



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale de
l'administration et de
la fonction publique**

GT attractivité territoriale

14 juin 2021

Dans le cadre de l'attractivité des métiers de la fonction publique, nous avons déjà travaillé sur les politiques de recrutement, l'évolution des concours, les modalités de communication sur les emplois et métiers de la FP, les politiques de diversification des profils et des viviers.

Il est proposé à présent d'engager un chantier en vue de renforcer l'attractivité des territoires, c'est à dire la capacité inégale des territoires à attirer et à retenir les agents tant du point de vue des recrutements que des mobilités.

Nous proposons d'organiser nos travaux autour de trois axes :

- 1) Connaître l'attractivité des territoires**
- 2) Agir pour corriger les déséquilibres territoriaux de l'emploi public**
- 3) Renforcer la gouvernance territoriale sur l'attractivité de la fonction publique**

La circulaire du 10 mars 2021 « accélérer la déconcentration de la gestion budgétaire et des ressources humaines, afin de renforcer la capacité d'action de l'Etat dans les territoires »

La DGAFP a initié plusieurs travaux qui peuvent être mobilisés en soutien d'une stratégie d'attractivité:

Le 2^{ème} volet de la circulaire annonce **plusieurs actions en lien avec l'attractivité de la Fonction publique :**

Une cartographie des zones géographiques les moins attractives

Renforcer la structuration de la filière RH en région

Une stratégie pour favoriser le recrutement, fidéliser et encourager la mobilité

Construire une politique régionale de partenariats

Une expérimentation des mesures sur l'attractivité territoriale

S'appuyer sur le projet d'étude avec l'OCDE

Axe 1 : Objectiver nos connaissances en matière d'attractivité des territoires

- A la demande de la Ministre de la Transformation et de la Fonction Publique, une mission inter-Inspection (IGA, IGF et IGAS) relative à l'attractivité des territoires pour les fonctionnaires de l'Etat a été lancée :

- **Objectifs :**

- déterminer les indicateurs objectivant le degré d'attractivité des territoires ;
- évaluer l'efficacité des dispositifs statutaires et indemnitaires existants (primes, logement, action sociale...);
- proposer des préconisations d'évolution de ces dispositifs ou de nouvelles solutions.

- **Échéance : septembre 2021**

- Les résultats de cette mission inter-Inspection pourront être complétés par une étude de l'OCDE qui sera menée sur un temps plus long :

- **Objectifs :**

- benchmark des leviers utilisés dans les autres pays OCDE;
- focus qualitatif sur quelques territoires pour mieux comprendre les causes des phénomènes constatés
- proposition de structuration d'un tableau de bord de l'attractivité dans les territoires et élaboration d'indicateurs pour favoriser le pilotage des actions.

- **Échéance : 2nd semestre 2021**

- **Durée : 18 mois**

Une cartographie des zones géographiques moins attractives

Une première cartographie interministérielle des zones en déficit d'attractivité est en cours d'élaboration

Il est question ici de dégager de premières grandes tendances en matière d'attractivité des territoires, qui seront à confirmer par des travaux ultérieurs plus complets.

Cette cartographie a pour but d'identifier des territoires où mener des focus et permettre une meilleure analyse des causes de ce déficit.

Sur la base des travaux de la mission IGF sur la Seine St Denis, deux premiers constats sont possibles :

- la **situation de l'Île de France** (et de plusieurs départements limitrophes) **ressort très nettement** ;
- **au sein de l'Île de France, la situation de la Seine Saint Denis est très spécifique**
- La situation de certains départements dans la zone des **Alpes, de départements ruraux** du centre, du nord et de l'est du territoire doit être expertisée plus avant.

Les actions à mener s'organisent autour de 2 objectifs :

- attirer les agents publics vers les territoires moins attractifs;
- développer la mobilité au sein des territoires et ouvrir les emplois à de nouveaux publics.

N°1 :Attirer les agents publics vers les territoires moins attractifs

Les leviers mobilisables :

Adopter une approche large de l'attractivité et élargir l'accompagnement des agents :

- Proposer un **accompagnement des conjoints**
- Favoriser l'accès aux **logements** sociaux dans les zones où les difficultés de logement constituent un frein.
- S'appuyer sur une approche plus ouverte du **télétravail** pour encourager l'implantation des agents dans certains territoires .

Faire des territoires peu attractifs des accélérateurs de mobilité

- Établir des **priorités** d'affectation au profit des agents ayant occupé un poste dans un territoire peu attractif

La mobilisation de leviers indemnitaires, statutaires ou liés à l'action sociale pour renforcer l'attractivité territoriale est en cours d'évaluation par la mission inter-inspection. Ces actions auront ainsi vocation à être examinées dans un cadre approprié

N°2 : Développer la mobilité des agents publics au sein d'un territoire peu attractif et ouvrir les emplois à de nouveaux publics

Les leviers mobilisables :

- **Approfondir la connaissance des bassins d'emplois en déclinant les partenariats et en s'appuyant sur les comités de l'emploi local**
- **Organiser un « parcours individuel d'accompagnement de la mobilité » destiné à faciliter les mobilités entre ministères et fonctions publiques, en faisant travailler en partenariat les acteurs de l'accompagnement personnalisé des agents**
- **Organiser des événements dédiés à la mobilité (semaine de la mobilité, jobdating...)**
- **Recourir à l'instauration de durées maximales d'occupation de certains emplois dans le cadre « des objectifs de diversification des parcours de carrières » pour garantir un accès égal aux emplois situés dans les territoires attractifs ;**
- **Accompagner les agents dans le processus de mobilité, notamment fonctionnelle sur un même bassin d'emploi :**
 - En ayant recours aux leviers identifiés dans la situation n°1 tels que l'accompagnement du conjoint, le recours au télétravail assoupli ou les dispositifs d'action sociale ;
 - Organiser la sortie du poste vers un poste en cohérence avec le projet professionnel de l'agent en mobilisant les acteurs RH idoines (réfèrent accompagnement de 1^{er} niveau, CMC, services RH...)

N°2 :

Développer la mobilité des agents publics au sein d'un territoire peu attractif et ouvrir les emplois à de nouveaux publics

- **S'appuyer sur les Cordées du service public et les Prépas Talents, les partenariats avec Pôle emploi et l'APEC pour constituer de nouveaux viviers de recrutement**
- **S'appuyer sur les comités de l'emploi local pour mobiliser les employeurs privés et identifier des passerelles public/privé sur le territoire ;**
- **Encourager le recrutement par concours nationaux à affectation locale et le recours au 3e concours pour développer des viviers locaux de candidats ;**
- **Articuler la démarche avec les politiques territoriales et notamment les mesures de l'agenda rural qui agissent en faveur du renforcement de l'attractivité territoriale (campus connecté; etc.)**

Le rôle des Plates-formes régionales d'appui interministériel RH

La gouvernance du projet s'appuiera sur les Plates-formes régionales d'appui interministériel RH qui auront un rôle important à jouer dans la mise en œuvre de ce chantier dans une optique de « **partenariats 3 versants** ». Elles auront ainsi vocation à se concentrer sur des actions proposant un soutien opérationnel aux employeurs en région afin de structurer une réponse concrète aux difficultés rencontrées dans les territoires notamment en matière d'attractivité, garantissant ainsi une homogénéité d'intervention.

Ces actions se traduiront par deux chantiers :

- La structuration de partenariats avec les acteurs des trois versants ainsi qu'en dehors de la fonction publique, en s'appuyant sur les comités de l'emploi public, implantés au niveau régional, et pouvant également être déclinés sur des bassins d'emplois ciblés ;
- La construction de parcours de mobilité.

Construction d'outils de pilotage avec l'OCDE :

- Un tableau de bord de l'attractivité dans les territoires ;
- Des indicateurs de suivi des actions.

Sur ces questions, il est possible de combiner des dispositifs pour l'ensemble du territoire et des plans d'action renforcée pour les territoires ou bassins d'emplois les moins attractifs.