

PRINCIPES ET ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT

Les recrutements externes (prise en charge nette sur le budget du MCC en titre II) représentent sur la période à venir 2011-2013 un volume prévisionnel d'environ 600 mouvements annuels qui se répartissent entre environ 200 retours d'agents en situation interruptive (réintégration de droit après absence pour longue maladie, détachement, congé parental ou disponibilité) et environ 400 recrutements répartis entre quatre modes principaux : recrutement de fonctionnaires par concours externes, recrutement de personnel handicapé sur la base de l'article 27, accueil en détachement ou intégration directe de fonctionnaires d'autres administrations ou collectivités et enfin recrutement direct sur contrat.

Dans un contexte très contraint par un schéma d'emplois ministériel triennal qui présente un solde négatif (-93, -125, -125) et conditionne les recrutements extérieurs à la réalisation des départs prévus, il apparaît important de poser un certain nombre de principes et d'orientations permettant de mieux piloter notre politique de recrutement, de la rendre plus lisible dans les services et, *in fine*, de la rendre plus efficace en répondant aux besoins opérationnels. L'un des objectifs majeurs consiste à établir une programmation des recrutements externes stabilisée dès le début de l'année, qui privilégie le recrutement statutaire collectif et qui évite les phénomènes de « stop and go » sur les autorisations de recrutement externes, préjudiciables au pilotage opérationnel et à l'organisation du travail au sein des services recruteurs.

Ces principes et orientations sont les suivants :

1 - La vacance d'un poste doit être dans la mesure du possible anticipée pour rendre plus fluide le fonctionnement des équipes et la continuité du service. Elle doit faire l'objet systématique d'une publication sur la BIEP sauf dans les cas de mesures exceptionnelles de reclassement.

2 - La mobilité prime le recrutement. À potentiel de compétences égal, la mobilité d'un agent du ministère est prioritaire par rapport à la candidature externe d'un autre agent. Les principes de la mobilité et son organisation pratique au sein du ministère comme au sein de la Fonction Publique dans son ensemble feront l'objet d'une information concertée dans le courant du premier semestre 2011.

3 - Le concours est le mode de recrutement externe privilégié, en particulier pour combler des emplois pour lesquels un nombre significatif de besoins sont identifiés et pour lesquels le vivier en interne ne permet pas de faire face aux besoins :

- emplois dans la filière scientifique (CSVT, AUE, CHED, SECDOC, Ingénieurs d'études et de recherche) ;
- renouvellement des compétences ou rééquilibrage de la pyramide des âges de certains corps ou filières en vue de préserver soit leur potentiel opérationnel soit certains savoir-faire ou métiers spécifiques (bâtiments de France, adjoint d'accueil et de surveillance, métiers d'art, parcs et jardins, par exemple...) ;
- renouvellement des personnels enseignants pour préserver le potentiel pédagogique des établissements d'enseignement supérieur.

4 – Les modes de recrutement dérogatoires pour favoriser l'insertion de personnes reconnues handicapées (article 27) ou de personnes dans des situations d'exclusion de l'emploi (dispositif PACTE). Ces dispositifs, et en particulier celui pour le recrutement de personnes reconnues handicapées, constituent un mode prioritaire de recrutement externe sur des emplois vacants afin de respecter le plan d'accroissement pluriannuel du taux d'emploi de personnes handicapées au sein du ministère (25 – 27 – 30 recrutements sur les années 2011-2013).

5 – L'accueil en détachement de fonctionnaires d'autres ministères ou d'autres fonctions publiques doit être privilégié lorsque des besoins ponctuels et/ou localisés sont identifiés et après s'être assuré qu'il n'existe pas au sein du ministère une compétence disponible pour occuper ces emplois.

L'accueil en détachement peut ainsi favoriser :

- l'apport de compétences techniques ou de spécialités peu disponibles en interne (gestion budgétaire, contrôle de gestion, fonctions juridiques, aménagement, action territoriale, éducation, ...) ;
- le pourvoi d'emplois peu attractifs sur le plan géographique (bassins d'emplois difficiles) en permettant un recrutement local;
- l'apport d'expériences professionnelles issues d'autres environnements professionnels.

6 – le recrutement sous contrat doit permettre, dans les limites fixées par la loi, de compléter le dispositif de recrutement en ciblant la réponse à des besoins que les autres modes ne permettent pas de satisfaire, compte tenu de la spécificité de certains emplois en termes de compétence ou de conditions d'exercice (par exemple, disciplines d'enseignement artistique, spécialistes en système d'information, en développement de partenariats type de mécénat, ...).

7 – Le Service des Ressources Humaines est garant, sur l'ensemble du périmètre des emplois Etat du MCC (Titre II) des équilibres de gestion et du respect du plafond d'emplois, du schéma d'emploi et de la consommation de la masse salariale. A ce titre, il pilote la mise en œuvre du recrutement dans les différents dispositifs présentés et veille à la bonne application de ces orientations. Il veille par ailleurs à ce que cette mise en œuvre réponde au mieux aux besoins des services et s'appuie en permanence sur une concertation étroite avec les autorités d'emploi constituant le ministère. Les dispositifs de pilotage partagés se renforcent en 2011 avec, notamment, la mise en place d'un comité RH, présidé par le secrétaire général et auquel participent toutes les autorités d'emploi.