



GT ATTRACTIVITE TERRITORIALE

Réunion du 14 juin 2021 sous l'égide d'Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques

Participante pour la CFTC : Isabelle REYJAL

Selon la Ministre, l'attractivité territoriale va devenir un sujet majeur dont les enjeux sont essentiels et la dimension concrète très forte.

Les objectifs sont les suivants :

- Mettre les bonnes compétences aux bons endroits.
- Etablir un diagnostic clair, région par région.
- Allouer les moyens suffisants pour chaque territoire.
- Fixer des priorités.
- Développer une attractivité suffisante sur chaque territoire.

Certaines solutions doivent s'envisager en associant les trois versants de la Fonction Publique pour permettre aux agents de développer une carrière en passant d'un versant à l'autre. Comment améliorer la répartition de nos compétences sur l'ensemble des territoires ? Comment attirer les agents vers des territoires qui leur paraissent attractifs ? Comment pourvoir des postes à forts enjeux aujourd'hui vacants, dans un délai de 18 mois ?

L'OCDE a engagé une mission de 18 mois, avec des points d'étapes, sur la thématique suivante : comment structurer un tableau de bord de l'attractivité avec des indicateurs pertinents ? Les plateformes interrégionales RH pourront être également un relais de réflexion intéressant.

Leviers possibles identifiés : dispositifs indemnitaires, d'action sociale, de gestion des carrières.

Une démarche corrélée de déconcentration des décisions s'impose. La dimension du recrutement est importante mais aussi la fidélisation. Il faudra renforcer l'attractivité de la Fonction Publique de manière générale et marquer une confiance renouvelée aux agents.

Une feuille de route va être remise aux préfets. Cela ne remet pas en cause l'organisation actuelle de l'État.

Diverses positions des fédérations syndicales :

- Accueil favorable de cette démarche
- Des réponses existent déjà mais sont trop parcellaires, les dispositifs sont inadaptés.
- Nécessité de travailler sur l'accès au logement, sur l'accompagnement des conjoints.
- Il faut déterminer des indicateurs objectivants pour définir l'attractivité. Disparités du coût de la vie d'un territoire à l'autre.
- Il est nécessaire d'étudier les points suivants : emplois, télétravail, conditions d'accomplissement des missions.
- Il existe une concurrence entre territoires.
- Un bon état des lieux est indispensable ainsi qu'une bonne communication, une bonne information pour répondre aux besoins spécifiques.

La CFTC a insisté sur le fait que cette nouvelle démarche, indispensable pour le futur, ne devait pas rester au stade de la bonne intention ou de l'effet d'annonce comme cela a été le cas trop souvent par le passé. Il existe des viviers d'agents un peu partout sur le territoire mais les freins à la mobilité entre administrations existent : non seulement du fait des agents (car il existe des disparités de rémunération d'une administration à l'autre et des différences significatives dans les déroulés de carrière) mais aussi du fait des administrations qui subissent des restructurations et sont frileuses pour l'accueil d'agents extérieurs. De plus le volet formation devra être exploité au maximum pour

favoriser l'acculturation des agents à de nouveaux métiers. Les leviers devront être mis en place de manière volontariste.

Il sera essentiel d'identifier les raisons pour lesquelles un territoire est attractif ou pas. Ces raisons sont multiples, relèvent de la géographie des territoires, de l'offre de formation scolaire aux enfants et aux adolescents... Elles touchent autant à la vie professionnelle que personnelle.

Comment inciter des agents à ne pas se stabiliser indéfiniment sur les territoires les plus attractifs ?

Quels impacts le télétravail aura-t-il sur l'organisation du travail dans le futur ? On constate que de nombreux agents quittent les métropoles pour aller s'installer loin de leur lieu de travail. Ce n'est pas une politique publique délibérée mais un choix des agents. Certains ministères pourraient légitimement s'inquiéter de l'afflux des demandes de télétravail qui vont arriver à l'échéance de septembre.

Un constat partagé : le dispositif de l'indemnité de résidence est devenu inadapté.

Il faudra travailler sur le logement et les partenariats possibles avec les collectivités locales.

La CFTC a fait savoir qu'elle n'adhère pas au concept d'instaurer des durées maximales de résidence sur des territoires très demandés. Cela peut conduire à des aberrations et cette démarche pourrait devenir intrusive dans les choix de vie privée des agents. L'incitatif est toujours préférable et plus efficient que le répressif. Cette suggestion de l'administration est une mauvaise réponse à une bonne question.

Un prochain GT sur le même thème sera proposé à l'automne.