

GT attractivité des territoires Lundi 14 juin 2021

Ce lundi 14 juin s'est tenu un groupe de travail sur l'attractivité territoriale, réunion présidée par la ministre de la Transformation et de la fonction publiques, Amélie de Montchalin.

La Ministre a ouvert la réunion en rappelant : diagnostic, priorités à fixer et moyens à réallouer sur les territoires, attirer les agents et les compétences.

Certaines solutions nécessitent de mobiliser les trois versants, par exemple en permettant les mobilités inter-versants au sein d'un même territoire.

Pour le versant État, il faut une nouvelle étape de déconcentration qui ne remettra pas en cause l'organisation territoriale de l'État.

Déclaration de la CFDT

Madame la Ministre,

La CFDT appelle de ses vœux un travail de fond sur les questions d'attractivité des territoires depuis de nombreuses années, questions qu'il est d'ailleurs difficile de totalement déconnecter des questions générales d'attractivité de la fonction publique.

Des réponses existent, mais trop peu adaptées, trop parcellaires, et trop figées dans le temps. Les dispositifs existants ont été complétés récemment, en instaurant des concours nationaux à affectation locale et des dispositifs indemnitaires spécifiques, en Seine-Saint-Denis notamment.

Sur le fond, la CFDT appelle à des mesures qui visent à attirer mais aussi à fidéliser, et qui permettent de valoriser dans les parcours professionnels l'exercice en zones peu attractives.

Dès lors, sur la méthodologie proposée, la CFDT appelle à une analyse partagée des causes des difficultés à recruter (elles ne sont pas identiques d'un territoire à l'autre, d'un service à l'autre, et parfois elles sont mêmes contradictoires entre elles). La CFDT appelle également à l'analyse partagée des difficultés rencontrées ensuite pour fidéliser les agents.

Sur les solutions déjà en place, la CFDT souhaite qu'il en soit fait un bilan partagé et courageux en ce sens qu'il convient de ne pas exclure d'en supprimer certaines, d'en adapter d'autres et d'en créer de nouvelles pour tenir compte des évolutions parfois rapides, parfois de long terme, sur chacun des symptômes à traiter.

Sans entrer dans le détail de la présentation qui nous est faite, la CFDT tient à appeler votre attention sur quelques points :

- ✓ La question des lieux de prises de décisions et des marges de manœuvre, bien identifiée dans le document présenté.
- ✓ La question de la granularité des mesures : d'un département à l'autre, mais aussi d'une commune à l'autre, voire d'un quartier à l'autre, ou encore d'une filière métier à l'autre, les problématiques à résoudre ne sont pas les mêmes, pour des raisons diverses. Il faut donc se donner les moyens, non pas de l'égalité mais de l'équité.

- ✓ L'attention indispensable et l'adaptabilité aux attentes et besoins des usagers, mais aussi aux attentes et besoins des agents. Ainsi, l'accès au logement doit être facilité et accompagné, mais les attentes des agents ne sont pas forcément du logement social.
- ✓ L'instauration de durée maximale de l'occupation de certains postes ne heurte pas certains niveaux de cadres, mais serait dramatique pour bien des agents, et risque même de jouer contre l'attractivité de la Fonction publique.
- ✓ Les solutions en matière de parcours de carrière et de régimes indemnitaires ne doivent pas faire oublier la question des conditions de travail et de l'organisation du travail. On ne peut renvoyer les causes de turn-over parfois importants au seul territoire, on peut agir dessus en travaillant autrement.
- ✓ Ce sont bien tous les agents qui doivent être concernés par les mesures mises en place, y compris celles et ceux qui occupent les fonctions supports, bien trop souvent oubliés.
- ✓ Enfin, que ce soit pour les dispositifs existants ou à venir, les agents ont besoin de visibilité et ont droit à la transparence sur les mesures et leurs impacts sur les parcours professionnels.

Pour finir, Madame la Ministre, la CFDT redit son attachement à ce que les solutions à mettre en place respectent le cadre statutaire.

En réponse, la Ministre a partagé l'ambition de fidéliser les agents et celle de répondre à leurs attentes.

La suite des échanges a été présidée par la Directrice générale de l'Administration et de la Fonction publique, Nathalie Colin.

Sur le document, la CFDT est intervenue :

- ✓ Sur la cartographie : cet exercice doit porter sur les territoires, en tenant compte des champs ministériels, des filières professionnelles, des différents versants employeurs,... et il faut aussi pouvoir identifier ce qui fait l'attractivité de certains territoires par rapport à d'autres.
- ✓ La cartographie doit aussi tenir compte du phénomène frontalier.
- ✓ Sur l'accès au logement, la CFDT a redit qu'il fallait tenir compte des aspirations des agents et proposer des logements intermédiaires plutôt que des logements sociaux.
- ✓ Sur les aides à la mobilité des conjoints, il ne faut pas exclure des aides au double loyer par exemple, car on ne peut pas non plus imposer des mobilités aux deux membres d'un couple.
- ✓ Le chantier d'harmonisation des déroulements de carrières et des dispositifs indemnitaires sur l'ensemble de la Fonction publique est à reprendre.
- ✓ L'information sur les différents dispositifs est un élément indispensable. Vivre et travailler dans son territoire d'origine intéresse toujours une partie des potentiels agents publics.

Le rapport des missions IGA-IGAS-IGF sera remis en septembre et fera l'objet du prochain groupe de travail à l'automne. Par ailleurs, une mission a été confiée à l'OCDE, notamment sur les causes des phénomènes de faible attractivité.

La Directrice générale a annoncé qu'un bilan de la plateforme « place de l'emploi public » serait présenté aux organisations syndicales et qu'un focus sera fait sur l'outremer tout en indiquant que cette dimension doit être traitée séparément.

Délégation CFDT : Mylène Jacquot, Martial Crance, Françoise Lambert.