



DÉLIBÉRATION N°2022-DEL-095

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 28 NOVEMBRE 2022

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS

Le lundi vingt-huit novembre deux-mille-vingt-deux à 14h30, s'est réuni le Conseil d'Administration du Centre de Gestion, au siège du Centre, 40 Allée de la Ronce à ISNEAUVILLE, sur convocation et sous la présidence de Jean-Claude WEISS, Président.

Nombre de membres en exercice : 24

Quorum : 13

PRÉSENTS :

Mesdames Blandine LEFEBVRE, Annic DESSAUX, Claude LEUMAIRE, Françoise UNDERWOOD, Christine LEDUN, Joëlle DOUBET, Martine VIALA et Messieurs Christophe BOUILLON, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Martial OBIN, Pierre PELTIER, François ROGER, Jean-Claude WEISS.

REPRÉSENTÉS :

- Madame Anne-Emilie RAVACHE (pouvoir à Monsieur Éric HERBET)
- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Madame Joëlle DOUBET)
- Madame Marie-Françoise LOISON (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur Jean CHOMANT (pouvoir à Monsieur Martial OBIN)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Monsieur François ROGER)

ABSENTS EXCUSÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Bastien CORITON

OBJET : COOPÉRATION DES CENTRES DE GESTION – CRET 2022 – BILAN - INFORMATION

- Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L452-11,
- Vu l'article 27 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,



- Vu le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation signé entre les cinq Centres de Gestion Normands,
- Vu la délibération n°2022/068 du 27 juin 2022, autorisant l'organisation et le financement de la CRET 2022

Monsieur WEISS rappelle qu'à l'occasion de sa séance du 27 juin 2022, le Conseil d'Administration a autorisé l'organisation et le financement de la Conférence Régionale de l'Emploi Territorial (CRET), en application de l'article 27 de la loi 84-53 dont les dispositions ont été reprises dans le Code Général de la Fonction Publique.

Pour rappel, afin de susciter l'adhésion des élus et des agents à cette manifestation (dont l'édition 2019 avait dû être annulée faute d'un nombre suffisant d'inscrits), les Conseils d'Administration des cinq CDG Normands ont fait le choix de l'innovation, en proposant une conférence décentralisée en cinq lieux du territoire régional reliés entre eux par un système de visioconférence.

Monsieur WEISS indique que la CRET s'est ainsi tenue le 14 octobre 2022. Elle a rassemblé 539 participants, c'est-à-dire un nombre jamais égalé pour une manifestation de ce type. Elle a été, du point de vue de la très grande majorité des participants, une vraie réussite tant sur la forme que sur le fond, même si nous pouvons noter, ici et là, quelques points à améliorer.

1) Retour d'expérience sur l'organisation matérielle de la CRET

Les lieux de conférence : Choisis par chaque CDG, les lieux de conférence étaient les suivants :

- Le haras du pin dans l'Orne
- Le cinéma Gaumont à Evreux dans l'Eure
- L'abbaye d'Ardenne à St Germain la Blanche Herbe dans le Calvados
- La salle « Agglo 21 » à Saint Lô dans la Manche
- L'espace Guillaume le Conquérant à Bois-Guillaume en Seine-Maritime

Les cinq lieux étaient facilement identifiables et connus de la plupart des participants. La capacité de stationnement des véhicules était correcte. Un nombre limité (trop limité) de participants a covoituré. Les sites d'Evreux, de Saint Lô, de St Germain la Blanche Herbe et de Bois-Guillaume étaient desservis par les transports en commun.

Les horaires : L'accueil dans chaque site était prévu à partir de 8h, mais la plupart des participants sont arrivés entre 8h20 et 8h45. La conférence a débuté dans chaque site par une prise de parole du Président du CDG (Madame LOISON pour le CDG 76 en l'absence de Monsieur WEISS) et la connexion entre les cinq sites a débuté à 9h00. La CRET s'est achevée à 13h10. Elle aura duré en tout un peu plus de 4h dépassant ainsi très légèrement le planning prévu. La durée de chaque séquence mentionnée au programme aura par ailleurs été respectée.



Les inscrits et les présents :

CDG	Nombre d'inscrits	Nombre de présents dont agents CDG	% de présence
Calvados	138	103	75%
Eure	141	94	76%
Manche	122	92	75%
Orne	140	112	80%
Seine-Maritime	217	138	64%
TOTAL	758	539	73%

Monsieur WEISS précise que la CRET s'est déroulée en plein mouvement social dans les raffineries du pays. Des difficultés d'approvisionnement en carburant ont donc pu altérer les possibilités de déplacement de certains inscrits à la conférence. Par ailleurs, une reprise épidémique de la COVID 19 a été observée durant cette période ; Elle a pu réduire également le nombre de participants qui s'établit au final à 539 sur un total d'inscrits de 758, soit un taux de présence de 73%. Le tableau ci-dessus mentionne le détail pour chaque CDG.

Monsieur WEISS indique également que l'organisation générale et technique de la CRET reposait sur cinq séquences successives. Chacune d'entre elles était organisée dans un lieu différent. Chaque CDG était responsable d'une séquence. Toutes les séquences étaient filmées et retransmises en direct dans tous les sites. Un animateur unique, intervenant depuis le site de Bois-Guillaume en visioconférence, organisait les prises de parole à distance et assurait le relais avec le public. Ce système a bien fonctionné. L'enchaînement des séquences a été fluide et le timing bien respecté.

Monsieur WEISS souligne que les participants étaient invités à s'exprimer par écrit sur un « tchat ». En totalité, 84 questions ou réactions ont été enregistrées et transmises à l'animateur. Certaines ont pu recevoir des réponses en direct. D'autres ont fait l'objet d'échanges durant les cocktails à l'issue de la conférence. Plusieurs rendez-vous ont par ailleurs été pris entre des élus et les services des CDG à cette occasion. Très peu de frustrations sont nées de l'impossibilité de réagir à l'oral ; Ce problème avait été identifié au préalable et les participants prévenus en amont.



Par ailleurs, il précise que la société MTCA a parfaitement assuré sa mission technique. 11 techniciens avaient été déployés pour la CRET (2 agents par lieu + un coordonnateur). L'image et le son étaient de bonne qualité et nous pouvions suivre facilement les échanges à distance sans vraiment de décalage. Un seul incident technique a eu lieu dans le Calvados (rupture du réseau internet durant environ 5 mn) au milieu de la première séquence. Cet épisode n'a pas perturbé la CRET. Il a cependant obligé le Président du CDG 14 à faire patienter ses convives.

Pour ce qui concerne l'animation, Monsieur WEISS indique que Monsieur Bertrand TIERCE, journaliste, assurait l'animation de la conférence qu'il avait préparée en amont en contactant tous les intervenants. Ses présentations et ses questions ont été à la hauteur de nos attentes. En revanche, beaucoup de réactions et de questions du public étaient assez approchantes voire redondantes. Les écrits sur le « tchat » étaient en général assez longs et parfois peu compréhensibles, voire inappropriés. Quelques-uns étaient critiques vis-à-vis de certains propos tenus par les intervenants. Au final, l'animateur s'est fait l'écho d'assez peu de questions en raison de leur redondance mais aussi d'un timing serré.

L'absence de pause :

Sur proposition de l'animateur, nous avons supprimé du programme la pause de 15 minutes prévue initialement entre la 3^{ème} et la 4^{ème} séquence, en raison des perturbations qu'elle pouvait engendrer sur l'ordonnancement général de la conférence. Cela étant, après être restés dans les salles plus de 4 heures, quelques participants ont pu s'exprimer sur le fait que la CRET a été très dense tant dans son contenu que dans son format. L'absence de pause a, de surcroît, engendré des déplacements sporadiques (pour aller aux toilettes ou boire un café) qui ont pu gêner les autres participants.

2) Les enseignements de la CRET

Monsieur WEISS informe les membres du Conseil d'Administration que toutes les réactions parvenues aux cinq CDG témoignent d'une CRET très riche sur le fond. Le programme annoncé a tenu ses promesses et l'expression des différents intervenants a manifestement suscité l'intérêt du public. Dans le détail, voici ce qu'il faut retenir des différentes séquences :

- Séquence n°1 : « Tendances de l'emploi et de la formation en Normandie » - Intervention en direct du Haras du Pin – département de l'Orne
- Sandrine GUILLOIS – DGS du CDG61
- Marie BLONDEL – Directrice régionale – Délégation Normandie du CNFPT.



Le RSU :

Madame GUILLOIS a insisté sur l'importance de renseigner les indicateurs du Rapport Social Unique dont sont issues les statistiques présentées. Il sera intéressant de suivre l'évolution de ces chiffres au fil des années. La Normandie a un taux de retour du RSU plus faible que le niveau national. Les communes de moins de 500 habitants ont un taux global de retour très peu élevé, de l'ordre de 54% en Normandie. Aussi, l'un des objectifs des CDG normands à l'issue de la CRET est de tendre vers les 100% de retours du RSU.

Les effectifs des collectivités normandes :

On dénombre 94 000 agents territoriaux en Normandie. Ces emplois sont non délocalisables. Moins de la moitié (46%) des agents travaillent dans des communes. Plus des trois quarts des agents relèvent de la catégorie C ; le taux d'encadrement et d'expertise dont les élus disposent est donc assez faible, sachant que la plupart des Secrétaires de mairie sont de catégorie C. A noter, et c'est en corrélation avec le statut des Secrétaires de mairie, que la catégorie C représente 92% des agents des petites communes.

Sans surprise, une forte disparité est constatée entre petites et grandes collectivités s'agissant du statut des agents (titulaires ou contractuels) ; Les communes de 1500 à 5000 habitants sont celles ayant la plus forte proportion de titulaires, alors que dans les plus petites communes, en raison de la présence de nombre d'emplois à temps non complet, le nombre de contractuels est plus important.

Le temps de travail :

Dans les communes de moins de 500 habitants, seuls 2% des titulaires sont à temps complet. Le temps de travail étant l'un des critères d'attractivité des emplois territoriaux, les petites communes sont moins bien positionnées de ce point de vue.

L'âge et la santé :

Il s'agit des deux principaux facteurs de risque pour les collectivités. L'âge moyen dans la FPT est le plus important des trois fonctions publiques. En 30 ans, l'âge moyen dans la FPT a augmenté de 4 ans, passant de 41 ans à 45 ans. Et dans les communes de moins de 500 habitants, l'âge moyen est de 50 ans. Seuls 10% des agents ont moins de 30 ans. La FPT en Normandie a donc besoin de jeunes et cette donnée doit nous faire réfléchir collectivement aux modes de recrutement, notamment par le biais de l'apprentissage.

46% des agents prendront leur retraite avant 2032 (28% dès 2027). Sur un effectif de 94 000 agents territoriaux, cela donne une idée des besoins de recrutements dans les années à venir.

Du point de vue de l'absentéisme, l'année 2020 a paradoxalement été une bonne année : c'est l'effet COVID qui fait apparaître un taux d'absentéisme plus faible malgré un nombre important de journées en Autorisation Spéciale d'Absence.



C'est la maladie ordinaire qui génère malgré tout le plus grand nombre de jours d'absence. On note sur ce plan de vraies disparités entre départements normands : de 5 jours d'absence en moyenne par an et par agent à 12 jours ! Il y a donc lieu de s'interroger sur les causes de ces différences.

La prévention :

On note 5 000 accidents de travail par an dans les collectivités locales de Normandie, ce qui n'est pas négligeable au regard d'un coût moyen de 4 311€ par accident. Ces accidents concernent à 64% les agents de la filière technique. Même si le Document Unique (DU) ne permet pas à lui seul de diminuer l'accidentologie, il permet de se saisir de la problématique et de mettre en œuvre une politique de prévention. Les CDG peuvent accompagner les collectivités dans la rédaction de leur DU. Seules 14% des communes de moins de 500 habitants ont formalisé leur DU. La Normandie à 5 points de retard par rapport au niveau national. Il faut donc agir.

La rémunération :

C'est l'un des facteurs d'attractivité. Il y a un écart entre les petites et les grandes collectivités sur le régime indemnitaire. 34% des collectivités normandes n'ont pas encore mis en place de RIFSEEP !

La formation :

22% seulement des agents sont partis en formation en 2020.

Concernant l'origine des agents partant en formation, on note une surreprésentation des communes mais également des EPCI proportionnellement à leurs effectifs (17% des effectifs dans 23% des formations).

Les agents de catégorie C représentent 68% des agents formés alors qu'ils constituent 75% des effectifs de la FPT en Normandie.

Parmi les thématiques de formations les plus sollicitées, ce sont les compétences de base et les compétences transverses qui dominent avec 32% des formations, en raison notamment d'un retard de qualification dans notre région. Parmi les formations « métier » les plus demandées, la gestion des ressources humaines domine suivie des affaires juridiques et des finances.

Le CNFPT note par ailleurs de plus en plus de désistements de la part des agents inscrits sur les sessions de formation. Le nombre de stagiaires par session est de ce fait en baisse.

Une grande majorité des formations restent en présentiel car le distanciel n'est pas toujours adapté. Parallèlement, des contenus en ligne sont proposés aux stagiaires.

Ce sont en tout 3000 sessions de formation qui sont proposées chaque année.

- Séquence n°2 : « Emploi territorial : quels facteurs d'attractivité ? – Table ronde en direct de l'Abbaye d'Ardenne – département du Calvados :



- Damien ZAVERSNIK – Co-président et co-fondateur de l'association « la cordée ».

Il faut promouvoir la FPT auprès des personnes qui en sont éloignées. L'association « la cordée » propose du mentorat pour les jeunes des quartiers, leur permettant de se créer un réseau et de saisir des opportunités. Il faut faire entendre la parole de ces jeunes auprès des décideurs.

La défiance vis-à-vis de la fonction publique est en lien avec la qualité de notre vie démocratique et au sentiment d'éloignement vis-à-vis des décideurs publics.

En 2011, il y avait 75 000 candidats aux concours externes de la fonction publique. En 2019, ils n'étaient plus que 47 000. Ces chiffres posent question. Il y a un véritable risque d'effondrement du service public si les jeunes ne s'y intéressent pas. Et paradoxalement, ce sont ceux qui en ont le plus besoin qui s'en détournent.

Le fonctionnaire-bashing et les concours toujours plus illisibles et complexes contribuent au manque d'attractivité de la FPT. Les différentes façons d'intégrer la fonction publique sont peu compréhensibles par le grand public. Par exemple, le concours d'Attaché qui requiert un réel investissement pour le préparer, n'a lieu que tous les deux ans. Et quand on le réussit, il faut encore trouver un emploi.

On recherche encore aujourd'hui des compétences académiques alors qu'on a davantage besoin de compétences managériales. Le monde public est centré sur lui-même. Il y a un changement de posture à adopter. Il faut aller vers les gens et non attendre qu'ils viennent à nous.

Il faut aussi mobiliser les agents publics pour faire la promotion de leur métier.

- Joël BRUNEAU – Mairie de Caen et Président de la Communauté Caen la mer

Travailler dans la fonction publique c'est participer à ce qui est plus grand que soi. Il s'agit d'une fonction qui par principe est noble, attirante et attractive. Mais la FPT est encore trop souvent bureaucratique et rigide. La protection qu'offre le statut ne suffit plus, ne séduit plus. La question des conditions d'emploi, du salaire et du sens donné à la mission sont aujourd'hui des éléments déterminants.

La crise sanitaire a réinterrogé le sens de la vie et a mis l'accent sur le cadre de vie (logement notamment). Nous devons tenir compte de l'évolution des mentalités et nous adapter aux aspirations des salariés et notamment celles des plus jeunes.

Dans l'agglomération de Caen, les métiers en tension sont tous ceux qui sont exercés debout et dehors. Il y a également des secteurs où recruter devient difficile : le médico-social, les services à domicile, les thermiciens... Le taux de chômage étant faible et la FPT ayant un déficit d'image, il faut que les collectivités, les élus et les DGS/DRH apprennent à « vendre » leurs emplois disponibles. Il faut aller vers les candidats potentiels, devancer leurs demandes et répondre à leurs aspirations.



- Nathalie ROTT – Directrice territoriale déléguée de Pôle emploi,
La relation entre les agences de Pôle Emploi et les collectivités territoriales fonctionne : les collectivités font part de leurs besoins de recrutement et une connaissance mutuelle s’instaure. Cela suppose des rencontres régulières pour parler des métiers. Ainsi, le CDG 27 communique régulièrement avec les conseillers de Pôle emploi.

Des actions communes sont mises en place, notamment des rencontres entre collectivités et demandeurs d’emploi sont organisées sur la base d’une sélection d’offres d’emploi.

Il est important de valoriser les métiers de manière à mettre en exergue, sur les offres d’emploi, les missions attendues. La notion d’utilité est également importante pour les demandeurs d’emploi. Ce n’est pas seulement la caractéristique du poste en termes de rémunération ou de télétravail qui attire mais aussi la rencontre avec l’employeur, la qualité de la relation.

Il faut également être clair et concis sur les compétences attendues. Proposer des offres d’emploi de 15 lignes et non de 4 pages comme trop souvent. Il faut aller à l’essentiel : quel est le cœur du métier ? la compétence prioritaire ?

Etre dans une communication simple et efficace.

- Séquence n°3 : « Le service public local : quels enjeux pour l’avenir ? » - Intervention en direct du Cinéma Pathé d’Evreux – département de l’Eure.

- Mathilde ICARD – DGS du CDG 59 – Co-auteure du rapport sur l’attractivité de la FPT

Tout ce qui a été dit lors de la table ronde précédente est en cohérence avec le rapport sur l’attractivité de la FPT remis au Gouvernement. Il faut valoriser les actions innovantes qui se développent sur les territoires.

Quel avenir pour les ressources humaines du service public ? Il faut être stratège. En ce sens, les statistiques présentées en première partie de la conférence sont intéressantes et la CRET fait partie de la communication à mettre en œuvre. Il est important d’analyser ces données au niveau des bassins d’emplois, de dialoguer avec Pôle Emploi et de s’appuyer sur les lignes directrices de gestion élaborées par chaque collectivité.

Il y a lieu également de comprendre la stratégie de la jeunesse ; Les jeunes sont de moins en moins nombreux à intégrer directement la FPT à la sortie de leurs études. Quand ils y entrent, c’est souvent avec plusieurs années d’expérience professionnelle.

Alors, comment capter les jeunes dès la sortie de leurs études ?

Le service public doit être incarné car il n’a ni le monopole du sens au travail ni même du service public ; D’autres organismes sont également chargés d’une mission de service public comme les associations œuvrant dans le domaine de l’économie sociale et solidaire.



La FPT doit être représentative d'une mission ; On aborde trop les emplois publics en termes de cadres et de grades ; Cela ne parle pas au grand public. Il faut parler métier pour attirer et valoriser le service public.

Une enquête auprès des jeunes fait apparaître que 30% d'entre eux citent les seuls métiers des espaces verts, du périscolaire et de l'aide à domicile pour décrire la FPT.

Les métiers de la FPT ne sont donc pas assez valorisés, y compris dans les parcours de formation. Il faut proposer des actions de communication dans les classes au collège, au lycée, à l'université. Le CDG59 et la CASDEN ont créé un « jeu sérieux » sur la vie d'une collectivité et de ses agents.

Sur les offres d'emploi, il faut être clair sur la rémunération proposée et non pas uniquement indiquer le grade ou la NBI ; Il faut parler au grand public.

Un autre axe de progrès porte sur les conditions de travail. Le privé dispose d'une inspection du travail mais pas le secteur public. Il faut donc s'attacher à valoriser la qualité de vie au travail. Sur ce sujet, la formation des élus doit être renforcée.

Le service public de demain doit être inclusif.

- Séquence n°4 : « Crise sanitaire : parenthèse ou booster de l'administration de demain ? » - Table ronde en direct de la Communauté d'Agglomération de Saint-Lô – département de la Manche :

- Béatrice GOSSELIN – Sénatrice de la Manche

La crise du COVID a permis aux collectivités, notamment aux plus petites, d'expérimenter le télétravail. L'e-administration, pour utile qu'elle soit, ne doit pas cependant gommer le lien direct avec les administrés. C'est compliqué pour nombre de personnes d'avoir à faire à un automate au bout du fil. La mairie doit donc rester le premier point d'accueil des administrés, quitte à renforcer la polyvalence des agents. Etre à l'écoute, donner une réponse, dialoguer avec une personne restent essentiels.

Les Maisons France Services ont été créées pour pallier à la fermeture ou à l'absence de services publics dans les territoires. Cela fonctionne bien mais il revient désormais aux communes de les financer alors même qu'elles éprouvent des difficultés à boucler leurs budgets.

Les communes proposent souvent des postes à temps non complet. Aussi, les EPCI peuvent-ils, le cas échéant, intervenir en groupement d'employeurs pour proposer un temps complet à partager entre les communes du territoire. Dans ce sens, les CDG peuvent aider à fédérer les besoins sur les intercommunalités.

- David MARGUERITTE – Président de la Communauté d'agglomération du Cotentin



Il y a 20 ans, réussir un concours de la fonction publique représentait un véritable graal ! C'était la promesse d'un ascenseur social assuré. Puis, au fil des années, le modèle de la fonction publique s'est ringardisé et on a assisté à une perte progressive d'attractivité.

Avec le COVID, on vit une mutation profonde, un changement radical du rapport au travail. Aujourd'hui, c'est avant tout la recherche de sens qui mobilise. 74% des 18-24 ans ne souhaitent se projeter que sur un métier qui a du sens.

Durant la crise sanitaire et le confinement, la FPT a démontré son agilité, sa capacité à apporter une réponse au quotidien des Français. Cela a redonné du sens à certains métiers de la FPT.

Il faut donc collectivement mieux vendre nos métiers et nos missions et par ailleurs maintenir la présence humaine dans les services publics locaux. Dans le Cotentin, nous avons fait le choix de faire exercer par des pôles de proximité de nombreux services. Ils délivrent des conseils, des aides, une écoute...et prouvent que l'humain est essentiel au fonctionnement du service public.

L'e-administration est une solution pour certaines personnes mais ce n'est pas la solution universelle, car elle exclut les personnes qui ne veulent pas ce type de lien. Ce n'est d'ailleurs pas seulement une question d'usage mais une volonté d'avoir un contact avec une personne. La FPT doit donc s'adapter aux exigences du public, être plus efficace sans pour autant supprimer le lien social qui est l'ADN du service public.

La dématérialisation déshumanise les rapports avec le public. Or, nous avons besoin de tisser et de maintenir des liens. Aussi, sans rejeter la dématérialisation qui facilite bon nombre de démarches, celle-ci doit coexister avec des lieux d'accueil et de proximité. Il s'agit d'un bon compromis.

➤ Antoine DELAUNAY – Président de Manche numérique

Les missions de Manche numérique sont, d'une part, l'aménagement du réseau numérique sur le territoire départemental (100% du réseau est d'initiative publique) et, d'autre part, l'accompagnement des collectivités dans l'usage des services numériques. Manche Numérique propose ainsi des options techniques aux collectivités, comme par exemple les objets connectés pour faciliter la gestion du service de ramassage des ordures ménagères, les logiciels de visio conférence et tout ce qui facilite le travail en réseau.

L'e-administration, c'est à la fois faciliter le fonctionnement interne des administrations mais c'est aussi faciliter l'accès au service public. C'est donc une opportunité même si ce n'est pas la panacée. Cela vient en plus. On aura toujours besoin d'accueillir le public sur nos territoires.



L'Etat dématérialise massivement ses services publics et ferme les accueils physiques pour des questions économiques.

Mais c'est illusoire de penser que tout le monde pourra utiliser l'ensemble de ces services dématérialisés. Par exemple, les jeunes sont à l'aise avec un téléphone mais pas toujours avec les services dématérialisés. L'appréhension de l'e-administration n'est pas une question d'âge ; Les personnes plus âgées peuvent parfaitement être à l'aise avec la dématérialisation. Il faut réfléchir en permanence aux process permettant une simplification des démarches, mais on aura toujours besoin d'un accueil physique.

- Séquence n°5 : « Nouvelles générations : quel rapport au travail ? » - Intervention en direct de la salle Guillaume le Conquérant de Bois-Guillaume – département de la Seine-Maritime.

- Caroll ALLAIN – Sociologue, conférencier international

En 1985, en Amérique du Nord, on a commencé à réfléchir sur les conséquences, en termes d'emploi, de la baisse de la natalité (enfant unique – moins de deux enfants par femme en occident). De cette réflexion sont nées des analyses sur la coexistence des 4 générations au travail.

Les baby-boomers sont très actifs mais proches de la retraite. Il sera difficile de combler leur départ d'autant qu'avec l'ère du numérique la sédentarité va s'installer. Il faut être vigilant par rapport à cette réalité car encore beaucoup de métiers sont physiques. La transformation du travail est un marqueur important. L'espérance de vie a augmenté, les baby-boomers vivent dans le long terme mais les jeunes générations s'inscrivent dans le court terme, ce qui change radicalement leur rapport au travail.

Les baby-boomers travaillent 35-40 ans puis attendent la retraite. Pour la génération Z, il n'y aura probablement pas de retraite et ce n'est pas vraiment un problème qui les préoccupe. Ce qui compte pour ces jeunes, c'est la rapidité de leur évolution professionnelle.

Les jeunes s'adressent à des personnes individuelles et non à un collectif. Les générations précédentes étaient davantage axées sur des projets collectifs. Cela change la dynamique des relations au travail. Pour comprendre cette évolution, il faut d'abord souligner qu'en matière d'éducation les parents ont commencé à être plus permissifs, puis ils se sont mis à négocier avec leurs enfants et enfin ils ont glissé vers la séduction. Les jeunes se sont construits sur la séduction parentale, sociétale et médiatique.

Le repère des jeunes sont les célébrités, les réseaux sociaux et les influenceurs. A force de séduire ces jeunes, cela finit par nuire à leur capacité de reconnaître l'autre. Les professeurs ne savent plus comment séduire ces jeunes pour les intéresser à leur enseignement.

Chaque génération a contribué à cela. On a d'abord questionné la qualité de vie, puis le temps de travail et enfin la manière dont se réalise le travail. Les jeunes aujourd'hui sont très mobiles et changent vite de projet de vie. Ils vivent dans le moment présent. Ils sont dans l'instantané. Les 30%



de jeunes en emploi continuent à rechercher d'autres opportunités. Ils vont exercer dans leur vie une multitude d'emplois, construire plusieurs carrières et avoir de nombreuses résidences !

Ils sont très préoccupés par les questions climatiques, de transport et de consommation, de qualité de vie. Ils quittent les centres villes, le télétravail facilitant cette distance. Les nouvelles générations ne comprennent pas les enjeux collectifs. Ils font moins de bénévolat. Ils restent adolescents longtemps. Ils sont cocoonés par les parents. Ils veulent être aimés. Il faut les accueillir.

Pour les attirer vers l'emploi, en particulier dans la fonction publique, il faut être plus visible et aller à leur rencontre. C'est le règne de l'image. On les appelle les visuels natifs. Les jeunes ne connaissent pas la fonction publique car on ne la voit pas. Il faut donc innover dans notre communication. Il faut s'adresser aux plus jeunes en parlant de leurs projets. Se rendre là où ils sont.

Il faut s'intéresser aux jeunes dans leur globalité : objectivité et subjectivité. S'intéresser à leurs affects. Pour eux, il n'y a pas de lien entre expérience et compétences. Il faut les écouter, ils ont des idées, ils sont créatifs, ils réclament du concret et des solutions clé en main (travail + logement + qualité de vie + santé). Les jeunes vivent dans un monde d'apparence. Il faut que ce soit beau de travailler dans la FPT. Les jeunes ne sont pas à l'aise avec la hiérarchie, ils préfèrent les relations transversales. Il faut leur donner envie de rejoindre le collectif.

La France a perdu 600 000 jeunes partis en Australie, en Asie et dans d'autres pays où on les accueille... Les jeunes vont dans le monde entier. Les migrations de jeunes sont une chance à saisir pour modifier notre rapport avec la nouvelle génération.

XXX

Monsieur WEISS précise que toutes les séquences de la CRET ont été filmées et mises à disposition du grand public sur le site internet du Centre de Gestion.

Un document de synthèse reprenant les principaux éléments contenus dans ce rapport sera également mis en ligne dans les prochaines semaines.

Enfin, un travail sur l'attractivité de la FPT en Normandie sera entrepris au cours de l'année, à l'initiative du service « emploi » du CDG 76 et avec le concours, le cas échéant, d'autres CDG Normands et de la délégation régionale du CNFPT.

Dès lors, compte tenu des éléments exposés, le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, prend acte des informations contenues dans la présente délibération.

Le Secrétaire,
Christophe BOUILLON

Pour extrait certifié conforme

Le Président,
Jean-Claude WEISS