

Les métiers en tension dans la fonction publique territoriale : une alerte, mais aussi un appel à l'action

Le 21 mai 2025, un arrêté ministériel publié au Journal officiel a actualisé la liste des métiers et des zones géographiques connaissant des difficultés de recrutement au sein de la fonction publique territoriale (FPT).

Ce texte, très attendu par les collectivités locales, met en lumière les tensions persistantes sur certains postes essentiels, tout en offrant un cadre d'action renforcé pour les employeurs publics.

Des fonctions essentielles délaissées par les candidats

Les métiers en tension identifiés par cet arrêté concernent plusieurs secteurs clés :

- Les professionnels de la petite enfance (auxiliaires de puériculture, éducateurs de jeunes enfants)
- Les agents techniques dans les domaines de la voirie, des réseaux, de l'eau et de l'assainissement
- Les personnels de restauration collective
- Les métiers du social et du médico-social (assistants sociaux, infirmiers, médecins territoriaux)
- Les secrétaires de mairie, notamment dans les petites communes rurales

Parallèlement, certaines zones apparaissent en rouge sur la carte de l'emploi public : les zones rurales isolées, les départements d'outre-mer, ainsi que des métropoles où le coût de la vie est un frein au recrutement (Lyon, Nice, Bordeaux).

Comprendre les causes de la pénurie .La pénurie de candidats s'explique par un faisceau de causes :

- Une concurrence accrue du secteur privé, souvent plus rémunérateur
- Une image dégradée de certains métiers perçus comme pénibles et peu reconnus
- Des conditions de travail exigeantes et une responsabilité importante
- Le vieillissement des effectifs et les nombreux départs à la retraite non compensés

Ces tensions illustrent une crise de l'attractivité qui touche en priorité les fonctions essentielles à la cohésion sociale et à l'aménagement du territoire.

Les stratégies mises en œuvre par les collectivités

Face à ce constat, les employeurs publics locaux mettent en place diverses stratégies pour attirer et fidéliser les agents :

1. Valorisation rémunératoire : mise en place de bonifications indiciaires, de primes et d'indemnités renforcées dans les zones à fort coût de vie ou sur les postes jugés critiques.
2. Accès au logement : partenariats avec les bailleurs sociaux pour proposer des solutions de logement adaptées et accessibles.
3. Souplesse contractuelle : recours facilité aux contrats pour répondre aux besoins immédiats et intégrer des compétences rares, par exemple des psychologues, des ingénieurs ou des chefs de projet numérique.
4. Communication ciblée : campagnes sur les réseaux sociaux, présence sur les salons professionnels et mobilisation des plateformes de recrutement.
5. Investissement dans la formation : développement de parcours de reconversion et renforcement de la formation continue.
6. Amélioration des conditions de travail : horaires adaptés, flexibilité organisationnelle, meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle.

Un chantier prioritaire pour la fonction publique locale. Le constat dressé par l'arrêté du 21 mai 2025 met en évidence des tensions structurelles auxquelles les collectivités ne peuvent répondre qu'en innovant dans leurs pratiques RH. Les métiers en tension, au cœur du service public de proximité, appellent à une reconnaissance politique et à des moyens renforcés. Leur attractivité conditionne la continuité de services essentiels pour les citoyens : fermeture de crèches, délais accrus dans le traitement des demandes sociales, sous-effectif dans les centres de soins territoriaux.