

ATTRACTIVITÉ ET CRISE SANITAIRE

LA FPT PEUT-ELLE SE RENOUVELER ?

SYNTHÈSE

édition 2022

S o m m a i r e

POURQUOI UNE CONFÉRENCE RÉGIONALE DE L'EMPLOI TERRITORIAL ?	4
UNE FONCTION PUBLIQUE QUI PEINE À ATTIRER...	6
... MAIS QUI DISPOSE D'ATOUTS POUR SE RENOUVELER	8
CRET 2023	14

DIRECTEURS DE PUBLICATION



Hubert Picard, Président du CDG 14



Pascal Lehongre , Président du CDG 27



Jean-Dominique Bourdin, Président du CDG 50,



Francis Aïvar, Président du CDG 61



Christophe Bouillon, Président du CDG 76

CRET 2022

Plus de 500 élus, professionnels territoriaux et représentants du personnel ont participé, le vendredi 14 octobre 2022, à la 1ère Conférence Régionale de l'Emploi Territorial à l'échelle de la Normandie.

Organisée par les cinq Centres de gestion Normands, avec le concours du CNFPT, cette manifestation a permis aux participants de s'informer et d'échanger sur les principales thématiques proposées : les tendances de l'emploi, l'attractivité de la FPT, l'avenir du service public, les conséquences de la crise sanitaire ou encore le rapport au travail des nouvelles générations.

Un format inédit et novateur a été expérimenté avec succès : la conférence s'est tenue à la fois en direct et en visio simultanée dans les cinq départements ; le tout animé par le journaliste, Bertrand TIERCE.



Bertrand TIERCE
Journaliste et
animateur

POURQUOI UNE CONFÉRENCE RÉGIONALE AUTOUR DE L'EMPLOI TERRITORIAL ?



Répondre aux enjeux de service public local : face aux mutations que connaît la fonction publique territoriale (contractualisation des emplois, vieillissement, inaptitude physique, il est essentiel que les Centres de gestion, partenaires RH des collectivités, puissent initier des réflexions et des pratiques à l'attention des employeurs territoriaux afin de dégager des solutions opérationnelles



Une obligation légale : les Centres de gestion doivent organiser annuellement à l'échelle régionale une conférence visant à coordonner leurs missions en matière d'emploi, en partenariat avec les collectivités non affiliées

QUELLE PLACE POUR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ?

94 000

**AGENTS TERRITORIAUX
EN NORMANDIE**

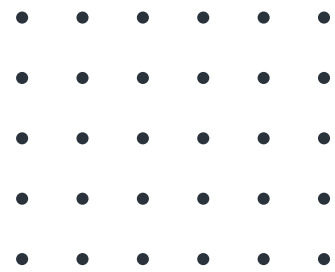
Avec de fortes disparités observées selon la taille des collectivités en matière de statut, temps de travail, absentéisme, formation ou encore rémunération

Données au 31 décembre 2021

1,9 million

**AGENTS TERRITORIAUX EN
FRANCE**

5,6 millions d'agents publics en France



RETROUVEZ TOUTES LES TENDANCES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION EN NORMANDIE



FORMAT VIDÉO



FORMAT POWERPOINT



**FOCUS DE L'EMPLOI
TERRITORIAL EN NORMANDIE**

**Le rapport social unique est
essentiel : au-delà de l'aspect
réglementaire, celui-ci permet de
disposer de données quantitatives
facilitant la mise en place d'actions
en matière de GRH**



Sandrine GUILLOIS
Directrice du CDG 61

”

PLUSIEURS SIÈCLES D'ADMINISTRATION TERRITORIALE...

Attachée aux lois de 1984, la fonction publique territoriale existe dans les faits depuis bien plus longtemps avec l'instauration d'un statut des personnels communaux en 1952 et la mise en œuvre de services publics à l'échelon communal, telle que l'éducation par exemple à la fin du XIXème siècle.

UNE FONCTION PUBLIQUE QUI PEINE À ATTIRER...

Tour à tour, les intervenants ont pu dresser quelques constats sur les difficultés de recrutement que rencontre la FPT sous l'angle de **2 types de facteurs** :

01 FACTEURS ENDOGÈNES

- un **statut** assez **rigide**
- des **salaires** peu attractifs
- de **nombreux postes à temps non complet** (principalement en zones rurales)
- une **urgence à renouveler son personnel** : un vieillissement qui s'accélère (l'âge moyen est désormais de 45 ans contre 41 il y a quatre ans), manque d'effectifs sur certains métiers (ex : secrétaires de mairie, assistants budgétaire, agent polyvalent du bâtiment, agent d'état civil...) dans un contexte où le nombre de candidats aux concours externes ne cesse de diminuer (47 000 en 2019 contre 75 000 en 2011)

02 FACTEURS EXOGÈNES

- une **jeune génération peu attirée par la fonction publique** dont les aspirations diffèrent du fonctionnement administratif : **besoin de mobilité** permanent, envie de **progresser rapidement** (phénomène d'immédiateté) et un **rapport à la hiérarchie** plutôt orienté vers une approche **transversale et non pyramidale**
- une **visibilité réduite** des **modes de recrutement**
- une **évolution des modes de vie** : une sédentarité qui s'accélère liée notamment au numérique avec la perte de solidarité et d'échanges mais également un besoin fort d'équilibrer au mieux vie professionnelle et vie personnelle post crise sanitaire
- un **rapport aux institutions qui évolue** : montée d'une certaine défiance et un sentiment d'éloignement vis-à-vis des décideurs
- des **enjeux de société** qui prennent de plus en plus de place : l'environnement, les transports ou la qualité de vie notamment et des modes de communication centrés sur l'image
- une **concurrence forte avec le privé** du fait d'un taux de chômage relativement bas



Carol Allain, sociologue et conférencier international, explique ainsi que le rapport au travail des jeunes générations est très différent du nôtre : les jeunes s'inscrivent dans le court-terme. Ils aspirent à évoluer rapidement, changent vite de projet de vie et vivent davantage dans le moment présent. Leur vie est, et sera, rythmée par plusieurs emplois, plusieurs carrières, plusieurs lieux de vie.

Ils sont également très attachés au télétravail, notamment du fait de leur préoccupation vis-à-vis des enjeux climatiques, mais également de leur éloignement des centres urbains (choix d'un mode de vie plus qualitatif, des loyers trop chers...) et d'une habitude à être relativement seuls, générée par l'usage du numérique.

Enfin, la place de l'image est pour eux essentielle, et la logique hiérarchique très présente dans la fonction publique ne leur parle pas : ils privilégient les relations spontanées et transversales.



Carol ALLAIN

Sociologue et conférencier
international

Les jeunes s'inscrivent dans le court-terme. Ils aspirent à évoluer rapidement, changent vite de projet de vie et vivent davantage dans le moment présent ; cette dimension est importante pour les employeurs



...MAIS QUI DISPOSE D'ATOUTS POUR SE RENOUVELER

Plusieurs pistes d'action ont pu être évoquées au travers des différentes interventions.



ATTIRER LES TALENTS

01 SIMPLIFIER ET MODERNISER NOS OFFRES D'EMPLOI

En privilégiant l'entrée métier en lieu et place des éléments statutaires trop techniques (grade, catégorie...) et en utilisant des canaux de communication plus dynamiques, tel que le format vidéo notamment

02 PROMOUVOIR LES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Mise en place de mentorat telle que le propose l'association « La Cordée » à travers son co-fondateur Damien Zaversnik. Le mentorat permet ainsi d'accompagner dans l'emploi un jeune en situation sociale difficile : mise en réseau, connaissance des métiers et des modes d'accès à la fonction publique... et de recueillir, inversement, son regard sur le service public. Cette action permet ainsi de démontrer que le secteur public peut être un véritable « levier » de mobilité sociale. Mathilde Icard, co-auteurice du rapport sur l'attractivité de la FPT, rappelle également l'importance de sensibiliser les jeunes aux métiers du service public, notamment à travers des interventions au sein des établissements scolaires. Dans cette continuité, Joël Bruneau, Maire de Caen, insiste sur la nécessité pour la fonction publique territoriale de « se vendre » davantage du fait de la concurrence avec le secteur privé dans un contexte où le taux de chômage est en baisse.



Damien ZAVERSNIK
Conseiller à la cour
des comptes
Co-fondateur de
l'association
« La Cordée »

Il faut tendre la main aux services publics de l'emploi mais également aux agents publics pour valoriser leurs métiers. En ce sens, le principe de mentorat que nous avons mis en place permet de faire découvrir la diversité des métiers et de contribuer à rendre attractive la FPT.





Mathilde ICARD
Co-auteure
du rapport sur
l'attractivité de la
FPT

Politique de rémunération plus incitative, actions mutualisées inter fonctions publiques et autres initiatives visant à lever les freins, telles sont les préconisations du rapport sur l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale



LES CDG : ACTEURS DE LA PROMOTION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

Forums, salons, développement de partenariats...Les Centres de gestion interviennent, tout au long de l'année, au sein des différentes manifestations dédiées à l'emploi ainsi qu'auprès des partenaires institutionnels (pôle emploi, établissements d'enseignement, missions locales...) pour faire connaître les métiers territoriaux auprès des différents publics. Nathalie Rott, Directrice territoriale déléguée de Pôle emploi, a ainsi pu présenter le partenariat avec le CDG 27 qui permet d'informer les conseillers sur les besoins en recrutement actuels et à venir leur permettant notamment de mettre en place des actions anticipées autour du développement des compétences.

**Plusieurs leviers existent pour valoriser
la fonction publique : communiquer sur
l'utilité du service rendu, les évolutions
possibles en tant qu'agent et mieux se
connaître entre acteurs de l'emploi.**



Nathalie ROTT
Directrice
territoriale
déléguée de Pôle
emploi

03 MODERNISER LES SUPPORTS

Quiz, vidéos, jeux, réseaux sociaux...il est essentiel pour les collectivités d'orienter leur communication auprès des jeunes publics en reprenant les codes qu'ils utilisent.

04 DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DES COLLECTIVITÉS ET DES TERRITOIRES

Développement des « marques employeurs » qui permettent de mettre en avant l'ensemble des atouts de la collectivité et du territoire : télétravail, rémunération, aide à la recherche d'un logement, d'une garde d'enfants ou d'un emploi pour le(la) conjoint(e). La qualité de vie au travail est également un atout propre de la collectivité qui doit permettre au candidat à un emploi de se projeter dans la collectivité : organisation de temps de convivialité, mise en place d'un tutorat ou encore proposition d'un plan de carrière dès l'intégration. La possibilité de pouvoir réaliser son temps de travail sur 4 jours commence par ailleurs à apparaître au sein de certaines structures.



Joël BRUNEAU
Maire de Caen
Président de la
Communauté
d'agglomération
Caen-la-Mer

Caen-la-Mer a développé sa propre marque employeur car les attentes des candidats ont évolué : mise en place d'une conciergerie, horaires variables et réflexions autour de la possibilité de réaliser sa semaine de travail sur 4 jours au lieu de 5.

”



Campagne de communication
Communauté d'agglomération Lisieux

QUELQUES INITIATIVES LOCALES :

- La communauté de communes de Villedieu dans la Manche emploie 8 secrétaires de mairie à temps plein qu'elle met à disposition de 12 de ses communes, permettant ainsi de proposer des temps complets à leurs agents.
- La communauté d'agglomération de Lisieux a, quant à elle, créé sa marque « Norking team » afin d'attirer les talents, de créer une identité forte autour de l'établissement et de valoriser le territoire.

05 DÉVELOPPER L'ACCUEIL D'APPRENTIS

L'apprentissage permet de découvrir des métiers, d'apprendre une pratique professionnelle et est un formidable outil de transmission des savoirs.



PRIVILÉGIER LES SAVOIR-ÊTRE

01 VALORISER LES SAVOIR-ÊTRE LORS DES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT

Faire ressortir les qualités essentielles du candidat. Les savoir-faire peuvent s'acquérir avec du temps, de l'accompagnement et de la volonté.

02 INTÉGRER LES COMPÉTENCES DE « MANAGEMENT »

Introduire cette dimension dans les épreuves de concours.

03 PROMOUVOIR LA TRANSMISSION DES SAVOIRS

À l'image du « [leg de compétences entre agents publics normands](#) » mis en place par un groupe inter fonction publique normand coordonné par la préfecture de région et le SGAR. Son principe repose sur l'identification, la valorisation et la transmission des savoir-faire portés par des agents en seconde ou dernière partie de leur carrière (dans la perspective de la retraite, d'une reconversion, etc.). Cette démarche permet à l'employeur de maintenir l'engagement des agents et de sauvegarder le patrimoine des compétences au sein des collectivités.

La formation c'est développer les compétences des agents, renforcer leur employabilité, mais également les attirer et les fidéliser. C'est en ce sens que le nouveau projet d'établissement du CNFPT a été conçu.

”



Marie BLONDEL
Directrice du
CNFPT Normandie



REPLACER L'ACTION PUBLIQUE AU CŒUR DES ENJEUX DE SOCIÉTÉ

La crise sanitaire a permis de mettre en lumière l'efficacité du service public et le sens porté par ses différents métiers : ramassage des déchets, assainissement, sécurité, aide à domicile, propreté urbaine...autant de fonctions indispensables aux citoyens pendant la période du confinement. Il est donc important pour les collectivités de pouvoir maintenir cette dynamique à travers la promotion de leurs métiers et la valorisation de leurs équipes.

Il faut continuer à communiquer sur les actions du quotidien menées par les collectivités qui, lors de la crise sanitaire, ont démontré leur efficacité : distribution de masques, ramassage des déchets, services de l'eau

”



David MARGUERITTE
Président de la
Communauté
d'agglomération du
Cotentin

Plus largement, les valeurs de l'intérêt général portées par l'action publique peuvent apparaître comme un facteur d'attractivité important pour une société en quête de sens face aux crises actuelles (postCovid, environnementale, économique et sociétale), tel que le précise David Margueritte, Président de la Communauté d'agglomération du Cotentin.

La crise sanitaire a également permis de rappeler l'importance de maintenir de la proximité malgré la poursuite du développement de la dématérialisation. Il est essentiel pour les décideurs locaux de maintenir l'accès aux services publics. Béatrice Gosselin, Sénatrice de la Manche, précise à cet effet que le lien direct entre services publics et administrés doit perdurer malgré les nouveaux modes de travail.



Béatrice GOSSELIN
Sénatrice de la Manche

Le développement des outils numériques et du télétravail post Covid, ne doit pas priver les citoyens des services de proximité. Attention à ne pas rompre le lien avec les administrés.



Antoine Delaunay, Président de Manche numérique, ajoute pour sa part qu'il est illusoire de penser que toute la population pourra utiliser l'ensemble des services dématérialisés mis en place. Ce n'est d'ailleurs pas nécessairement une question d'âge mais de pratique et d'accès au numérique.



Antoine DELAUNAY
Président de
Manche numérique

Malgré le développement du numérique, il est illusoire d'imaginer que les services administratifs passe au « tout numérique ». Nous aurons toujours besoin d'un accueil physique.



C'est donc toute une stratégie inversée que les collectivités doivent mettre en œuvre pour assurer le devenir de la FPT en allant au-devant des agents publics de demain.

QVCT*

SORTONS

DES IDÉES REÇUES !

RDV LE VENDREDI 13 OCTOBRE 2023

9H - 16H

