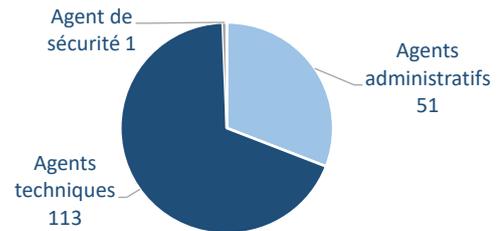
Près de 7 % des effectifs des collectivités ayant répondu pourraient prendre leur retraite dans les 2 années à venir

165 départs à la retraite identifiés dans les collectivités

Seules 7 collectivités sur 10 ayant répondu déclarent avoir une connaissance précise du nombre de départs à la retraite au sein de leur structure dans les deux ans (152 collectivités au total). Ces dernières identifient, au moment de la consultation, **165 départs pour fin de carrière d'ici à 2 ans, dont 120 dans les communes et 42 au sein des syndicats.** Les deux tiers de ces postes concernent les métiers de la filière technique (113 agents concernés).

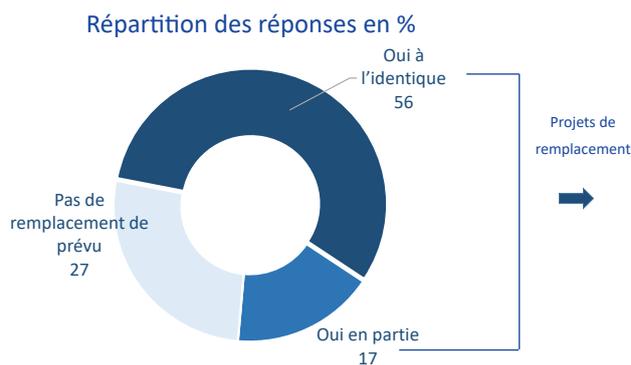
Ces départs semblent davantage impacter les petites collectivités et représenteraient en moyenne **6,7 % des effectifs des communes, 8,8 % des agents des syndicats et 2,1 % des effectifs des communautés de communes ou d'agglomération** ayant répondu.

Nombre de départs à la retraite dans les 2 ans identifiés dans les collectivités territoriales par filière de métiers



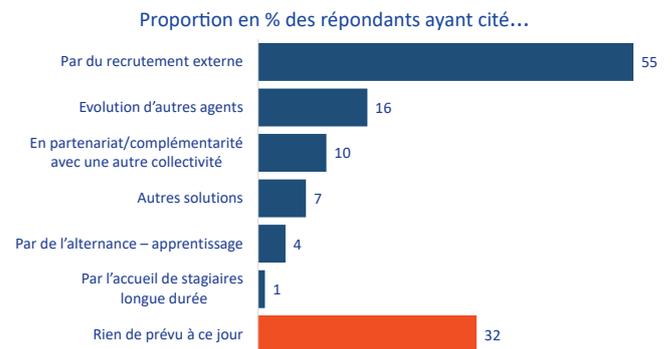
Source : 152 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

Avez-vous le projet de remplacer les départs à la retraite ?



Source : 135 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

Comment prévoyez-vous d'organiser le remplacement de ces agents ?



Des perspectives de remplacement à l'identique dans plus d'une collectivité territoriale sur deux

Un peu plus de la moitié des collectivités répondantes (76 au total) ont le **projet de remplacer ces départs à l'identique.** Le recrutement externe apparaît **comme la solution la plus souvent envisagée (citée par 1 structure sur 2),** loin devant les évolutions internes.

Soulignons que **pour un tiers des collectivités répondantes, rien n'a encore été anticipé (42 % pour les communes de moins de 2 000 habitants).**

44 % des répondants mentionnent que ces départs ne seront pas remplacés ou en partie seulement, respectant ainsi les politiques de réduction des dépenses publiques (loi de programmation des finances publiques).

Certains évoquent aussi en commentaire des réductions de masse salariale, un besoin de main d'œuvre à temps partiel, une délégation de service public, ou encore le frein des procédures administratives (passage devant une commission, adéquation du grade du poste avec celui de l'agent), etc.

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN LOIR-ET-CHER EN 2020

8 420 agents en 2020, soit 37 % des effectifs de la fonction publique du département

Répartition des effectifs

- 12 % Catégorie A
- 13 % Catégorie B
- 75 % Catégorie C

Recours aux contractuels

17 %

Âge des agents

- 55 ans et plus : 25 %
- 30 à 54 ans : 65 %
- Moins de 30 ans : 10 %

Rémunérations

<p>2 730 € Catégorie A</p>	<p>2 170 € Catégorie B</p>	<p>1 650 € Catégorie C</p>
---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

L'emploi dans la fonction publique en Loir-et-Cher (Edition 2023)
d'après source : Insee, Système d'Information sur les Agents des Services Publics (SIASP) - données 2020

Des créations de postes à la marge et qui concernent davantage les grandes collectivités

Dans ce contexte de réduction budgétaire, **seul 1 répondant sur 10 envisage des projets de création de nouveaux postes.**

Cela concerne principalement **les grandes collectivités** (4 communautés de communes et d'agglomération sur les 7 répondantes), pour des **postes à compétence technique, nécessitant une spécificité particulière ou liés aux transformations à venir telles que l'évolution environnementale, énergétique et numérique.** À titre d'exemple, ont été cités les postes suivants : *Chargé de mission biodiversité et transition écologique, Chargé de mission mobilités, animateur sur le projet alimentaire de territoire, ambassadeur de tri ou technicien de rivière, etc.*

Part des collectivités ayant le projet de créer de nouveaux postes qui nécessiteraient de recruter (en %)



Source : 217 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.



FOCUS SUR LE TURN-OVER AU SEIN DES COLLECTIVITÉS

20 % des collectivités ayant répondu font état d'un turn-over important au sein de leurs équipes. Celui-ci semble néanmoins demeurer **globalement stable** dans la moitié des cas.

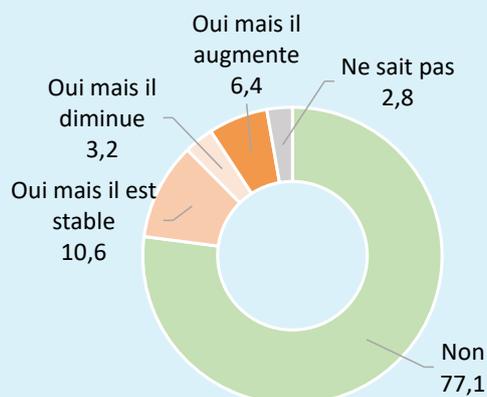
À noter que les **communautés de communes et d'agglomération** apparaissent **plus nombreuses** en proportion à constater une **rotation importante de leur effectif** (dans 5 cas sur 7).

À l'opposé, le **turn-over** semble **moins répandu dans les syndicats** (13 %).

16 % des répondants évoquent aussi une autre problématique : **celle de maintenir leurs agents récemment recrutés.** Cette proportion est également plus élevée dans les syndicats et les EPCI (3 sur 7).

Constatez-vous un turn-over important au sein de votre administration ?

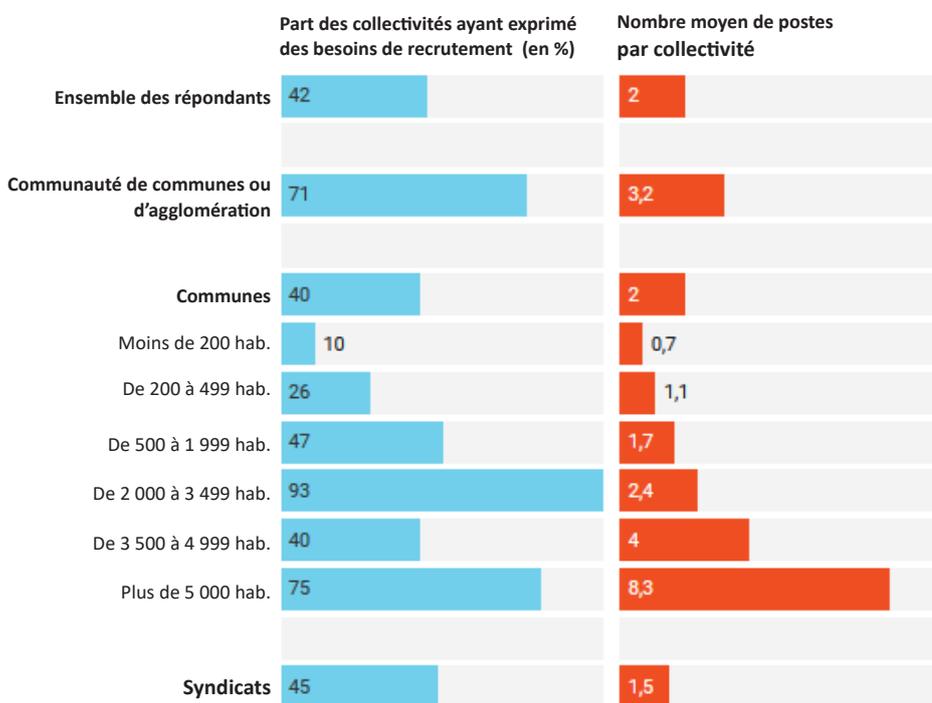
Répartition des réponses en %



Source : 218 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

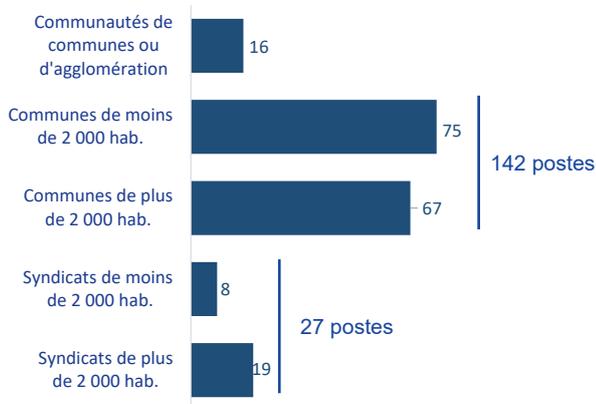
Plus de 4 collectivités sur 10 concernées par des besoins de recrutement

Part des collectivités ayant exprimé des besoins de recrutement et nombre moyen de postes recherchés par collectivité(en %)

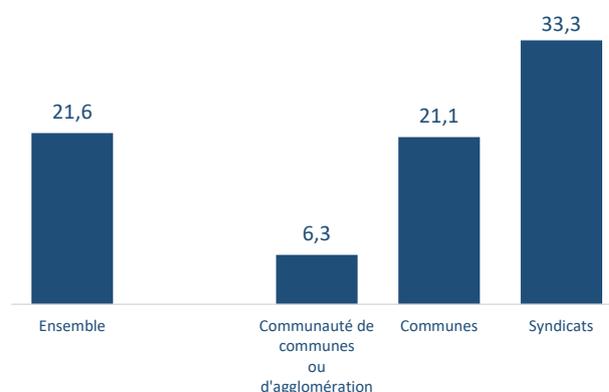


Source : 223 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

Nombre de postes recherchés par type de collectivités



Proportion de postes à temps partiel par type de collectivités



Source : 93 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

Des besoins disparates selon le type et la taille des collectivités

42 % des répondants (93 collectivités territoriales au total) ont fait part de **postes à pourvoir dans leur structure au moment de la consultation**.

Les besoins apparaissent logiquement **plus prégnants dans les grandes collectivités** (communautés de communes ou d'agglomération, communes ou syndicats de plus de 5 000 habitants) et dans **les communes de taille intermédiaire (de 2 000 à 3 500 habitants)**.

Au total, ces besoins portent sur **185 postes, soit 5 % des effectifs des répondants**. Soulignons que cette proportion atteint **9 % pour les collectivités de moins de 2 000 habitants**.

Les **trois quarts des postes** sont recherchés à moins d'un an (136 besoins exprimés), conférant un caractère d'urgence.

2 postes en moyenne par collectivité...

2 postes en moyenne sont recherchés par structure. Ce nombre augmente logiquement avec la taille des collectivités. Il s'échelonne entre 0,7 pour les communes de moins de 200 habitants à 8,3 postes pour les communes de plus de 5 000 habitants.

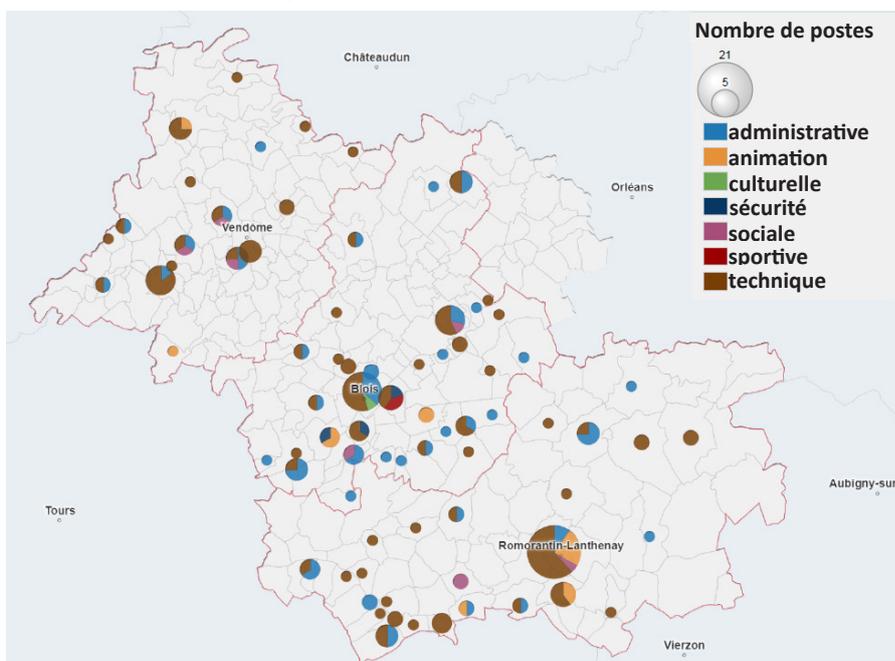
Notons qu'**une quarantaine des postes à pourvoir sont à temps partiels, soit 22 % du volume total**. Cette modalité de temps de travail apparaît **plus fréquente dans les petites communes et dans les syndicats**.

Elle concerne aussi davantage les postes proposés dans les filières **sociale et animation** (plus de 35 %).

... relevant des filières technique
ou administrative

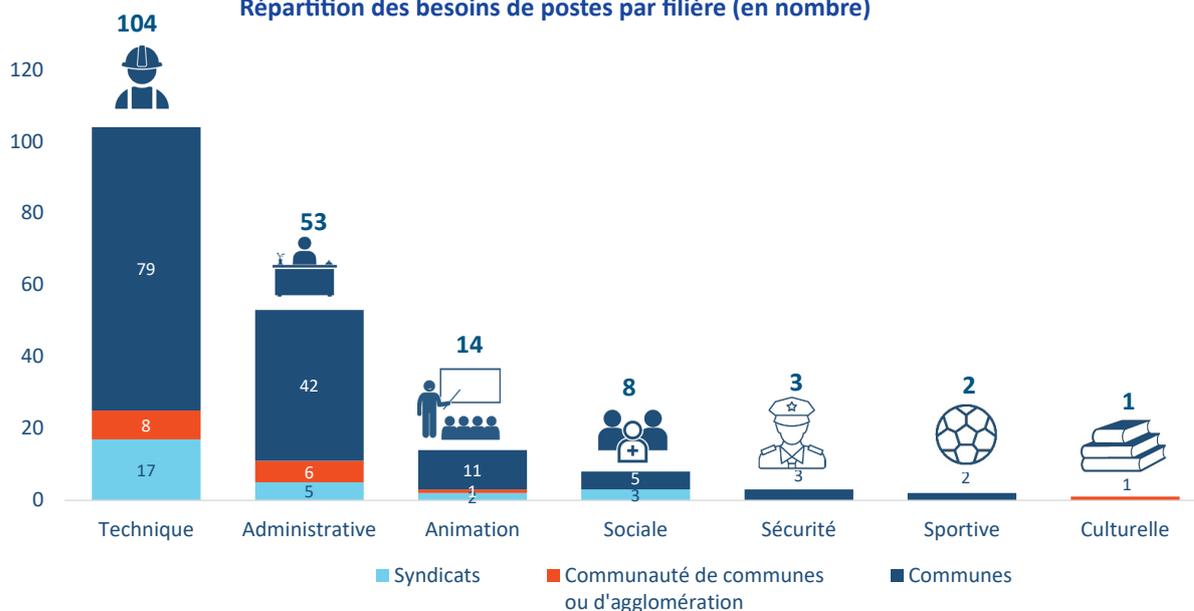
85 % des postes recherchés relèvent des filières **technique** (un besoin estimé d'une centaine d'agents) ou **administrative** (une cinquantaine). Leur répartition est diffuse sur le territoire.

Localisation des postes recherchés par commune* selon la filière



Source : Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.
* Localisation des besoins à la commune de la mairie ou à la commune, siège du syndicat ou de la communauté de communes/communauté d'agglomération.

Répartition des besoins de postes par filière (en nombre)



Source : 93 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

MÉTHODOLOGIE

Les différents métiers pouvant être exercés dans la Fonction Publique Territoriale sont répartis par cadres d'emplois, classés par filières selon le domaine d'activité des missions pouvant y être exercées (d'après source : <https://www.emploi-territorial.fr/>.)

Administrative

Ce domaine d'activité s'exerce dans les secteurs traditionnels de la gestion administrative, dans les secteurs liés à des missions de service public et dans des secteurs d'actions transversales.

Animation

Le domaine des activités ayant trait à l'animation s'exerce dans les secteurs du péri-scolaire, de l'animation des quartiers, de la médiation sociale, de la politique de développement social urbain, du développement rural ou de la mise en place de mesures d'insertion que ce soit au sein de structures d'accueil ou d'hébergement ou dans l'organisation d'activités de loisirs.

Culturelle

Le domaine des activités culturelles des collectivités territoriales recouvre deux secteurs principaux : le secteur de la gestion du patrimoine culturel (dans les bibliothèques, musées, centres culturels,...) et le secteur de l'enseignement artistique.

Incendie et secours

La compétence des collectivités territoriales dans ce domaine relève du secours à la population par l'intermédiaire des sapeurs-pompiers. Elle comprend des activités opérationnelles (assistance et secours aux personnes, intervention contre les risques majeurs), ainsi que des missions de prévention, d'évaluation des risques, la préparation et l'organisation des secours, le soutien sanitaire des interventions.

Médoco-sociale

Ce domaine d'activité recouvre les secteurs de l'action éducative et sociale, de l'action sanitaire, de l'assistance médicale ou paramédicale et des actions liées à la petite enfance qui s'exercent essentiellement dans le cadre de services communaux ou départementaux.

Sécurité

Le domaine d'activité de la sécurité concerne les missions des collectivités territoriales en matière de police municipale : elle est chargée de la prévention et de la surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sûreté et de la salubrité publiques, et veille au respect des arrêtés de police du maire et des dispositions des codes et lois pour lesquels compétence leur est donnée (stationnement en surface, infractions au Code de la route,...).

Sportive

Le domaine des activités sportives répond, au sein de la fonction publique territoriale, à plusieurs secteurs distincts : l'éveil sportif et l'éducation dans le cadre de l'enseignement primaire (monitorat) ; l'animation de clubs ou d'équipements sportifs (piscines, gymnases, centres de loisirs...).

Technique

Le domaine technique recouvre des secteurs extrêmement diversifiés, qui correspondent aux responsabilités exercées par les collectivités territoriales et leurs établissements en termes d'aménagement urbain, de voirie, de transports ; d'équipements publics et dans une moindre mesure, à la satisfaction de leurs besoins internes : maintenance, entretien, restauration.

Répartition des 185 postes recherchés par grand domaine de métiers (en nombre)

Qualification des métiers selon la nomenclature issue du répertoire des métiers territoriaux du CNFPT



Source : 93 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

Des besoins portant sur plus d'une quarantaine de métiers différents

L'éventail des métiers concernés est large : 46 ont été ainsi identifiés par les répondants.

Selon le répertoire des métiers territoriaux du CNFPT qui diffère de la classification précitée (voir méthodologie), les postes d'**agents d'interventions techniques polyvalents en milieu rural** sont très demandés (une quarantaine), notamment au sein des petites collectivités. Les **ouvriers de maintenance des bâtiments** et les **agents de propreté des espaces publics** figurent aussi parmi les métiers les plus recherchés.

Un tiers des postes relève du champ d'action « **citoyenneté, éducation, culture et sport** » avec notamment des besoins d'**assistants de gestion administrative, d'animateurs jeunesse et des secrétaires de mairie**.

MÉTHODOLOGIE

La qualification des métiers recherchés par les collectivités consultées s'est appuyée sur le répertoire des métiers territoriaux du CNFPT.

Outil de gestion des ressources humaines mis à disposition des collectivités et des établissements publics territoriaux, ce dernier regroupe les métiers de la fonction publique territoriale en 6 champs d'action publique locale et 27 spécialités. Précisons que ce répertoire ne constitue en aucun cas une référence réglementaire.

Des postes majoritairement de catégorie C

Globalement, les trois quart des postes recherchés relèvent de la catégorie C. Ces derniers sont particulièrement bien représentés dans la filière technique (près de 9 sur 10) et dans les domaines de l'animation et de la culture. C'est aussi le cas dans la sécurité (3 postes de catégorie C parmi les 3 besoins exprimés).

Dans la filière administrative, près de la moitié des postes recherchés relève des catégories A et B (49 %).

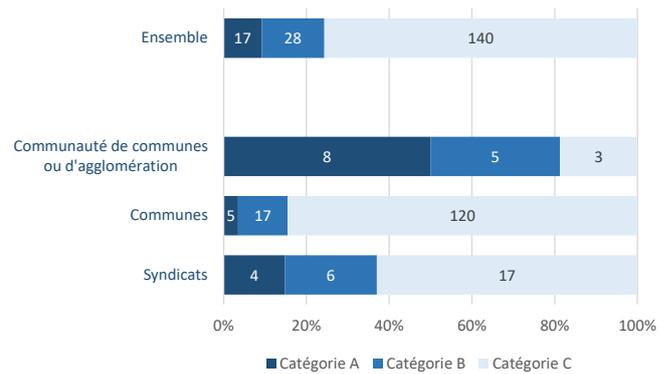
Les besoins diffèrent selon les types de collectivités. Les communautés de communes ou d'agglomération et les syndicats dans une moindre mesure, proposent logiquement davantage de postes de catégorie A (fonctions de direction, de conception et d'encadrement) et B (cadres moyens et fonctions d'application) que les petites communes.

Part des postes recherchés relevant de la catégorie C par filière (pour 10)



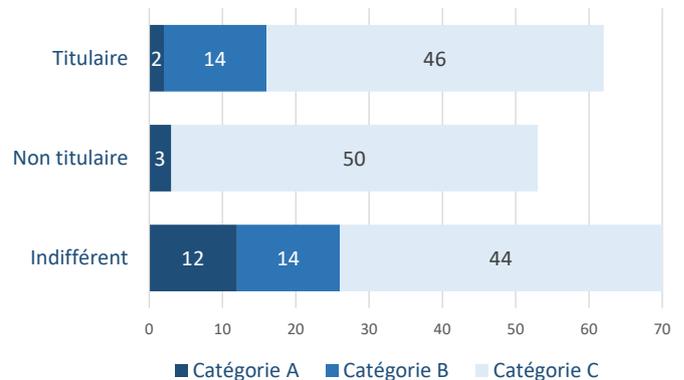
Source : 93 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

Répartition des besoins de postes par catégorie hiérarchique selon le type de collectivité (en nombre)



Source : 93 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

Répartition des besoins de postes par statut selon la catégorie hiérarchique (en nombre)



Source : 93 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

Les deux tiers des postes ouverts aux contractuels

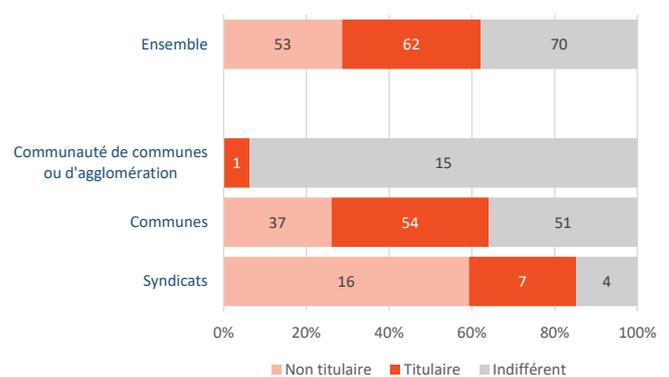
Si le concours a longtemps été la principale voie de recrutement, cela ne semble pas être le cas des collectivités ayant répondu.

Les deux tiers des postes recherchés sont ouverts aux contractuels (plus de 9 sur 10 dans l'ensemble des filières animation, social, culturelle et sportive). Dans la filière administrative, les postes ouverts aux non titulaires représentent plus de la moitié des emplois proposés.

Certaines collectivités ont détaillé leurs réponses : « Les candidats sont souvent plus motivés. De plus, ce type de recrutement permet aux agents de se rendre compte du travail et des missions demandées avant de s'engager en qualité d'éventuel fonctionnaire. » ; « Passage par la contractualisation avant d'engager la commune directement par la stagiarisation » ; « Nous recrutons des agents contractuels pour un surcroît de travail l'été ou remplacer des agents en arrêt-maladie » ; « Aucune candidature de fonctionnaire lors de l'appel à candidature en cours ».

Dans les communes ayant renseigné le questionnaire, 38 % des profils recherchés concernent des titulaires.

Répartition des besoins de postes par statut selon le type de collectivité (en nombre)



Source : 93 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

Part des postes ouverts aux contractuels selon la filière (pour 10)



Source : 93 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

35 % des répondants confrontés à des difficultés de recrutement importantes voire très importantes

Des tensions qui semblent s'amplifier...

Plus d'un tiers des collectivités ayant répondu (35 %) déclarent éprouver des **difficultés importantes voire très importantes (12 %) pour recruter.**

Cette problématique touche davantage **les communes de plus de 2 000 habitants (plus de 6 sur 10)** et les **communautés de communes ou d'agglomération (5 sur les 7 ayant répondu).**

Notons que dans **2 cas sur 3, ces difficultés se sont accentuées récemment.** Ce sentiment apparaît plus prégnant pour les communautés de communes ou d'agglomération (6 réponses sur 7).

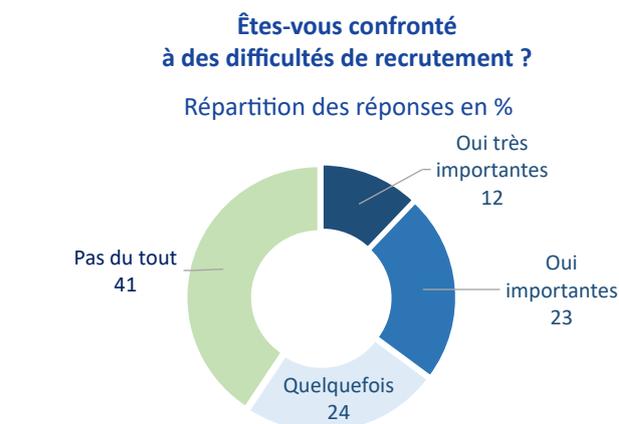
... qui s'expliquent notamment par le manque de candidats et leur faible niveau de rémunération

116 répondants ont précisé la nature des difficultés auxquelles ils étaient confrontés. Un large consensus se dessine autour de **3 principaux freins à l'embauche.**

Le **niveau peu attractif des rémunérations arrive en première position, cité par 55 % des répondants (57 % des communes)** : « *Il y a un manque d'attractivité financière de la fonction publique* » ; « *Le faible niveau de rémunération dans les collectivités fait partie des freins au recrutement* » ; « *Les rémunérations sont bien trop faibles au regard des compétences requises* ».

Il est suivi de près par le **défaut de candidatures locales, pointé par la moitié des structures et la rareté des profils recherchés (44 % des répondants).**

Ces deux problématiques touchent plus particulièrement les **communautés de communes ou d'agglomération (5 sur les 7 ayant répondu).**



Source : 199 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

Elles apparaissent aussi plus nombreuses à subir **une concurrence avec d'autres employeurs et à se heurter à un manque d'attractivité du territoire.**

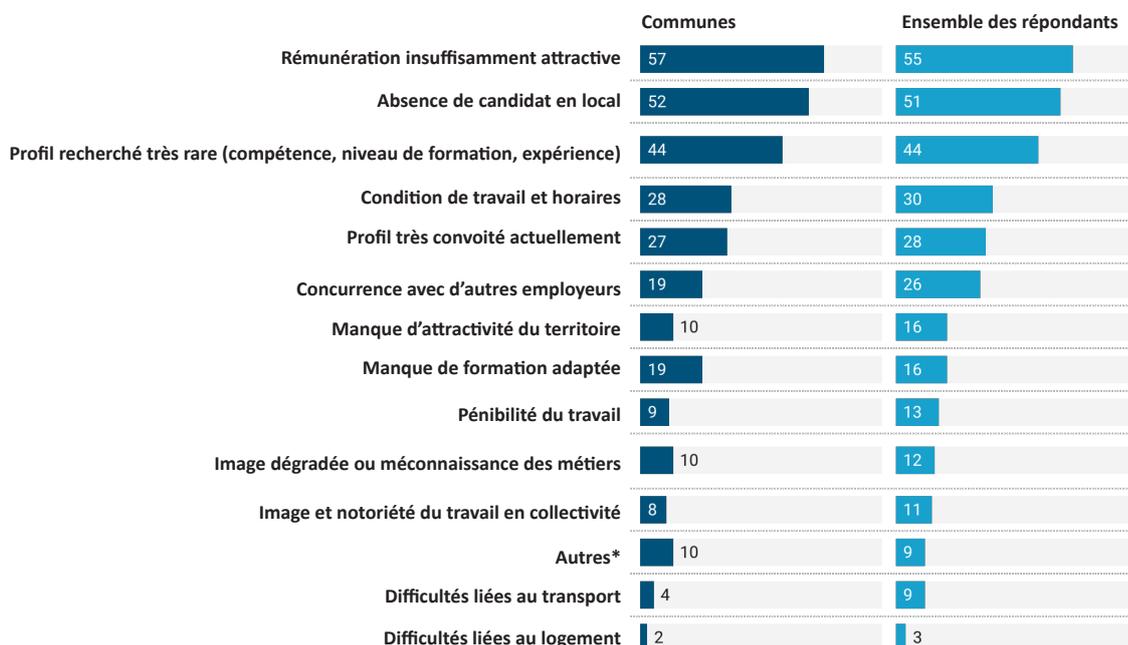
Les **conditions de travail** sont également pointées par **3 répondants sur 10 (4 syndicats sur 10).** Sont mentionnés notamment les propositions de **postes à temps partiel, les horaires découpés, le travail en solitaire** (pour les secrétaires de mairie par exemple) et une **polyvalence accrue demandée aux agents.**

« *La secrétaire de mairie d'une petite commune travaille souvent seule. C'est actuellement un frein pour maintenir l'agent à son poste pendant plusieurs années. Le temps partiel constitue également un frein au recrutement* » ; « *L'agent polyvalent des écoles ne travaille pas à temps complet, ses horaires pour le ménage et la garderie sont difficilement compatibles avec une vie personnelle (tôt le matin ou en soirée)* ».

« *Il n'est pas facile de trouver du personnel qui s'adapte à tous les travaux qui seront à réaliser dans une petite commune et surtout le nombre d'heures proposé ne convient pas* ».

Quelles sont les principales difficultés rencontrées ?

Proportion en % des répondants ayant cité...



Source : 116 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023. *Autres : temps partiels, profil particulier, attractivité de la fonction publique...

Une qualité de service qui se dégrade

Ces tensions de recrutement ne sont pas sans conséquence, puisque **44 % des collectivités** estiment qu'elles **impactent la qualité du service public** rendu et qu'elles entraînent dans les mêmes proportions **des retards administratifs**.

Les collectivités évoquent, par exemple, **des cas de fermeture de services publics** « Fermeture de l'accueil de loisirs du mercredi » ; « Fermetures exceptionnelles de la mairie qui deviennent récurrentes » ou une **dégradation de la qualité du service** « Dégradation du niveau d'entretien des espaces publics » ; « Retard sur l'entretien et la réparation des bâtiments publics et de la voirie » ; « Sans administratif à la mairie pendant 6 mois, tout a été bloqué. Les élus ont été sollicités sans avoir réellement les clés de réponses, les habitants se sont sentis abandonnés... ».

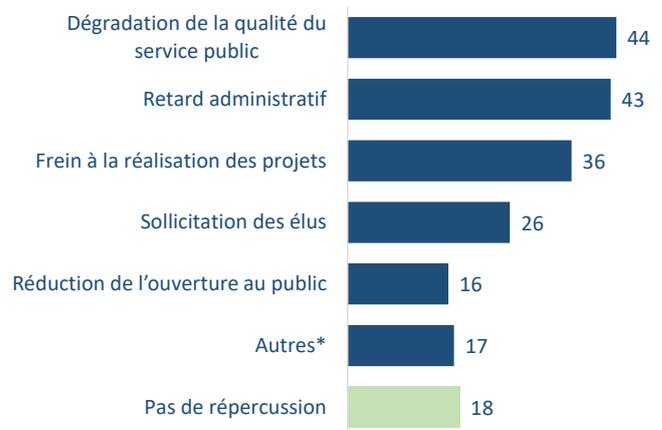
De ce fait, **plus d'un quart des répondants** note une **plus grande sollicitation des élus** pour pallier cette pénurie : « Les élus remplacent de temps en temps les agents en arrêt » ; « Il y a un manque de personnel en cantine, les élus doivent être sollicités pour assurer le service ».

36 % des collectivités soulignent également que ces difficultés sont **des freins à la réalisation des projets**. Cette conséquence apparaît particulièrement préoccupante pour les communautés de communes ou d'agglomération et les communes de plus de 2 000 habitants.

Parmi les autres répercussions citées, figurent aussi la **surcharge de travail et les conditions de travail parfois éprouvantes des agents** « Déport de la charge sur les collègues » ; « Surcharge de travail des collègues qui pallient l'absence entraînant une usure et des conflits potentiels » ; « Dégradation de la qualité de vie au travail » ; « Des arrêts de travail », etc.

Quelles sont les répercussions ou conséquences ?

Proportion en % des répondants ayant cité...



Source : 110 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

* Autres répercussion citées : surcharge de travail, recours à des emplois non permanents ou des prestataires externes...



FOCUS SUR LES POSTES EN TENSION

Les répondants ont été invités à identifier plus précisément les postes particulièrement en tension au sein de leur collectivité. Une centaine s'est pliée à l'exercice. Leurs réponses portent sur une vingtaine de postes différents au total.

Parmi les postes les plus fréquemment cités figurent **l'agent technique, le secrétaire de mairie, l'agent administratif, l'agent du périscolaire et animateur centre de loisirs**.

Ce classement apparaît notamment **révélateur des problèmes rencontrés dans les communes** : majoritairement des **agents administratifs et techniques de catégorie C**, mais également des **secrétaires de mairie** et dans une moindre mesure des **animateurs périscolaires**.

Ces dernières pointent plus particulièrement des facteurs de tensions notamment pour :

- **les postes à temps partiel** « agent de cantine ou agent d'entretien, car ce sont des postes à temps non-complet (8/35^e) » « Les postes de surveillance qui n'ont que peu d'heures par semaine » ;
- **les remplacements d'arrêt-maladie** « pour pallier le remplacement d'un agent de service en charge du ménage des bâtiments communaux en arrêt-maladie » ; « chaque poste est en tension dès qu'il y a un arrêt maladie » ;
- **ou les postes itinérants** « Il est difficile de recruter une secrétaire de mairie itinérante pour effectuer des remplacements dans nos 23 communes ».

Les réponses des **communautés de communes et les syndicats** convergent vers des tensions sur les postes à responsabilité ou avec des **expertises spécifiques** en lien avec leur spécialité (par exemple dans les domaines de la voirie, l'eau ou l'assainissement...).

Les postes en tension cités par les collectivités (en nombre de collectivités)



Source : 101 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

Les pratiques habituelles en matière de recrutement

Part des collectivités qui recrutent ou envisagent de recruter des contractuels (en %)



Source : 200 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

Pour quelles raisons ?

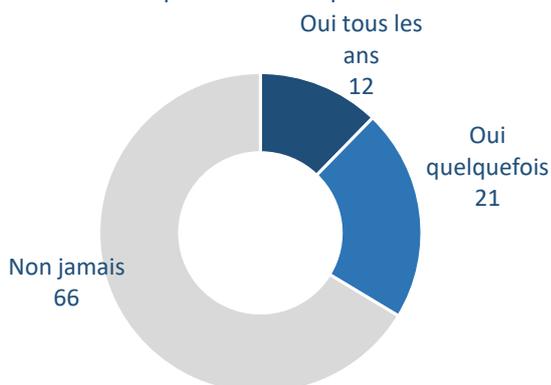
Proportion en % des répondants ayant cité...



Source : 98 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.
Autres* : remplacements temporaires

Accueillez-vous des apprentis ou des alternants ?

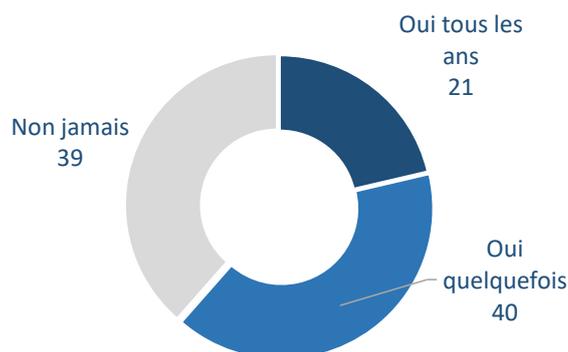
Répartition des réponses en %



Source : 196 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

Accueillez-vous des stagiaires ?

Répartition des réponses en %



Source : 197 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

Un recours à l'embauche de contractuels dans 1 cas sur 2

La moitié des répondants déclarent ou envisagent le recours à l'embauche de contractuels.

Cette modalité de recrutement est pratiquée ou étudiée dans l'ensemble des communautés de communes ou d'agglomération ayant répondu. Elle est aussi très répandue dans les communes de plus de 2 000 habitants (plus de 8 cas sur 10). Dans les plus petites localités, la proportion est de 40 % (46 % pour l'ensemble des communes s'étant prononcées).

Selon les répondants, l'élargissement à l'embauche d'agents non-titulaires permet de pallier en premier lieu les difficultés de recrutement de fonctionnaires (48 % des répondants) mais répond aussi au besoin de flexibilité (42 %) et à l'urgence des recrutements (41 %).

Un tiers des répondants accueille des alternants ou des apprentis

L'accueil d'apprentis ou d'alternants ne concerne qu'une collectivité sur trois (environ 1 sur 10 de manière annuelle). Sans surprise, au regard des besoins de tutorat, il apparaît plus usité dans les grandes collectivités (l'ensemble des communes de plus de 3 500 habitants répondantes et 5 des 7 communautés de communes ou d'agglomération).

Sur cette thématique, un élu d'une commune souligne recevoir : « Trop peu de candidats à l'apprentissage et ce, dans tous les secteurs techniques et administratifs », il note aussi « l'absence de réponse des CFA et des différentes filières de formation ».

Notons aussi que 61 % des collectivités ayant répondu mentionnent qu'elles accueillent des stagiaires (1 sur 5 tous les ans). Là aussi, les communautés de communes ou d'agglomération et les collectivités de plus de 2 000 habitants sont les plus concernées.

Les principaux critères de recrutement relèvent du savoir-faire et du savoir-être

À l'image de la grande diversité des métiers qui compose la fonction publique territoriale, les critères de recrutement des collectivités ayant répondu sont multiples.

Un élément se détache néanmoins : les **compétences techniques** qui se classent **en toute première position**, retenues par plus de **6 répondants sur 10**.

La motivation du candidat et le savoir-être font aussi partie des qualités requises. Elles devancent l'expérience professionnelle. Le **sens du service public**, qualité importante pour les collectivités, fait jeu égal avec la disponibilité du candidat.

On peut remarquer que les critères réglementaires comme l'**obtention du concours** ou les **conditions d'un diplôme** ont rarement été cités (respectivement par 1 % et 5 % des répondants) ; ils ont peut-être été cependant perçus comme des pré-requis par les collectivités sollicitées dans cette consultation.

Quels sont les 3 principaux critères de recrutement sur lesquels vous appuyez votre choix ?

Proportion en % des répondants ayant cité



Source : 187 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

Des stratégies de recrutement qui s'appuient sur le centre de gestion et les réseaux professionnels

2 collectivités sur 3 font appel systématiquement ou régulièrement au **Centre Départemental de Gestion**, notamment en raison de l'affiliation obligatoire pour celles de moins de 350 agents à temps complet. Ainsi, **9 structures sur 10 publient leurs offres d'emploi sur le site Emploi Territorial** (le portail de l'emploi des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale et du CNFPT).

Les **réseaux professionnels** et l'**Association des maires** sont mobilisés régulièrement par plus de 4 répondants sur 10 et par la totalité des communautés de communes ou d'agglomération répondantes. Dans une moindre mesure, les collectivités ont aussi recours à des acteurs comme **Pôle Emploi** ou l'**APEC**.

La **communication des offres d'emploi** passe aussi par le **réseau professionnel (agents, élus, bouche à oreille)**.

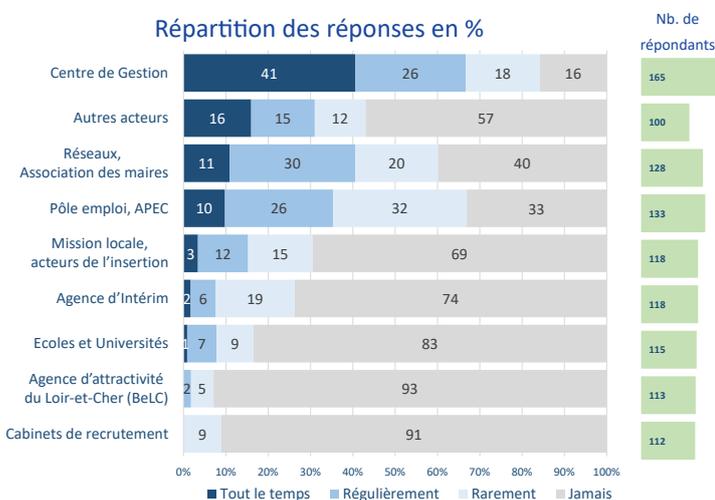
Plus de la moitié des répondants utilisent fréquemment leur **site Internet**.

En revanche, seules 4 collectivités sur 10 ont régulièrement recours aux **réseaux sociaux**.

À noter que les **deux tiers** des collectivités utilisent leur **vivier de candidatures spontanées**.

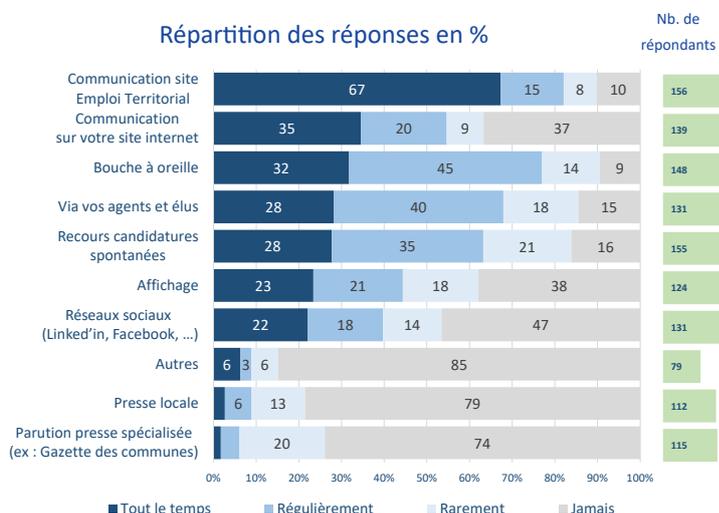
A quels acteurs avez-vous recours pour vous accompagner dans les recrutements ?

Répartition des réponses en %



Quels outils utilisez-vous pour diffuser vos offres d'emploi ?

Répartition des réponses en %



Source : Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.



FOCUS SUR LES MESURES MISES EN PLACE POUR AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ DE LA COLLECTIVITÉ

Pour compléter cet éclairage, les répondants ont été invités à détailler, en quelques mots, les mesures mises en place pour **améliorer l'attractivité de leur collectivité et attirer de nouveaux agents**.

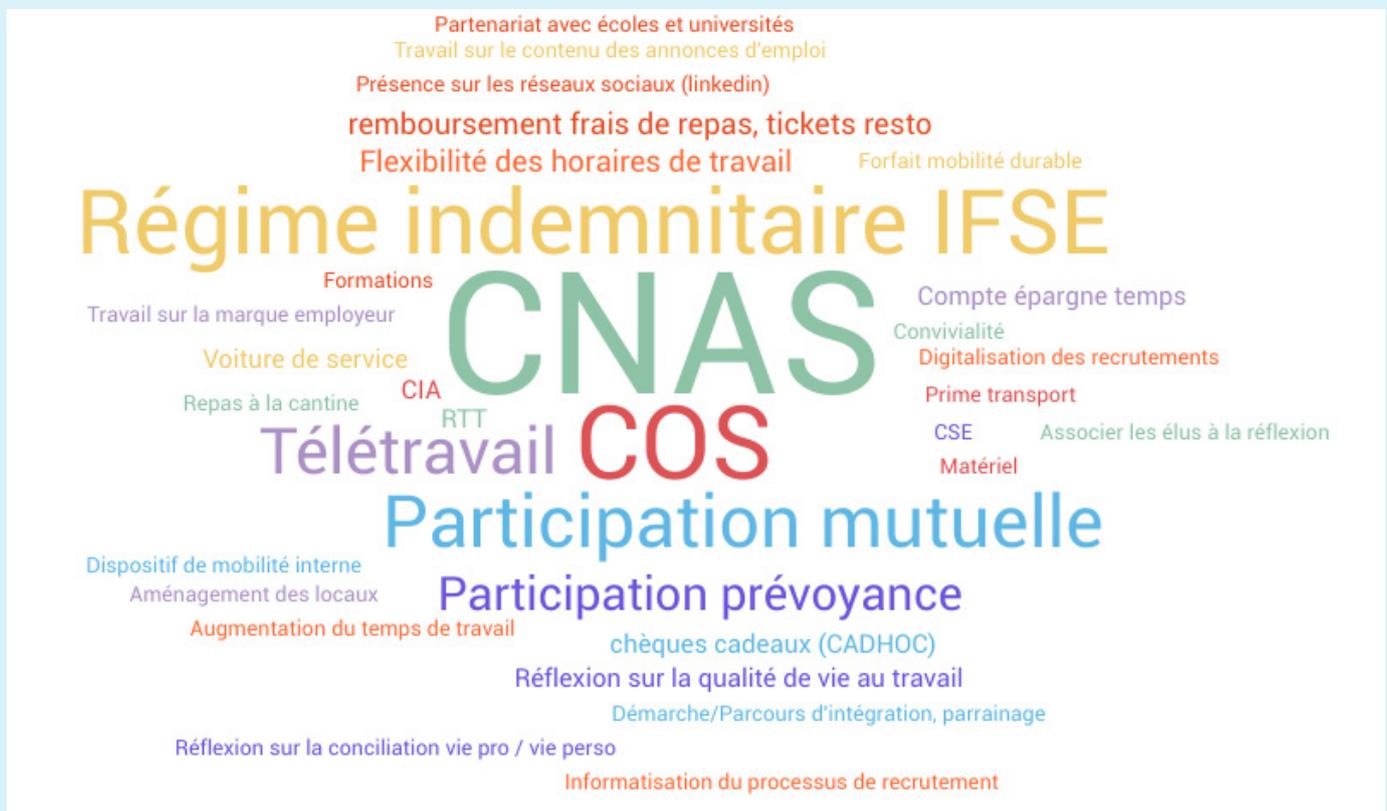
Ces dernières portent essentiellement sur la mise en place :

- d'**avantages annexes** tels que le Comité National d'Action Sociale (CNAS) ou les Comités des Œuvres Sociales (COS),
- d'**avantages liés à la rémunération** comme le régime indemnitaire, l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ou le complément indemnitaire annuel (CIA) ;
- et à la **protection sociale** (participation mutuelle, prévoyance).

Certaines propositions concernent « la **marque employeur** » (qualité de vie au travail, parcours d'intégration, digitalisation des process, réseaux sociaux, partenariats, etc.).

Plusieurs leviers d'action ont été suggérés par les répondants comme :

- la **mutualisation des agents** entre communes pour aménager des postes à temps plein et parer au surcroît de travail et aux remplacements ;
- le **développement de partenariats** avec des centres de formation ou le CFA pour construire des réponses adaptées aux besoins.



CNAS : Comité National d'Action Sociale

COS : Comité des Œuvres Sociales

IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

Source : 90 répondants - Enquête sur les difficultés de recrutement dans les collectivités territoriales du Loir-et-Cher - Nov 2022/nov 2023.

Directeur de la publication : Jean-Luc BROUTIN Dépôt légal à parution - ISSN 2267-5159

Tirage : publication électronique

Publication réalisée avec le soutien financier du Conseil départemental de Loir-et-Cher et l'Association des maires de Loir-et-Cher



Observatoire de l'Économie et des Territoires - 34 avenue Maunoury - 41000 BLOIS
Tél : 02.54.42.39.72 • www.pilote41.fr • E-mail : infos@observatoire41.com

