

Enquête

## La fonction publique territoriale à l'épreuve de la ruralité

LE MONDE ECONOMIE | 20.11.06 | 12h43 • Mis à jour le 20.11.06 | 12h43

**P**lus de 30 000 fonctionnaires territoriaux partiront à la retraite entre 2006 et 2012. Le double des cinq années précédentes, selon les prospectives du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Un renouvellement qui touche aussi les effectifs des zones rurales, agents des quelque 32 000 communes de moins de 2 000 habitants...

L'enquête réalisée en 2006 par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), les organismes qui gèrent les offres et demandes d'emploi dans la fonction publique territoriale, soulève des interrogations : nombre de collectivités employant moins de 50 agents ont de plus en plus de mal à recruter, à l'exception de celles qui se situent dans quelques départements comme l'Allier, les Bouches-du-Rhône ou la Corrèze.

Au premier rang des postes en souffrance, le personnel de santé, principalement embauché dans les Centres communaux d'action sociale (CCAS) pour des missions d'aide médicale, d'accompagnement de l'enfance et des personnes âgées. Il ne s'agit là que du prolongement du déficit généralisé de personnel dans la fonction publique hospitalière, aggravé par une moyenne d'âge élevée en zone rurale. Viennent ensuite les techniciens supérieurs et les ingénieurs, en raison de la forte concurrence des regroupements intercommunaux, très demandeurs de ces profils et créateurs d'emplois.

L'organisation du temps de travail découragerait les candidats, selon 47 % des centres de gestion (CDG) : "Nous sommes souvent obligés de recruter à mi-temps, ce qui force certains agents à cumuler leur service avec un emploi dans le privé", explique Gérard Pelletier, président de l'Association des maires ruraux de France (AMRF) et maire (Divers gauche) de Raze (Haute-Saône). Autre facteur, évoqué par 17 % des CDG : l'isolement géographique et le manque de perspectives d'emploi pour le conjoint. Vient enfin l'argument de la rémunération des agents, plus faible que dans le secteur privé.

Alors que la loi relative au développement rural, promulguée en février 2005, assouplit l'interdiction du cumul d'emplois, M. Pelletier préfère s'en remettre aux compétences des élus : "Nous n'avons pas attendu cette loi pour embaucher un chauffeur de cars privés comme cantonnier à mi-temps."

Pour améliorer l'attractivité des territoires ruraux, l'Institut national du développement local (INDL) suggère de miser notamment sur la valorisation du patrimoine culturel et historique, les services à la personne ou la promotion des bioressources (carburants ou matériaux issus de l'agriculture) : "Mais les solutions sont très contingentes, et leur transfert d'une région à une autre est difficile", explique son président, Jean-François Pin.

Des difficultés inquiétantes pour un service public rural aux effectifs très serrés, confrontés à de nouvelles problématiques : accès aux réseaux de téléphone mobile et à Internet, sous-médicalisation, gestion des transports dans un contexte d'étalement urbain... "Alors que, dans une grosse agglomération, vous avez 5 000 professionnels qui gèrent, selon leur spécialité, les questions juridiques, comptables ou administratives, c'est parfois le travail de deux ou trois personnes dans une commune rurale", déclare Marion Bertrand, présidente de l'antenne Franche-Comté du CNFPT. "Quand un seul et même ouvrier doit gérer l'aménagement et la sécurité d'une salle des fêtes, tout en

sachant organiser le feu d'artifice, il doit faire preuve d'une rare polyvalence. Et les élus et les employés sont connus de tous : ils ont encore moins droit à l'erreur", poursuit-elle.

Une exigence de compétence bien comprise par le CNFPT, qui édite des catalogues de formation spécifiques aux communes rurales (taille des arbres, installation de l'eau potable, informatisation du cadastre...), très appréciés des élus. "Les stages s'adaptent aux besoins des agents et se rapprochent en termes géographiques", explique Christian de Barbarin, président des maires des Bouches-du-Rhône et maire, sans étiquette, de Vauvenargues. Si le coût de formation, environ 60 euros par jour et par agent, n'entame pas les budgets communaux, l'absence de l'employé sur son lieu de travail reste aujourd'hui le principal frein à la formation.

Aurélien Kievitch

Article paru dans l'édition du 21.11.06

---

**Le Monde.fr**

- » A la une
- » Archives
- » Examens
- » Météo
- » Emploi
- » Voyages
- » Le Desk
- » Forums
- » Culture
- » Carnet
- » Shopping
- » Newsletters
- » Opinions
- » Blogs
- » Finances
- » Immobilier
- » Nautisme
- » RSS

**Le Monde**

- » Abonnez-vous  
15€ par mois
- » Déjà abonné  
au journal



Abonnez-vous au Monde.fr - 6€ visitez Le Monde.fr

© Le Monde.fr | Conditions générales de vente | Qui sommes-