

4^{ÈME} FORUM DES ÉLUS ET DE L'EMPLOI PUBLIC LOCAL

BRETAGNE

19 MARS 2019

Couvent des Jacobins - RENNES

Synthèse du Forum

Contributions transmises aux acteurs régionaux et nationaux



Rappel des temps forts

Pourquoi un Forum des Elus et de l'Emploi Public local ?

Les évènements dédiés aux Ressources Humaines n'attirent que les spécialistes. Les réalités de la fonction publique restent méconnues et de nombreux postes y sont difficiles à pourvoir.

En combinant un salon de l'emploi public et un colloque RH, on parvient à mobiliser les décideurs, les médias et les candidats pour la qualité des moyens humains du service public : les agents publics pèsent 25 % de la population active et forment un enjeu de société !

➤ **Lundi 18 mars : La Nocturne d'ouverture**

- Table ronde sur la modernisation des RH avec l'IEP de Rennes
- Grand débat dynamisé par Klaxoon et des interventions d'étudiants
- Intervention d'Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'État auprès du Ministre de l'Action et des Comptes publics, chargé de la fonction publique

➤ **Mardi 19 mars : Le Forum de l'emploi public local**

- Le Carrefour des Mobilités coordonné par la Préfecture de Région
- 2 conférences sur l'innovation dans les services publics
- 9 ateliers pour les candidats et les agents en mobilité
- 8 tables rondes pour les " pro "
- Inauguration d'une plaque "Place de l'Emploi Public" par Olivier DUSSOPT, valorisant le nouveau portail des offres d'emploi des 3 versants de la fonction publique et déambulation dans les stands
- Remise des diplômes aux étudiants de licence professionnelle " Métiers de l'Administration Territoriale " session 2017-2018
- Remise du Trophée breton de la restauration territoriale
- Plateau TV retransmis sur TVR, Tébéo et TébéSud avec des élus des 4 départements bretons
- Coup de projecteur sur l'alternance

Les chiffres-clés

- **60** administrations impliquées
- **250** présents à la Nocturne
- **1 500** participants au Forum
- **84** intervenants aux ateliers, conférences et tables rondes
- **40** stands d'employeurs publics et de partenaires RH
- **120** conseillers mobilisés pour renseigner les candidats et les agents en mobilité
- **33** offres d'emploi au job dating suscitant 74 candidatures
- **75** entretiens conseils



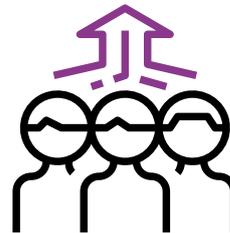
Les vainqueurs du Trophée breton de la restauration territoriale



Un rendez-vous triennal qui rend hommage aux acteurs du service public en Bretagne

- Les décideurs publics durant la Nocturne
- Les artisans du " Bien manger en Bretagne " recevant le Trophée de la restauration territoriale
- Les piliers des RH et de l'innovation lors du déjeuner
- Les transmetteurs des savoir-faire honorés lors du " Coup de projecteur sur les tuteurs "

Les transformations RH au cœur des débats



Les problématiques des moyens humains du service public ont été abordées de multiples manières, permettant une analyse croisée :

↘ L'approche des employeurs, notamment lors de la Nocturne

- Questions sur le statut et l'agilité managériale.
- Craintes sur le déficit de candidats opérationnels et sur leurs prétentions salariales.
- Conséquences humaines et financières de l'usure professionnelle.
- Souhaits d'autonomie locale et de solidarité globale.

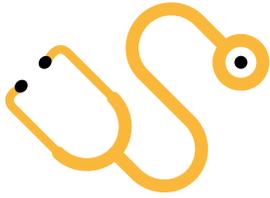
↘ L'approche des gestionnaires lors des 8 tables rondes pour les professionnels

- Enjeux de formation et de recrutement suite aux modifications profondes des métiers (ex : maintenance des bâtiments publics, approvisionnement des cantines).
- Nécessaire appropriation de nouvelles techniques de gestion par toutes les collectivités (ex : design de service, digitalisation RH, services en ligne).
- Prise en compte accrue des attentes des agents et des usagers (ex : nouvelles générations, " management équitable ", réseaux sociaux, empreinte carbone...).

↘ L'approche des agents actuels et futurs lors des conférences sur l'innovation et sur les stands

- Demande unanime de reconnaissance et de qualité de vie au travail.
- Objectifs des missions de service public souvent brouillés, alors même que l'engagement professionnel dépend du sens du travail.
- Les innovations publiques bienvenues pour dépoussiérer l'image d'archaïsme de l'administration, à condition qu'elles ne soient pas imposées d'en haut, peu ergonomiques et défavorables aux usagers.
- Décollage de la mobilité mais freins statutaires et géographiques.
- Recherche de poste permettant d'étoffer ses compétences.
- Système de la carrière peu attractif pour les jeunes actifs.





Un diagnostic largement partagé



Intervention du secrétaire d'Etat, Olivier Dussopt, lors de la Nocturne

↳ **Mutation du contexte de l'action publique**

Transitions digitales, environnementales et sociétales.

↳ **Modification encore plus rapide des attentes des candidats aux emplois publics**

- Perte d'attractivité générale des carrières publiques, image dépréciée (immobilisme présumé, salaires insuffisants), baisse de candidatures aux concours et aux formations préparant aux métiers de l'action publique (inquiétude sur le niveau des futurs cadres administratifs et techniques).
- Nombreux domaines professionnels en concurrence défavorable avec le secteur privé (BTP, santé, restauration, informatique...).

- Difficultés de plusieurs secteurs géographiques à pourvoir leurs postes, accentuées par le décollage de la mobilité des fonctionnaires (continuité de service et de compétences questionnée).

↳ **Mobilisation des collectivités, des administrations d'Etat et de multiples partenaires**

Multiplis initiatives locales et laboratoires d'innovations, cependant peu d'actions coordonnées auprès des candidats.

↳ **Réforme de la fonction publique à dominante technique**

Ce qui laisse notamment aux acteurs territoriaux la responsabilité de s'emparer ou non des défis à venir.

Dévoilement de la plaque " Place de l'emploi public " du nom du nouveau portail des offres d'emploi des 3 fonctions publiques



Quels moyens humains pour le service public en Bretagne ?



↘ Quelques données sur l'emploi public local

- Environ 91 000 agents dans la FPT en Bretagne, soit 28,8 pour mille habitants et 8 % des salariés (effectifs stabilisés, légèrement inférieurs à la moyenne nationale).
- 73 % de fonctionnaires, 12 % de contractuels permanents.
- 46,4 ans : âge moyen des agents permanents (45,6 en 2015).
- 5 005 offres d'emploi territoriales en 2018, à comparer aux 3 950 postes à pourvoir en 2016 (+ 30%).
- Boom de la mobilité entre 2016 et 2018 se traduisant notamment par + 66% de mutations entre collectivités et + 84% de détachements entre fonctions publiques ou entre filières.
- 7,60 % : taux d'absentéisme global en 2017 (6,26 % en 2015), une hausse liée à l'usure professionnelle sur des métiers de service de proximité.

↘ Les risques du statu quo



Si chaque employeur public poursuit sa politique de recrutement et de formation sans " coordination de branches " :

- Manque de visibilité des débouchés publics, perte d'attractivité sauf sur certaines structures, causant des " fractures territoriales ".
- Les collectivités recherchent des profils opérationnels, tandis que les candidats aspirent à des postes leur permettant d'accroître leurs technicités : évasion rapide des compétences.

Des idées reçues défavorables

Le discours général insiste sur :

- *La suppression massive d'emplois publics*
- *La carrière figée des fonctionnaires*
- *La hausse des contrats dans la fonction publique*

Pourtant :

- *Vu la croissance démographique bretonne, les effectifs territoriaux ne devraient pas baisser.*
- *Vu les possibilités de mobilités statutaires, tout fonctionnaire peut changer d'employeurs et de métiers en capitalisant compétences et avancement.*
- *Vu le renversement du marché de l'emploi, les agents compétents ne connaîtront aucune précarité...*

- Capacité incertaine du déploiement des innovations sur la digitalisation, l'aide aux personnes en difficultés, la transition environnementale (etc...), SANS COMPÉTENCES PUBLIQUES en informatique, cuisine collective, instruction des dossiers individuels, soins à domicile, conversion énergétique, domotique des bâtiments publics...
- Déficit de compétences disponibles pour la mise en œuvre du service public innovant et solidaire dont les Bretons ont besoin : risques de surcoûts, dégradation de service, disparités entre territoires...

Quels moyens humains pour le service public en Bretagne ?

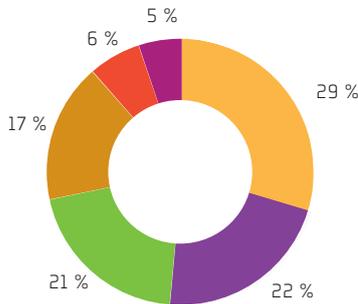
Les besoins

Les participants à la Nocturne du Forum ont été invités à indiquer par un mot-clé l'enjeu essentiel de la modernisation du service public. Cela a généré le nuage de mots suivant :



Leviers pour moderniser les RH

À la question portant sur l'enjeu majeur de transformation de la gestion des ressources humaines, les réponses ont été par ordre de priorité :



- Accompagner les agents dans ces mutations
- Préserver la qualité du service public
- Développer la solidarité et les coopérations entre territoires
- Améliorer l'attractivité de la fonction publique
- Prévenir les risques sur la santé

Les opportunités

➤ Restaurer l'image du secteur public en s'appuyant sur ses valeurs

- Communiquer sur les débouchés par secteur professionnel.
- Promouvoir la capacité des agents publics à contribuer à la qualité de vie en Bretagne.

➤ Mobiliser tous les acteurs sur l'amélioration des conditions de travail

- Enrayer la dégradation de l'absentéisme.
- Valoriser la qualité de vie au travail en collectivité.
- Cultiver le potentiel des agents (mieux les associer aux décisions, aménager les postes en prenant en compte la diversité, encourager les parcours internes...).

➤ Accroître l'impact des dispositifs de préparation aux métiers sur le marché de l'emploi

- Fédérer davantage d'acteurs autour des cursus d'agents de maintenance et de gestionnaires administratifs (paie-carrières, finances-marchés, urbanisme...).
- Développer des approches par bassin d'emploi plutôt que par strate de collectivités (pools de remplaçants aujourd'hui fractionnés).



La Bretagne est capable de se mobiliser pour des “espaces verts zéro-phyto”, pour le haut débit pour tous, pour des politiques publiques participatives.

Le Forum a valorisé de multiples initiatives et des envies basées sur le levier humain des agents publics. Retrouvez dans les Actes du Forum les pistes de cette boîte à idées régionale, dont voici quelques exemples :

↘ Restauration territoriale

- Les cantines passent de lieux de “malbouffe” à des sites d'exemplarité en matière de techniques professionnelles, de circuits courts et de lutte contre le gaspillage.
- À travers les usagers (souvent des scolaires), cela peut avoir un impact sur les familles et les producteurs locaux (effet levier des commandes et comportements).

↘ Maintenance des équipements publics

- Face à l'évolution rapide des normes et techniques, la maîtrise d'œuvre est souvent externalisée, mais besoin de cultiver une expertise interne sur le patrimoine bâti.
- Concernant l'accessibilité, la transition énergétique, la gestion à distance [...], solliciter des aides ciblées et former des agents territoriaux à la polycompétence.

« Être aidés pour développer des plateformes de services »

↘ Digitalisation des RH

- Promouvoir les fonctionnalités pour l'accès des agents à leurs droits, pour simplifier diverses procédures de gestion et mieux piloter les RH grâce à des données fiabilisées.
- Mais vigilance sur les écueils, au vu de l'ampleur des changements technologiques et humains à coordonner.
- Chantier incontournable et stratégique, avec l'aide des CDG et du CNFPT si besoin.



Une 4e édition du Forum placée sous le signe de l'innovation



↳ Responsabilité sociale des employeurs publics

- Lutte contre les discriminations, notamment par des démarches volontaristes d'égalité femmes/hommes sur tous les aspects du travail au quotidien, de la carrière et de la retraite.
- Charte des temps, droit à la déconnexion et guide d'expression sur les réseaux sociaux pour que l'hybridation des temps et des lieux de travail ne soient pas facteurs de brouillages d'identité et de surmenage.
- Incitation au télétravail, aux modes de déplacement doux, aux circuits courts, à la sobriété des consommations et à la réduction de l'impact carbone des actions de la collectivité...

↳ Créativité dans la conduite des services

Capter et fidéliser des agents innovants et proposer aux usagers des améliorations continues, tels sont les enjeux de demain.

- **Management équitable** (être attentif aux cas spécifiques) et valeurs éco-citoyennes de la collectivité, facteur d'attractivité des postes et d'investissement des agents.
- S'inspirer des démarches de certaines branches professionnelles du secteur privé pour **revaloriser l'image des emplois publics** : campagne de visibilité de métiers méconnus, refonte de la rédaction et des canaux de diffusion des offres d'emploi.
- Communication autour d'évènements internes/externes, défis de **Qualité de Vie au Travail** dans une logique de "MarqueEmployeur" (*ici les jobs sont sympas!*) intégrant le sens de l'action publique pour l'intérêt général et la satisfaction des habitants...

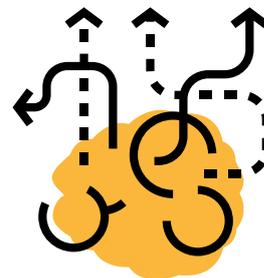




Le Forum des Elus et de L'Emploi Public local est labellisé Breizh COP. Dans ce cadre, il importe de prioriser les orientations qui ont vocation à s'inscrire dans les 38 objectifs du Schéma Bretagne 2040 :

↳ Adapter le service public breton aux enjeux technologiques et environnementaux

- **Objectif # 5** : Accélérer la transition numérique / Développer les services publics en " plateformes " ► Faciliter la digitalisation des services et les échanges de données.
- **Objectifs # 11 et 13** : La Bretagne leader du " Bien manger " et de la lutte contre le gaspillage ► L'implication de la restauration territoriale des crèches aux EHPAD.
- **Objectifs # 23, 25 et 27** : Pour la sobriété des équipements et des espaces publics ► Se former et s'outiller pour réduire les consommations d'eau et d'énergie des bâtiments / Réduire drastiquement l'impact sur l'environnement des actions sur les routes et parcs.
- **Objectifs # 36 et 38** : Favoriser l'égalité des chances entre les territoires et réinventer l'offre de services à la population et son organisation ► Renforcer les solidarités entre collectivités par leurs organismes RH partagés / Mutualiser l'ingénierie de services publics par l'accompagnement des réseaux professionnels par des dispositifs publics régionaux.



Les avis émis sur la réforme de la fonction publique

- **OUI** aux souplesses et simplifications
 - **OUI** aux possibilités accrues de mobilité
 - **OUI** au développement des acquis dans les coopérations entre CDG et CNFPT en Bretagne
 - **OUI Mais** aux facilités pour recruter par contrat (à encadrer pour éviter dérives et surcoûts)
 - **OUI Mais** sur les fortes mutualisations entre CDG et CNFPT (attention à s'adapter à la configuration régionale)
 - Vigilance et attentes sur la santé au travail** (par ordonnances)
- Attentes** d'évolutions sur les concours FPT : " oubli ? "

Objectif BreizhCOP#6 :

Prioriser le développement des compétences bretonnes sur les domaines des transitions :
Ne pas oublier les métiers publics !
(25 % de la population active)



La priorité issue du Forum : Un chantier régional pour remédier à la crise du recrutement public

↘ Un besoin de communication innovante

Des campagnes et des outils de promotions des métiers publics en tension vers des demandeurs d'emploi et étudiants susceptibles de s'y orienter : une approche totalisant les nombreuses offres d'emploi ? Un site internet commun ? Un positionnement fort sur les réseaux sociaux ?

↘ Une pépinière multi-employeurs

Grâce à des dispositifs collectifs de préparation aux métiers du service public : un label " **Ecole du service public en Bretagne** " pour fédérer les formations existantes et y inclure de nouvelles en amont du recrutement ? Penser les tremplins des missions temporaires des CDG comme l'une des voies d'entrée dans la FPT débouchant vers toutes les collectivités ?

↘ Une marque employeur collective

" **Faites un beau parcours dans le service public.bzh** " ? Valoriser la responsabilité sociale de l'employeur et la qualité de vie au travail au sein des collectivités bretonnes serait cohérent avec l'objectif 12 de la Breizh COP qui enjoint aux employeurs de soigner leur performance économique et sociale. **Quelle exemplarité RH du service public ?**

Les CDG et le CNFPT Bretagne, agences d'innovations RH



- **Des temps de rencontres et d'échanges de pratiques** : laboratoires des expérimentations RH, tutoriels en ligne, webinaires.
- **Des pratiques innovantes de co-construction des savoirs** : design de service, ateliers pratiques, séminaires en ligne, coaching de managers...
- **Des parcours de professionnalisation** : dispositifs de préparation des métiers territoriaux avant entrée dans la FPT, cycles métiers en formation continue, remise à niveau et dispositifs qualifiants...
- **Des boîtes à outils GPEC** : observatoires régional et national des emplois, répertoires de métiers, guides pratiques, base documentaire numérique...
- **Des tiers de confiance pour les situations délicates** : médiateurs, référents déontologues, consultants, enquêtes administratives...

« **Créer un groupement d'employeurs pour les métiers en tension** »

Merci aux collectivités et partenaires

Une manifestation organisée par les structures de la FPT en Bretagne, Tiers de confiance en Ressources Humaines des services publics :

- Les Centres de Gestion des Côtes d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan
- La Délégation Bretagne du Centre national de la Fonction Publique Territoriale



Les collectivités territoriales



Les administrations d'État et hospitalières



Soutenu par

