



Michèle MULLER,
directrice générale des services
de la Ville de Marly-le-Roi.



Doris PESTEUSEK, directrice
de l'emploi au CIG de la petite
couronne de la région Ile-de-France.



Frédéric BAUDIN-CULLIÈRE,
directeur général des services
de la Ville de Meaux.



Christian CASSIER,
chef du service recrutement
et mobilité à l'Inra.

R. Viatoron/Le Figaro

Opportunités dans l'emploi public

Face à la montée du chômage, les candidats risquent d'être nombreux à rechercher la stabilité qu'offre la fonction publique.

► « LA CRISE est notre espoir ! » Voilà un slogan plutôt inhabituel... qui pourrait être celui des collectivités locales et des établissements publics. Car, en période de tension, les candidats sur le marché de l'emploi vont rechercher de la stabilité... et « donc se tourner vers les carrières de la fonction publique ». Tel est en tout cas le pari de Michèle Muller, directrice générale des services de la Ville de Marly-le-Roi (Yvelines), qui recrute en ce moment une petite vingtaine de personnes. À Meaux, on table sur une centaine de recrutements en 2009, « un turnover classique qui devrait monter en puissance avec les départs à la retraite », affirme Frédéric Baudin-Cullière, directeur général des services de la Ville. Au centre interdépartemental de gestion (CIG) de la petite couronne de la Région Ile-de-France, on a publié 4 000 offres d'emploi en



À Meaux, sur 1 300 agents, 400 sont des non-titulaires. La ville embauche des juristes, des urbanistes, des plombiers, des électriciens, des agents de cantine. BSIP

2008, tandis que l'Institut national de la recherche agronomique (Inra) recrutera cette année par concours plus de 400 chercheurs, ingénieurs et techniciens.

200 métiers à l'Inra

Dans les collectivités locales, un secteur est en nette pénurie: celui de la petite enfance. « Trouver des auxiliaires de puéricultrice ou des éducateurs jeunes enfants devient mission impossible », affirme Doris Pesteusek, directrice de l'emploi du CIG petite couronne. « Cela risque de retarder

l'ouverture d'une nouvelle crèche, qui requiert l'embauche de cinq nouvelles auxiliaires », renchérit Michèle Muller. La formation coûte cher, et les systèmes de validation des acquis mis en place il y a deux ans n'ont pas encore porté leurs fruits. Les filières techniques sont aussi en tension: « Nous avons du mal à trouver menuisiers, plombiers, électriciens, maçons. Et cela risque d'empirer, car on n'a pas formé assez de gens à ces métiers », souligne le responsable des services de la Ville de Meaux.

En tant que premier organisme européen de recherche, l'Inra vise à recruter 20 % de chercheurs étrangers; dans ce cadre se pose la problématique du niveau de rémunération offert au sein des établissements publics de recherche. Difficile d'être attrayant, même quand on est numéro un. « Au-delà des activités de la recherche, on sait trop peu que l'Inra offre une grande diversité de métiers, plus de 200 ! Il y a justement une pénurie dans toutes les fonctions d'appui à la recherche, notamment dans les métiers informatiques, mais aussi dans les fonctions RH, logistique ou techniques », détaille Christian Cassier, chef du service recrutement et mobilité.

Comment se faire connaître quand on recrute et qu'on est une institution publique? « Depuis 2004, nous organisons un Salon des métiers de la petite enfance, où l'on fait venir les collectivités de la petite couronne, des centres et des écoles de puéricultrices, et apprenties, pour créer du lien », dit Doris Pesteusek. Cette année, ce salon sera aussi ouvert aux métiers de

la santé et du social, eux aussi en tension. « Ce qu'il nous faut, c'est vendre notre territoire, notre ville, nos métiers; faire valoir notre image de marque, lance Michèle Muller. Ensuite, l'enjeu est moins dans le recrutement que dans la fidélisation. Car il ne faut plus imaginer que l'on va garder les gens dix ans. La strate d'une ville de 10 000 à 20 000 habitants est une étape dans le déroulement de carrière des cadres. » « À nous d'anticiper », insiste Frédéric Baudin-Cullière. Comment? En mettant en place des plans de formation, qui « doivent tendre de plus en plus à d'individualité », poursuit le DG de la Ville de Meaux.

La rémunération est-elle un frein à certains recrutements et carrières? « Pas forcément, puisqu'il est possible d'ajuster le régime indemnitaire pour arriver à un salaire correct. Mais surtout, on s'est rendu compte dans une étude sur le bien-être au travail que la rémunération n'arrivait qu'en troisième priorité, derrière le déroulement de la carrière et les conditions de travail », précise Frédéric Baudin-Cullière.

YOANNA SULTAN

Montée en puissance des postes de contractuels

Un bon moyen de faire face à la diversité des métiers d'une collectivité

► Carrière publique ne rime plus avec concours. S'il y a quelques années, le recours aux contractuels était l'exception, il tend à se développer sérieusement. « Aujourd'hui, 15 % de nos postes sont des gens en contrat d'un, deux ou trois ans », affirme Doris Pesteusek,

directrice de l'emploi au CIG de la petite couronne de la région Ile-de-France. À Meaux, sur 1 300 agents, 400 sont des non-titulaires. « C'est une manière de faire face à la diversité des métiers d'une collectivité; nous embauchons des juristes, des urbanistes, des plombiers, des électriciens, des agents de cantine », précise Frédéric Baudin-Cullière, directeur général des services de la

Ville. Petit à petit, c'est le concours qui pourrait devenir l'exception! « On nous conduit à une évolution qui privilégie le contrat au concours. Certains de nos agents sont désormais en CDI de droit public, nouvellement mis en place », poursuit le DG de la Ville de Meaux.

En quoi cela consiste-t-il? Si vous avez passé six ans à un même poste en

tant que contractuel, l'employeur (la Ville, par exemple) peut vous faire signer un CDI de droit public. « Ce statut reste tout de même moins avantageux que le concours, qui permet une mobilité. Là, si vous quittez votre poste, vous perdez votre CDI », précise Michèle Muller, directrice générale de Marly-le-Roi. Mais la stabilité de l'emploi qu'offre le concours de

fonctionnaire n'attire plus forcément: « Je rencontre de plus en plus de candidats qui disent ne pas être intéressés par les concours. Ils veulent être plus flexibles, passer de mission en mission et espérer ainsi être mieux rémunérés », raconte Frédéric Baudin-Cullière. Mais attention toutefois, le plan de carrière d'un contractuel n'est pas vraiment géré.

Y.S.