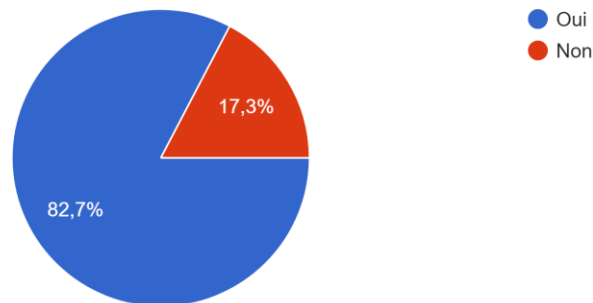


SONDAGE RECRUTEMENT PERSONNEL

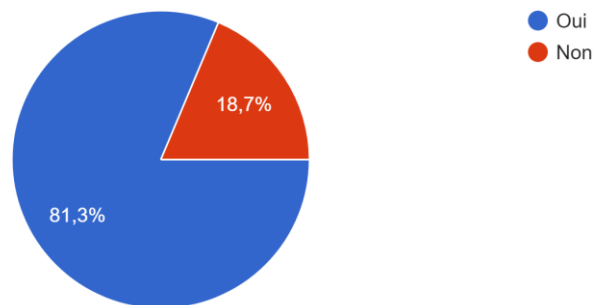
Votre collectivité est-elle confrontée actuellement, ou l'a-t-elle été récemment, à des difficultés de recrutement?

75 réponses



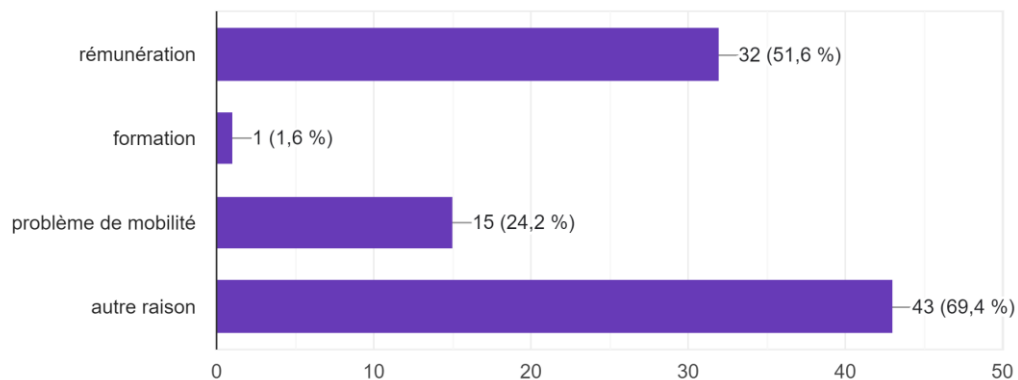
Avez-vous connu des départs d'agents pour une autre cause que la retraite ?

75 réponses



Si oui, quelles ont été les raisons invoquées ?

62 réponses



Si vous indiquez d'autres raisons, merci de préciser ci-dessous 40 réponses

Horaires coupés et insuffisants (difficultés concentrées sur les postes périscolaires)

Poste ne convient pas aux attentes

Reconnaissance, Qualité de vie au travail

rapprochement domicile

Problème de personnalité au sein de l'équipe

retraite (une génération part aujourd'hui en retraite) ; remplacement maladie/longue maladie

MUTATION

Quitter la FPT

Promotion

poste ne correspondant pas

poste à temps complet + proximité géographique

Disponibilité pour convenances personnelles / changement de métier

changement d'emploi et décès

Problèmes personnels (dont la santé)

disponibilité pour un projet personnel (création d'entreprise), intérêt d'un poste dans une autre

collectivité, évolution professionnelle, rapprochement de conjoint

choix personnel

Niveau responsabilité

réorientation professionnelle de jeunes agents (après activité d'animateur enfance)

Créations d'entreprises / L'investissement d'agents méritants peut difficilement être

récompensé de manière financière (blocage avec les règles de gestion de la FPT)

Evolution vers de nouveaux projets personnels ou professionnels

Mutation, disponibilité

Motifs personnels, poste pas en phase avec leurs attentes

concurrence du secteur privé - notamment pour les agents techniques

Reconversion professionnelle, poste ne correspondant pas aux attentes

Fatigue physique - souhait de changement de domaine d'activité

moins de polyvalence demandée sur nouveau poste

changement de carrière, reconversion vers un autre métier

Reconversion professionnelle pour un métier avec moins de contraintes (horaires,

organisation du temps de travail...) ; temps de trajet moins important ; envie de tester une

activité indépendantes ou dans le privé avec possibilité de progression.

deux mutations et un départ pour une entreprise privée

choix de vie : déménagement prévu hors département

démission

Autres projets professionnels : réorientation, recherche nouvel environnement de travail,

nouvel intérêt recherché (évolution y compris dans le secteur privé)...

Charge de travail trop importante, difficultés relationnelles.

BESOIN DE RENOUVELLEMENT, PROPOSITION D'AUTRES COLLECTIVITE,

RAPPROCHEMENT FAMILIALE

mutation, reconversion professionnelle,

mise en disponibilité

problème de la polyvalence des postes en petites communes

Les contrats précaires proposés : nombre d'heures insuffisant et planning non intéressant

avec des coupures dans la journée, nécessitant des allers-retours avec le véhicule dans la

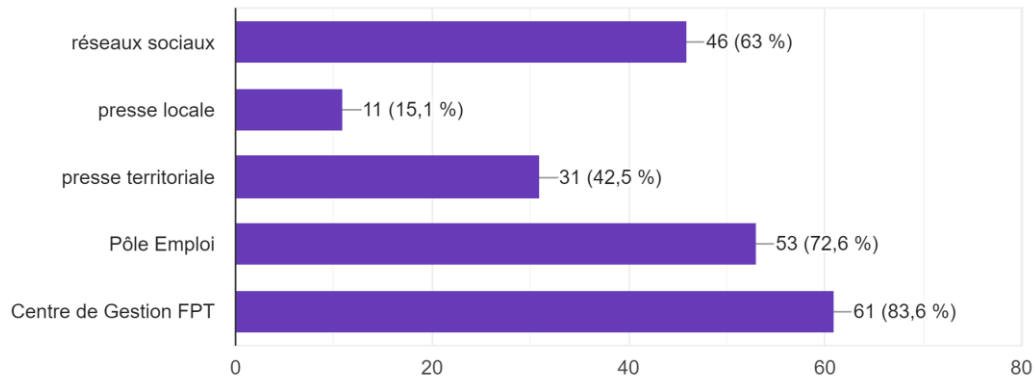
journée. Augmentation du prix de l'essence avec faible rémunération = pas de gain d'argent à

venir travailler

évolution de carrière + manque d'attractivités du territoire + différence(s) avec le secteur privé (rémunération, mutuelles, ...) + avantages en nature (véhicule de fonction, logement,...),... rapprochement du domicile, volume horaire

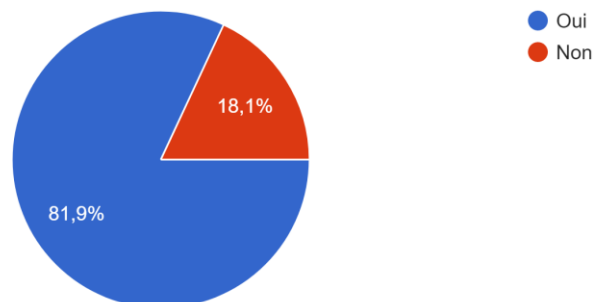
Quel(s) supports utilisez-vous pour recruter ?

73 réponses



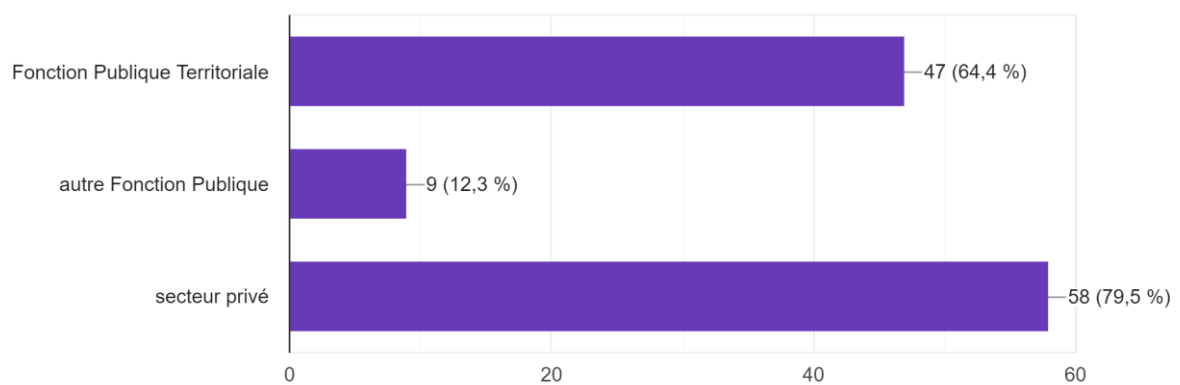
Estimez-vous que le Centre de Gestion devrait s'investir davantage dans l'aide au recrutement ?

72 réponses



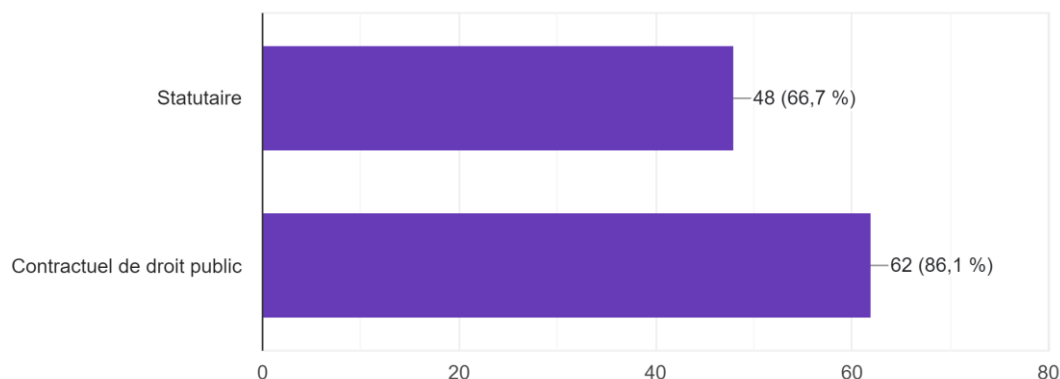
Quelle est la provenance des salariés que vous avez recrutés récemment ?

73 réponses



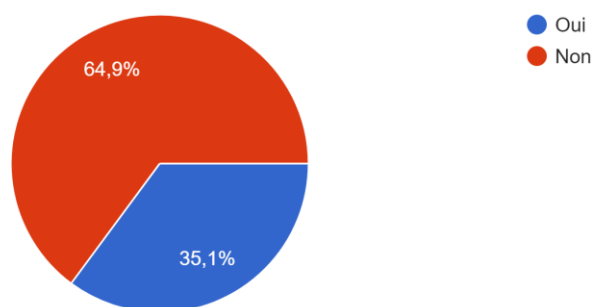
Type de recrutement

72 réponses



Avez-vous mis en place un plan de formation ?

74 réponses



Que faudrait-il faire selon vous pour faciliter le recrutement dans nos collectivités

? 59 réponses

Valoriser les métiers de la fonction territoriale, ainsi que revaloriser les rémunérations
un salaire plus attractif

Une meilleure formation, notamment dans la polyvalence, car sur nos petites communes les agents doivent être polyvalents.

VOLET REMUNERATION : refondre les grilles pour abandonner les échelons sous le smic

VOLET TEMPS DE TRAVAIL : il est dépendant des activités de la collectivité et il existe peu de moyens d'action

VOLET QUALITE DE VIE : chercher des solutions pour faciliter la vie des agents comme le rapprochement domicile - lieu de travail

Pas de réponse

Créer une plateforme collective entre le mairie afin que les mairies puissent publier les postes vacants sur les autres communes (recrutement interne), proposer une formation d'insertion car les recrutés contractuels ne sont pas issus de formation "droit public" et qui ne sont pas habitués à la FPT, milieu pas assez formateur en interne (proposer plus de formations pour les agents et davantage accessibles que le CNFPT)

VALORISER LE TRAVAIL ET LES PERSONNES

Stopper le RIFSEP

de quel recrutement parle-t-on? En ce qui nous concerne actuellement, c'est du recrutement pour assurer des remplacements en espaces verts ou en restauration

Travailler sur la fiche de poste proposée, rendre le poste plus attractif. Le principal problème rencontré est qu'il y a peu de candidatures aux offres d'emplois, ce qui entraîne des recrutements précipités qui peuvent déboucher sur des "erreurs de casting".

la revalorisation des grilles indiciaires de la catégorie C et B

Rendre les rémunérations plus attractives

Revoir la rémunération

Faire découvrir les métiers de la FPT + Former les jeunes dans les métiers territoriaux

Valoriser la FPT dans les universités et les formations secondaires

favorisation des contrats aidés (insertion des jeunes) - période de découverte des métiers en lien avec Pôle Emploi (exemple : période d'immersion) - meilleure rémunération en fonction des grilles indiciaires

Attractivité de la rémunération qui est inférieure du secteur privé surtout pour la catégorie C

La rémunération est un gros frein surtout dans la filière technique. Le budget de la collectivité ne permet pas d'attribuer un RIFSEEP Suffisant

Améliorer les rémunérations

Meilleures connaissances des métiers, une rémunération attractive sans avis

rémunération plus attractive

Avoir des salaires attractifs - Valorisation des métiers de la fonction publique

Un meilleur suivi et des propositions correspondantes aux demandes des mairies

Avoir une meilleure diffusion de l'information des recrutements.

revalorisation des salaires, notamment des encadrants suite à la revalorisation des catégories C, revaloriser l'image de la fonction publique (campagne de communication au niveau du CDG par ex) ; plus grande implication du CDG pour faciliter les recrutements (tests de recrutement comme dans le CDG85, organisation de forums de l'emploi, CVthèque à jour avec prospection en soutien aux collectivités)

La question de la rémunération devient centrale. Partenariats avec des centres de formation

Etre plus attractif

Meilleurs salaires

promotion des métiers de l'enfance, positionnement dans des trajectoires professionnelles plus ouvertes (transferts depuis ou vers des secteurs autres, par exemple secteurs santé), meilleure valorisation des professions de l'animation Enfance lors de l'orientation en collège et lycée, proposer un parcours en lycée professionnel spécifique aux métiers de l'animation pour divers publics (enfance, anciens, handicap, loisirs pour tous)

Permettre aux collectivités d'activer plus de levier de reconnaissance financières pour les agents méritants.

Il faudrait augmenter les bas salaires. Aucune reconnaissance de l'ancienneté pour la catégorie C puisque les 7 premiers échelons sont au SMIC. Il faudrait réévaluer les grilles en ayant vraiment pris en compte l'ancienneté même si l'agent n'a que 3 ans d'ancienneté il ne doit pas se retrouver au SMIC comme les agents qui arrivent. Déséquilibre entre les filières, évolution seulement de la filière médico-sociale. Aucune reconnaissance du niveau d'étude et des diplômes déjà en possession des agents. Nous avons des difficultés pour recruter notre prochain DGS. De plus, les agents déjà en poste qui ont des niveaux bac +2 ou +5 sont

frustrés du fait que leurs diplômes ne soient pas reconnus. Il faudrait prendre en compte les diplômes, les agents ne devraient pas être obligés de passer des concours qui n'ont en plus rien à voir avec le travail qu'ils effectuent tous les jours. Mettre en place un 13ème mois faciliterait également le recrutement par rapport au privé car le RIFSEEP est limité au niveau du CIA.

Partenariat avec les acteurs locaux (missions locales, établissements scolaires par ex) notamment pour les recrutements d'animateurs périscolaires. Actuellement, nous rencontrons des difficultés de recrutement pour la filière police, les métiers de la restauration et les métiers de l'animation scolaire.

Personnel recruté par le CDG et mis à disposition des collectivités pour des remplacements
La rémunération n'est pas le seul critère, il y a la politique sociale de la collectivité et aussi sa politique RH

Assouplir les règles de recrutement, notamment en cas de mutation (période immersion)

Rendre attractif la fonction publique ne serait-ce que par le système de rémunération, moderniser les postes et les avantages

Etre plus attractif sur les salaires, minimiser la compétence entre les collectivités, et limiter les écarts sur les avantages sociaux

Former, en partenariat avec Pôle emploi, le CDG et le CNFPT, des personnes aux différents métiers de la FPT. Développer notre attractivité : accès à la formation - faciliter la conciliation vie pro et vie perso par l'aménagement d'horaires quand cela est possible - Télétravail...

Diminuer la précarité dans certains secteurs (enfance-jeunesse) : développer des réseaux permettant de recruter à plusieurs un agent sur un temps complet.

des formations de base (on pense à l'ancienne formation en cycle court des secrétaires de mairie) pour les communes ne disposant pas en interne de personnel suffisant pour former de nouveaux collègues. La formation initiale obligatoire est totalement inadaptée. Une formation de base pour des comptables, en urbanisme pour la partie accueil et enregistrement seraient nécessaires. Le CNFPT ne répond à ces besoins basiques qui permettent de mettre rapidement en poste un agent sans ou avec trop peu d'expérience

faciliter les règles de rémunération de la fonction publique

Ouvrir plus largement le recours aux CDI et contrats longs (5 ans) ; revaloriser de façon significative le point d'indice en augmentant les dotations pour ne pas grever le budget de fonctionnement de façon générale ; permettre aux agents à temps non complet d'être titulaires sur deux fonctions différentes au sein d'une même collectivité ; faciliter la progression de carrière notamment pour les catégories B et A ; revoir totalement la forme et le contenu des concours aujourd'hui inadaptés aux besoins de terrain.

rendre les rémunérations plus attractives (nous ne pouvons pas concurrencer le privé)

des salaires plus attractifs et des emplois à temps plein

Rendre les emplois publics plus attractifs (projets de services, moyens humains supplémentaires) et compétitifs (rémunérations, protection sociale : mutuelle de santé, tickets restaurant...)

Proposer de meilleurs salaires.

Améliorer notre attractivité (mettre en avant les avantages de notre territoire mais également les atouts de notre collectivité, ce que l'on peut apporter sur la qualité de vie au travail) pour certains postes (ex : ADS), cursus scolaire à développer ; aider à la formation pour d'autres postes (ex : comptabilité) permettre l'ouverture des postes sur un cadre d'emplois et

non un grade (ex : emploi territorial limite les grades) question de pouvoir recruter directement les candidats venant du privé qui quittent un CDI Le rôle du CdG ?

Etre plus attractif au niveau de la rémunération

Éviter les temps partiels, plus forte rémunération

augmenter le point d'indice et relever les indices de rémunération des grilles indiciaires
meilleure évolution des carrières, formations, amélioration des salaires, des conditions de travail

Offrir des salaires plus attractifs

améliorer la rémunération statutaire, réfléchir à la prise en compte du régime indemnitaire pour les retraites

Calquer l'emploi et le recrutement et les contrats au secteur privé. Flexibilité dans la grille de rémunération, dans les contrats proposés. Système archaïque et rigide de la FP qui n'attire pas les compétences et les talents.

CVthèque et pool de remplacement au CDG Mise en place de vrais cursus de formations de "base" (attractives) pour les métiers administratifs de la fonction publique (etat civil, urbanisme, législation, fonctionnement général de la FPT etc....). Mise à disposition des listes de diplômés pour les collectivités Formations spécifiques pour les métiers de SG et DG

Repenser totalement le process de recrutement et être plus réactif = nouveaux métiers
revalorisation des grilles de rémunération statutaires + davantage de forums emplois publics (organisés à l'échelle départementale) + développement de diplômes liés aux métiers de la fonctions publics + faciliter l'accès et le financement de formations qualifiantes (par exemple via Pôle emploi) notamment sur les métiers en tension.

alléger les procédures administratives, être plus attractif côté rémunération et conditions de travail, que les offres sur emploi territorial puissent être reprises sur indeed, ouest france...