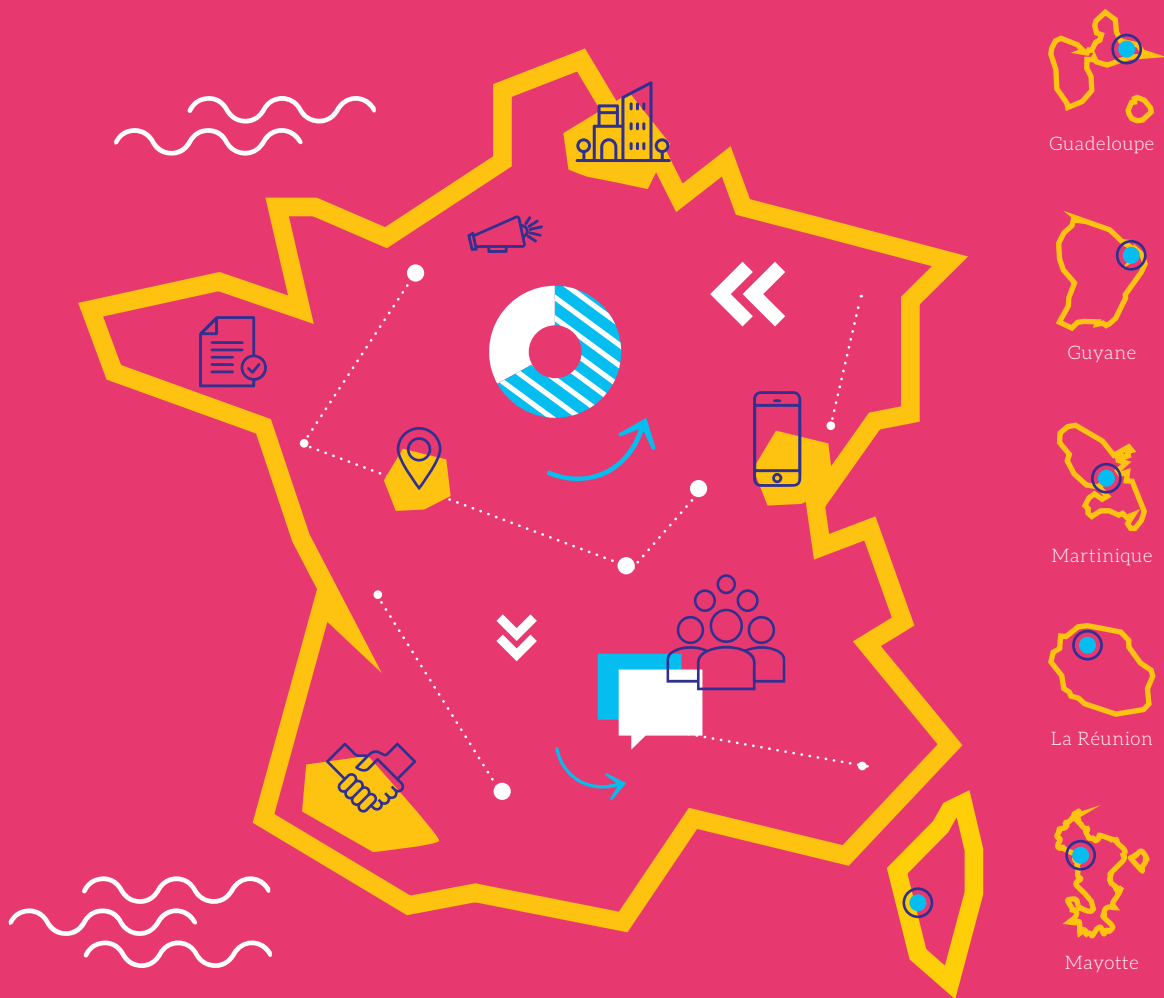


HoRHizons 2018

Tendances de l'emploi territorial et politiques RH
des collectivités et des intercommunalités



SOMMAIRE

SYNTHÈSE DE L'ENQUÊTE P. 3

01

L'ÉVOLUTION
DE LA MASSE SALARIALE P. 4

02

LE NOUVEAU RÉGIME
INDEMNITAIRE ET LA QUESTION
DE LA MANIÈRE DE SERVIR P. 6

03

LES PERSPECTIVES
DE REMPLACEMENT
ET DE RECRUTEMENT P. 7

04

LA POLITIQUE
DE FORMATION P. 9

05

LA SANTÉ/SÉCURITÉ AU
TRAVAIL ET LA PROTECTION
SOCIALE P. 10

06

QUESTIONS D'ACTUALITÉ P. 11

AUTRES DONNÉES UTILES P. 13

ÉDITORIAL

Créé en 2015, le **Baromètre HoRHizons** représente, pour l'ensemble des élus locaux, un outil précieux d'information et d'analyse leur permettant de connaître l'état réel de la gestion de leurs ressources humaines et de comprendre les grandes évolutions relatives à la situation des agents territoriaux.

Élaboré à partir des réponses de nombreux élus employeurs et de dirigeants territoriaux, représentatifs des différents échelons de collectivités et de leurs groupements, le **Baromètre HoRHizons** étudie l'emploi local selon cinq thèmes : l'évolution de la masse salariale, les régimes indemnitaires, les perspectives de recrutement, la politique de formation, la santé et la sécurité au travail.

Ces éléments se traduisent par la mise en œuvre de politiques rigoureuses en matière de gestion de la masse salariale, de régimes de rémunérations plus attractifs, de stratégies prévisionnelles adaptées à chaque type de collectivités en matière de recrutement, de formation, de situations d'inaptitude ou de réorganisation du temps de travail.

Mais, le **Baromètre** identifie aussi chaque année de nouveaux sujets d'actualité, comme en 2018, la protection des données personnelles, la déontologie des

fonctionnaires, le télétravail et l'état des négociations syndicales.

Comme les années précédentes, les collectivités ont contenu leurs dépenses de personnel malgré les conséquences des nouvelles mesures statutaires ou des réorganisations territoriales. La prise en compte d'une meilleure corrélation entre les besoins en services de proximité et les offres de recrutement est l'une des préoccupations majeures des collectivités locales. Mais ces tendances s'inscrivent dorénavant dans un contexte de recherche de mutualisations d'équipements ou de missions mais aussi de rapprochements institutionnels.

Ces évolutions induisent un maintien de l'effort de formation au service d'une meilleure adaptabilité des équipes en vue d'améliorer la prévision, mais aussi la prise en compte des situations d'inaptitude qui augmentent de nouveau en 2018.

La numérisation des services aux usagers est une tendance en nette progression et constitue désormais un axe fort de l'action publique locale à l'horizon 2022.

Au moment des premiers bilans à mi-mandat, force est de constater une nouvelle fois que les élus locaux s'investissent dans leurs ressources humaines. —



FRANÇOIS DELUGA
Président du CNFPT
Vice-président de l'AMF



FRANÇOIS BAROIN
Président de l'AMF



DOMINIQUE BUSSEREAU
Président de l'ADF



MICHEL HIRIART
Président de la FNCDG



HERVÉ MORIN
Président de Régions
de France

MÉTHODOLOGIE

L'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France, en partenariat avec le CSFPT, ont souhaité mener une quatrième étude sur les grandes tendances de l'emploi territorial dans les collectivités et intercommunalités.

PROFIL DES RÉPONDANTS



68%
élus



32%
responsables
administratifs

CIBLE

HoRHizons 2018 s'appuie sur une enquête CNFPT réalisée par le CSA entre le 31 mai et le 22 juin 2018 auprès d'un échantillon de 806 collectivités et établissements publics territoriaux (9 régions, 30 départements, 598 communes, 22 communautés d'agglomération, 145 communautés de communes, 1 communauté urbaine et 1 métropole).

Mode de recueil des données :

Entretiens téléphoniques

NOMBRE D'AGENTS DANS LA COLLECTIVITÉ OU L'EPCI



FOCUS

Précision sur l'échantillonnage

L'échantillon a été raisonné afin de ne pas interroger que des petites communes et de questionner suffisamment de collectivités franciliennes. Les communes et EPCI ont ensuite été ramenés à leur poids réel au moment de l'édition des résultats.

01

L'ÉVOLUTION
DE LA MASSE SALARIALE

Les dépenses de personnel continuent de stagner en 2018 pour la moitié des répondants.

50%
(-3 pts) par rapport à 2016

Cependant, on constate une croissance plus marquée des dépenses de personnel cette année pour certains types de collectivités ou d'établissements. En effet, 40% des répondants indiquent que ces dépenses sont en augmentation (contre 34% en 2016). Cela concerne principalement les communautés de communes (65%) et les régions (58%) qui sont les deux niveaux les plus impactés par les transferts de personnel et les réorganisations de service.

La réduction des dépenses de personnel concerne quant à elle 9% des répondants contre 12% en 2017, et majoritairement les communes.

9%
de réduction des dépenses
contre 12% en 2017

■ Évolution des dépenses de personnel

50%
EN STAGNATION
(51% en 2017)



Communes de moins de 3 500 habitants **60%**
Communes de 3 500 à 20 000 habitants **34%**
Communautés de communes **25%**
Communes de 20 000 habitants ou plus **30%**

40%
EN AUGMENTATION
(34% en 2017)



Régions **58%**
Départements **48%**
Communes de 3 500 à 20 000 habitants **45%**
Communes de plus de 20 000 habitants **49%**
Communes de moins de 3 500 habitants **31%**
Communautés de communes **65%**

9%
EN RÉDUCTION
(12% en 2017)



Communes de plus de 20 000 habitants **21%**
Communes de 3 500 à 20 000 habitants **19%**

1% NE SAIT PAS

Comme en 2017, les nouvelles mesures statutaires (47%) et la mise en œuvre de la réforme territoriale (42%) constituent les principales explications de l'évolution des dépenses.

Cependant, elles le sont dans une proportion moindre que l'année dernière en raison de la mise en place progressive de ces mesures. Les autres facteurs d'évolution des dépenses sont les transferts de compétences (39% contre 32% en 2017), la mise en place du RIFSEEP (33%), les modifications dans la gestion des services publics (22% contre 28% en 2017) et la mise en place du contrat de confiance* (5%).

■ Causes de l'évolution des dépenses

47%

Nouvelles mesures statutaires

42%

Mise en œuvre de la réforme territoriale

39%

Transfert de compétences

33%

Mise en place du RIFSEEP

22%

Modifications dans la gestion des services publics

5%

Mise en place du contrat de confiance

11%

Autres

9%

Ne sait pas

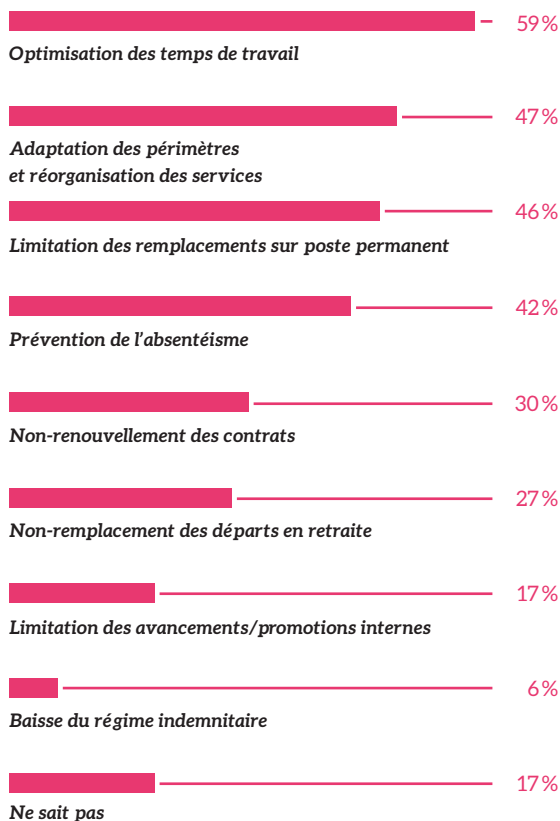
* Depuis la loi n° 2018-32 du 22 janvier 2018 de programmation des finances publiques pour les années 2018 à 2022, la participation des collectivités locales à la maîtrise des dépenses publiques ne prend plus la forme de la contribution au redressement des finances publiques des années antérieures mais s'inscrit désormais dans un « pacte de confiance ». La démarche de contractualisation concerne :

1- l'ensemble des régions, de la collectivité de Corse, de Martinique et de Guyane ;

2- l'ensemble des départements et la métropole de Lyon ;

3- les communes et les EPCI dont les dépenses réelles de fonctionnement en 2016 sont supérieures à 60 millions d'euros. Cela représente 145 communes et 62 établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

■ Outils de maîtrise de la masse salariale



“
La contractualisation avec l'État est une contrainte financière supplémentaire qui pousse les collectivités vers des difficultés sociales et de sécurité urbaine.”

Natacha BOUCHART

Maire de Calais, rapporteur de la Commission Fonction publique territoriale et ressources humaines de l'AMF

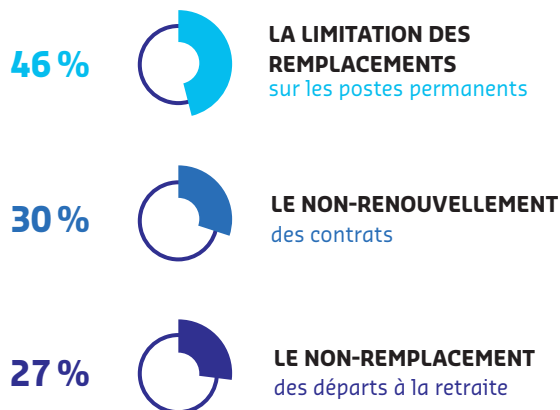
L'optimisation du temps de travail constitue le premier levier activé par les collectivités pour maîtriser la masse salariale (59%).

Ce levier est principalement mis en œuvre par les régions et les communes de 3 500 à 20 000 habitants.

La réforme territoriale et les mouvements de mutualisation ont également été l'occasion de contenir les dépenses de personnel puisque 47% des répondants citent l'adaptation des périmètres des services publics et les réorganisations de services comme leviers de maîtrise de la masse salariale.

Seules les communes de moins de 3 500 habitants n'ont pas majoritairement réformé leurs services (dans seulement 31% des communes répondantes).

■ Les actions mises en œuvre pour la réduction du nombre d'agents employés.



Il est à noter que les communes de plus petite taille limitent moins les remplacements, levier majoritairement activé par les départements et les communes de plus de 20 000 habitants.

Les collectivités s'engagent également dans la prévention de l'absentéisme (42%), à des niveaux différents selon la strate de la collectivité ou de l'établissement.

Tous ces leviers permettent de corroborer les chiffres de la DGCL sur la réduction des effectifs de la fonction publique territoriale en 2016.

Les outils concernant la carrière et la rémunération comme la limitation du nombre d'avancements ou de promotions internes (17%) et la baisse du régime indemnitaire (6%) sont encore peu utilisés, notamment par les communes de moins de 3 500 habitants.

02

LE NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE ET LA QUESTION DE LA MANIÈRE DE SERVIR

La mise en place du nouveau régime indemnitaire, prévue par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, a déjà fait l'objet d'une délibération pour plus de 6 collectivités sur 10, un résultat en nette hausse depuis 2016 (+ 50 points). Il est

à noter que les communes de 3 500 à 20 000 habitants (81%), les communautés de communes (76%) et les régions (73%) ont, dans une part plus large, pris ces délibérations.

En effet, la question de la rémunération est particulièrement sensible dans le cadre des fusions, mutualisations et créations de nouvelles entités, et ces collectivités ou établissements ont dû se positionner assez rapidement sur la question des régimes indemnitaires.

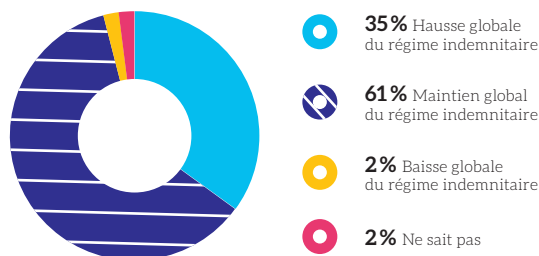
FOCUS

Une démarche d'accompagnement très importante a été menée auprès des collectivités et établissements depuis 2016 notamment par les Centres de gestion.

Dans la grande majorité des collectivités et EPCI, la mise en place du RIFSEEP se traduit par le maintien du régime indemnitaire des agents (61%) et, dans plus d'un tiers d'entre eux, par une hausse. La proportion de baisse du régime indemnitaire des agents est très minoritaire (2%).

Un maintien du régime antérieur est majoritairement observé dans les communes de moins de 20 000 habitants.

■ Mise en place du nouveau régime indemnitaire



Les exécutifs locaux, dans leur rôle d'employeurs publics, sont pleinement conscients de la nécessité de bénéficier, pour l'organisation du service public territorial, de personnels formés et compétents, travaillant dans les meilleures conditions possible et pouvant accéder à la promotion professionnelle et sociale.

Extrait de la charte d'engagement de la Coordination des employeurs publics territoriaux (septembre 2018)

Le CIA (complément indemnitaire annuel) constitue une part modulable du RIFSEEP destinée à valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Lorsque les collectivités et les EPCI ont délibéré en faveur du RIFSEEP, 42% d'entre eux ont activé le CIA. Il a été instauré dans la majorité des communes de 3 500 à 20 000 habitants (55%), dans les communautés de communes (47%) et dans les régions (43%). Seul un cinquième des départements l'a mis en œuvre. En cas de mise en œuvre du CIA, celui-ci fait le plus souvent l'objet d'un examen lors de l'entretien professionnel annuel (80%).

FOCUS

Le RIFSEEP est composé de deux parts

- **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.
- **Le complément indemnitaire annuel (CIA)** lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Ces deux indemnités sont cumulatives, mais diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement. Le Conseil constitutionnel, dans une décision QPC n° 2018-727 du 13 juillet 2018, a déclaré les dispositions de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 conformes à la Constitution et notamment au principe de libre administration des collectivités. Ainsi, il est fait obligation aux collectivités territoriales d'instituer, à côté de l'IFSE, le CIA.

03

LES PERSPECTIVES DE REMPLACEMENT ET DE RECRUTEMENT

PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT

Les perspectives de recrutement sont à la hausse. En effet, la part des collectivités et EPCI qui envisagent de recruter en 2018 est de 36%. Ce taux connaît une croissance progressive depuis 2015 (17%), 2016 (23%) et 2017 (26%). Ces prévisions de recrutement concernent en particulier les collectivités de taille importante : les régions, les départements et les communes de plus de 20 000 habitants. En effet, seules 19% des communes de moins de 3 500 habitants évoquent une volonté de recruter.

Les collectivités qui envisagent de recruter indiquent en priorité vouloir employer des agents titulaires (52%) notamment dans les régions, les départements et les communes de plus de 20 000 habitants. Le recours aux agents contractuels est utilisé par un tiers des collectivités de manière prioritaire et, plus particulièrement, dans les communautés de communes. 6% des répondants envisagent d'avoir recours à des parcours emplois compétences (nouveau dispositif de contrat aidé) et 3% à l'apprentissage.



Le statut n'a cessé d'évoluer depuis sa création, c'est ce qui garantit sa modernité (La Baule, Congrès de la FNCDG, juin 2018).

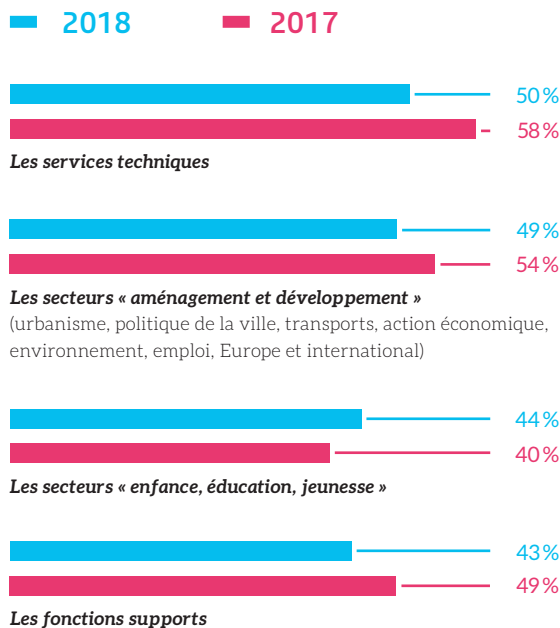
Ancicet LE PORS

Ancien ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé de la fonction publique et des réformes administratives

Le remplacement des départs constitue toujours la première raison de recrutement (51% contre 44% en 2017).

Seuls 13% des répondants font état de créations de postes en 2018. Ce chiffre, après avoir connu une hausse en 2017 (21%), est le plus bas depuis 2015.

Les secteurs dans lesquels les collectivités et EPCI prévoient surtout de créer des postes

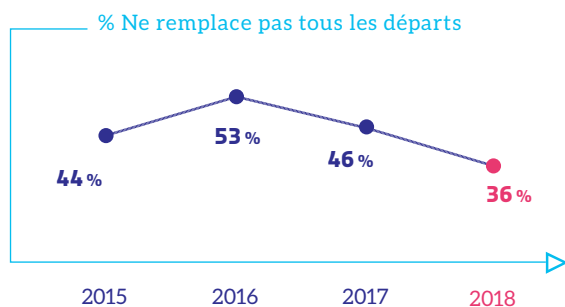
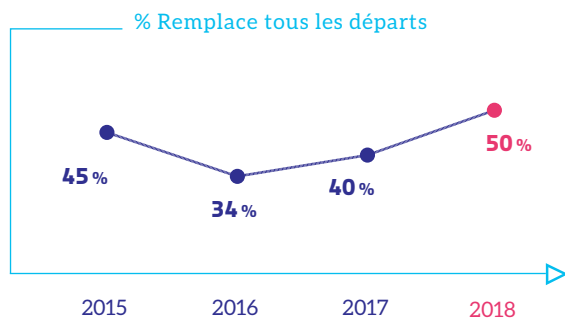


Il est à noter une évolution à la hausse de la volonté de créer des postes dans les secteurs du social, de la sécurité et de la santé, secteurs dans lesquels il existe de fortes tensions de recrutement.

REPLACEMENT DES DÉPARTS

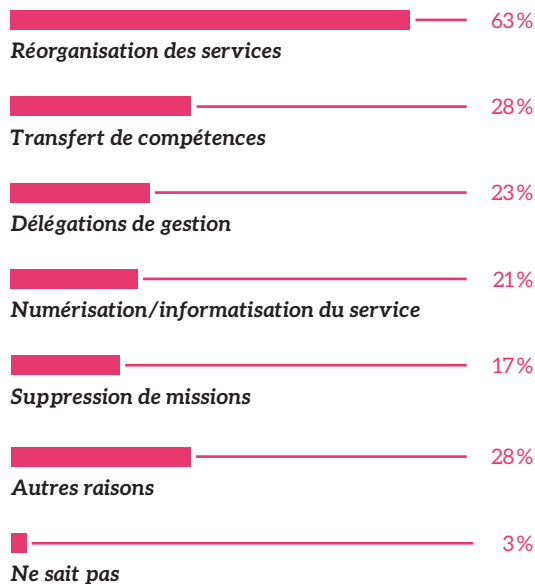
Une collectivité sur deux envisage de remplacer tous les départs (50%). Ce taux est en nette progression par rapport à 2016 (46%) et 2017 (40%). Le non-remplacement de tous les départs représente encore 36% des choix exprimés par les répondants et est principalement expliqué par la réorganisation de services.

Parmi les autres raisons évoquées pour ne pas remplacer tous les départs figurent les transferts de compétences, la suppression ou la délégation des missions et la numérisation des services.



Ce sont principalement les communes de plus de 20 000 habitants et les départements qui remplaceront le moins.

Raisons du non-remplacement des départs



INDEMNISATION DU CHÔMAGE

En 2018, 44% des collectivités ont passé une convention avec Pôle emploi pour l'indemnisation chômage des agents contractuels. Ce taux est en hausse par rapport à 2017 (+ 8 points). Les collectivités ayant conventionné sont principalement les communautés de communes et les communes de 20 000 habitants et plus. Parmi les collectivités qui ne l'ont pas encore fait, les régions l'envisagent davantage (56%).

04

LA POLITIQUE DE FORMATION

Pour les $\frac{3}{4}$ des collectivités et établissements, les dépenses consacrées à la formation sont stables et augmentent pour 19% d'entre elles.

■ Évolution de la politique de formation

19%
EN HAUSSE



Régions **29%**
Départements **23%**
Communes de 20 000 habitants et plus **22%**
Communes de 3 500 à 20 000 habitants **25%**
Communes de moins de 3 500 habitants **15%**
Communautés de communes **31%**

76%
AU MÊME NIVEAU



Régions **51%**
Départements **67%**
Communes de 20 000 habitants et plus **72%**
Communes de 3 500 à 20 000 habitants **70%**
Communes de moins de 3 500 habitants **82%**
Communautés de communes **63%**

3%
EN BAISSÉ



Régions **20%**
Départements **10%**
Communes de 20 000 habitants et plus **5%**
Communes de 3 500 à 20 000 habitants **4%**
Communes de moins de 3 500 habitants **2%**
Communautés de communes **3%**

2% NE SAIT PAS

Les dépenses de formation ont été renforcées dans les régions et les communautés de communes et n'évoluent pas dans les communes de moins de 3 500 habitants. La mise en œuvre de la réforme territoriale a conduit les collectivités et EPCI à renforcer les besoins en management et à développer l'angle de la professionnalisation des agents, ce qui a entraîné de nouveaux besoins de formation.

FOCUS

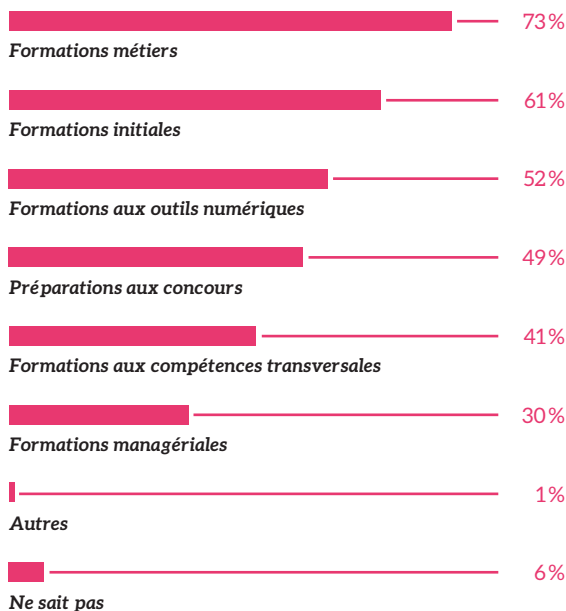
L'offre de formation 2018 du CNFPT intègre davantage les évolutions de la pédagogie pour adulte. Il propose des formations mixtes alternant temps en présentiel et à distance et des formations enrichies par les possibilités du numérique comme des séminaires en ligne, des réseaux sociaux d'apprentissage ou des ressources numériques en libre accès.

22% des collectivités ont aménagé leur règlement pour autoriser la formation à distance sur le lieu de travail. Une part équivalente de collectivités et d'établissements (21%) compte le faire.

Cette pratique est davantage répandue dans les régions (62% d'entre elles l'ont fait). Cela s'explique, en particulier, par des périmètres géographiques élargis suite à la réforme territoriale.

Les agents de la fonction publique territoriale bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé compte personnel de formation (CPF) défini par le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017, qu'ils peuvent utiliser à leur initiative pour accomplir certaines formations. Plus de la moitié des collectivités (53%) ont informé leurs agents sur la mise en place du CPF.

■ Axes prioritaires des politiques de formation



Les formations métiers et formations initiales constituent les deux axes prioritaires des politiques de formation des collectivités (respectivement 73% et 61%). Les autres axes prioritaires sont les formations aux outils numériques (52%), les préparations aux concours (49%), les formations aux compétences transversales (41%) et les formations managériales (30%).

Toutefois, les politiques de formation sont différentes selon la strate des collectivités et établissements. Les formations au management, les préparations aux concours, les formations aux outils numériques sont moins proposées dans les communes de moins de 3 500 habitants et dans les communautés de communes, alors qu'elles sont quasi généralisées dans les conseils départementaux et régionaux.

05

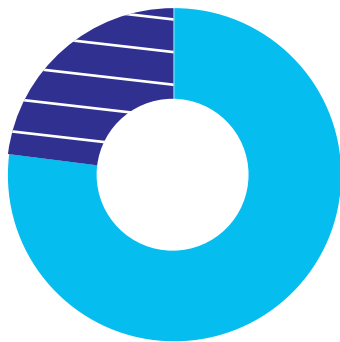
LA SANTÉ/SÉCURITÉ
AU TRAVAIL ET LA
PROTECTION SOCIALE**LES SITUATIONS D'INAPTITUDE**

28% des répondants constatent une augmentation des situations d'inaptitude dans leurs structures. Ce chiffre est en hausse par rapport à 2017 (+ 4 points).

Ce phénomène touche principalement les collectivités de taille importante comme les régions (91%), les départements (79%) et les communes de plus de 20 000 habitants (78%). En parallèle, 14% des collectivités constatent également une augmentation des demandes de retraite pour invalidité. Ce chiffre est également en nette augmentation par rapport à 2017 (+ 7 points).

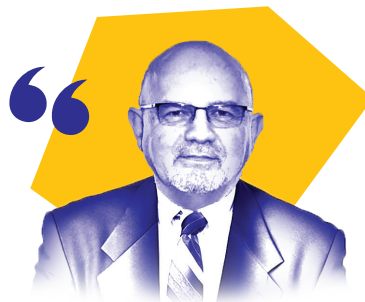
■ **Mise en place d'actions d'accompagnement des reclassements**

- 77% Non
- 23% Oui

**% oui**

Régions **90%**
 Départements **96%**
 Communes de 20 000 habitants et plus **84%**
 Communes de 3 500 à 20 000 habitants **47%**
 Communes de moins de 3 500 habitants **10%**
 Communautés de communes **33%**

Pour faire face à ces difficultés, près d'un quart des collectivités (23%) ont mis en place des dispositifs d'accompagnement des reclassements professionnels. Ce sont principalement les collectivités les plus touchées par les situations d'inaptitude qui ont recours à ces dispositifs.



La mutualisation est essentielle parce que les inégalités restent fortes en matière de handicap entre versants de la fonction publique, entre administrations et entre territoires (interview du 28 juin 2018 – Acteurs publics).

Dominique PERRIOT

Président du comité national du FIPHP

**LA PROTECTION SOCIALE
COMPLÉMENTAIRE (PSC)**

On constate une forte progression dans la mise en place d'un dispositif de protection sociale complémentaire par convention et/ou labellisation dans les collectivités et établissements. En effet, 57% des répondants l'ont instauré alors qu'ils n'étaient que 44% en 2017. Cependant, près d'un tiers des collectivités et EPCI (31%) expriment la volonté de ne pas instaurer de PSC (39% en 2017).

82% régions

90% départements

49% communes de moins
de 3 500 habitants

Par ailleurs, la protection sociale complémentaire est proposée majoritairement dans les structures de plus grande taille comme les régions et départements et moins dans les communes de moins de 3 500 habitants.

La protection sociale complémentaire porte pour 30% des répondants sur la prévoyance, pour 17% uniquement sur la complémentaire santé et pour 51% sur les deux types de prestations.

06

QUESTIONS D'ACTUALITÉ

LE DÉLÉGUÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES (DPD)

Depuis le 25 mai 2018, l'ensemble des collectivités et EPCI doivent se mettre en conformité avec le RGPD (règlement européen sur la protection des données personnelles).

Moins d'un tiers (30%) des collectivités a mis en place un délégué à la protection des données. Là encore, la nomination d'un DPD est plus répandue dans les plus grandes structures (77% des régions répondantes, 86% des départements, 58% dans les communes de plus de 20 000 habitants) que dans les communes de moins de 3 500 habitants (19%).

Dans 53% des cas, le DPD est un agent interne à la collectivité et dans 47% des collectivités et établissements, la fonction est externalisée. De manière générale, les grandes collectivités ont pu nommer un agent en interne en raison des compétences informatique et juridique préexistantes dans leurs services (régions, départements) tandis que les collectivités plus petites ont dû recruter des compétences en externe.

FOCUS

La désignation d'un délégué à la protection des données est obligatoire pour toute collectivité ou organisme public (article 37 du RGPD). L'article 83 du RGPD prévoit des sanctions administratives et financières si un responsable du traitement ou un sous-traitant viole délibérément ou par négligence plusieurs dispositions du règlement, par exemple l'obligation de nomination du DPD.

LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

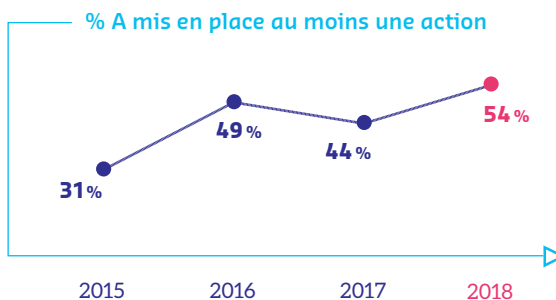
17% des collectivités et établissements ont mis en place un référent déontologue au sein de leur structure. Pour la majorité des répondants, il s'agit d'un service assuré par le Centre de gestion. Dans les autres cas, le référent nommé est un agent interne (24%) ou un agent externe à la collectivité (5%).

Les principales saisines traitées par le référent déontologue portent sur les questions relatives au cumul d'activités (38%), aux conflits d'intérêts (34%) et à la neutralité des agents (34%).

ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

En 2018, 54% des collectivités et EPCI ont mis en place au moins une action relative à l'égalité femmes - hommes. Ce chiffre est en forte progression depuis 2015 (31%). Cependant, ces actions sont principalement menées par des grandes collectivités bénéficiant de plus de moyens humains et financiers : les régions à 91%, les communes de 20 000 habitants et plus à 83% et les départements à 80%.

■ Mise en place d'actions en faveur de l'égalité femmes - hommes



Les actions mises en place concernent principalement le respect d'obligations légales ou réglementaires :

- le respect de la parité dans les instances de direction (37% contre 26% en 2017) ;
- l'adaptation et l'aménagement des horaires de réunion (26% contre 22% en 2017) ;
- la féminisation des fiches de poste (26% contre 18% en 2017) ;
- les actions sur la rémunération (18% contre 10% en 2017).

LAÏCITÉ

Environ 3% des répondants déclarent rencontrer des difficultés avec les agents pour faire respecter les règles de laïcité dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

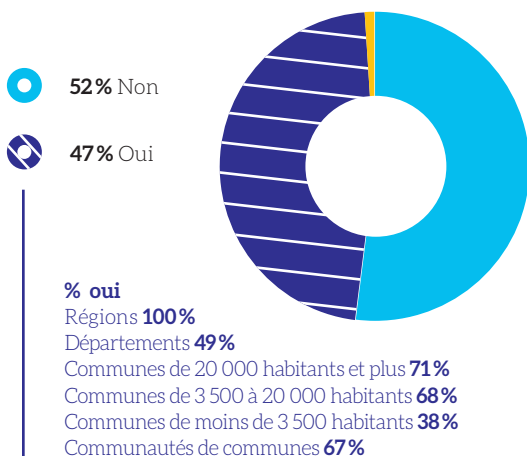
Ce taux est plutôt stable par rapport à 2017. Les régions et les communes de plus de 20 000 habitants déclarent être davantage confrontées à ce genre de difficultés.

TEMPS DE TRAVAIL

71% des répondants indiquent que leurs agents travaillent sur la base des 1 607 heures réglementaires annuelles. Cette proportion est plus importante dans les régions et les communautés de communes. En effet, dans les collectivités et EPCI ayant été confrontés à des transferts de personnel ou des réorganisations de service, la réflexion autour des temps de travail et de leur harmonisation a été engagée. On constate que ce taux est en progression constante depuis 2016 (68%) et 2017 (69%).

Par ailleurs, près de la moitié (47%) des collectivités et établissements a déjà engagé une politique d'aménagement ou de réorganisation des modalités de travail.

■ Engagement d'une politique d'aménagement ou de réorganisation des modalités de travail



1% Ne sait pas



Gilles **POUX**
Maire de La Courneuve

Travailler l'égalité professionnelle, notamment celle concernant les femmes et les hommes, constitue une question de justice sociale, mais c'est aussi le moyen de donner de la cohésion pour ainsi porter des dynamiques positives pour nos organisations.

MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

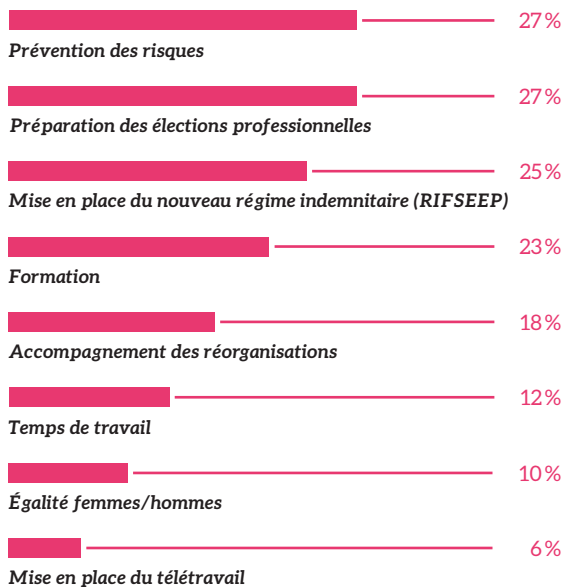
12% des répondants ont formalisé un accord ou sont en phase d'expérimentation pour permettre aux agents de faire du télétravail. Le télétravail est plus développé dans les régions (60%), les départements (43%) que dans les communes de plus de 20 000 habitants (12%) ou les communautés de communes (9%).

DIALOGUE SOCIAL

54% des répondants ont engagé des négociations syndicales depuis le 1^{er} janvier 2018. Celles-ci portent principalement sur la prévention des risques, la préparation des élections professionnelles, la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire, la formation.

Les négociations syndicales sont moins répandues dans les collectivités de moins de 3 500 habitants et dans les communautés de communes (respectivement 59% et 28% n'ont engagé aucune négociation).

■ Thèmes des engagements de négociations syndicales



AUTRES DONNÉES UTILES

01

CONTEXTE INSTITUTIONNEL

■ Répartition des communes selon leur taille

TAILLE DE LA COMMUNE	Nombre de communes	Répartition des communes	Répartition de la population
Moins de 200 h.	8 894	25,2 %	1,6 %
De 200 à 500 h.	9 823	27,8 %	4,8 %
De 500 à 2 000 h.	11 320	32,0 %	16,7 %
De 2 000 à 5 000 h.	3 153	8,9 %	14,6 %
De 5 000 à 10 000 h.	1 173	3,3 %	12,2 %
De 10 000 à 20 000 h.	532	1,5 %	11,0 %
De 20 000 à 50 000 h.	337	1,0 %	15,5 %
De 50 000 à 100 000 h.	83	0,2 %	8,3 %
100 000 h. et plus	42	0,1 %	15,2 %
Moins de 200 h.	8 894	25,2 %	1,6 %
Moins de 500 h.	18 717	52,9 %	6,4 %
Moins de 2 000 h.	30 037	85,0 %	23,1 %
Moins de 5 000 h.	33 190	93,9 %	37,8 %
Moins de 10 000 h.	34 363	97,2 %	50,0 %
Moins de 20 000 h.	34 895	98,7 %	61,0 %
Moins de 50 000 h.	35 232	99,6 %	76,4 %
Moins de 100 000 h.	35 315	99,9 %	84,8 %
Toutes tailles confondues	35 357	100,0 %	100,0 %

Source : Rapport DGCL - Les collectivités locales en chiffres 2018

■ L'intercommunalité à fiscalité propre au 1^{er} janvier 2018

	Nombre de groupements à fiscalité propre	Nombre de communes regroupées
Métropoles	21	904
Communautés urbaines (CU)	11	523
Communautés d'agglomération (CA)	222	7 443
Communautés de communes (CC)	1 009	26 424
Ensemble des groupements à fiscalité propre	1 263	35 294
Métropole de Lyon*		59
Ensemble		35 353
dont groupements à fiscalité professionnelle unique	1 061	29 667

* Bien qu'elle soit une collectivité territoriale, la métropole de Lyon est ici prise en compte dans le nombre de communes couvertes par un EPCI à fiscalité propre, car elle en exerce les compétences.

Source : Rapport DGCL - Les collectivités locales en chiffres 2018



■ Volume budgétaire des collectivités locales en 2017

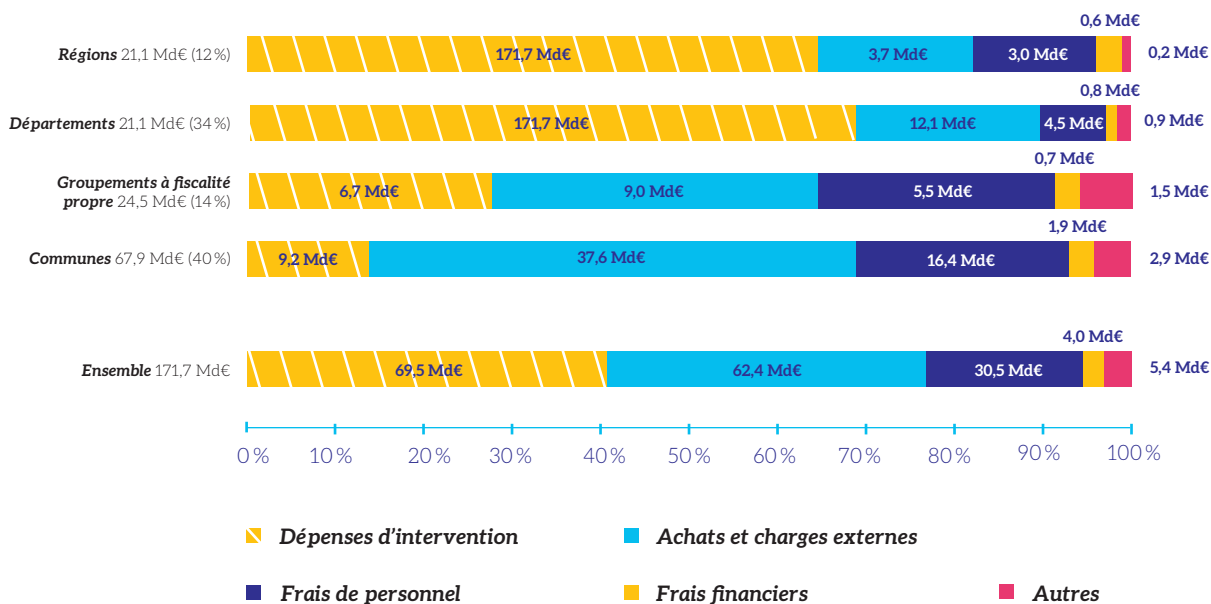
	Dépenses de fonctionnement	Recettes de fonctionnement	Taux d'épargne brute	Dépenses d'investissement*	Recettes d'investissement**	Capacité (+) de financement	Capacité de désendettement
BLOC COMMUNAL							
Niveau	92,4	109,2	15,4 %	29,6	13,5	+0,7	5,4 ans
Évolution	1,4 %	1,9 %	+ 0,5 pt	8,2 %	1,2 %		- 0,2 an
DÉPARTEMENTS							
Niveau	58,2	66,0	11,8 %	9,0	2,4	+1,2	4,2 ans
Évolution	- 0,2 %	- 0,1 %	+ 0,1 pt	- 1,1 %	- 6,0 %		- 0,1 an
RÉGIONS							
Niveau	21,1	26,5	20,2 %	9,7	3,5	-0,8	5,0 ans
Évolution	10,2 %	10,6 %	+ 0,3 pt	7,3 %	25,0 %		- 0,5 an
ENSEMBLE							
Niveau	171,7	201,6	14,8 %	48,3	19,4	+1,1	5,0 ans
Évolution	1,8 %	+ 2,3 %	+ 0,4 pt	6,1 %	3,8 %		- 0,2 an

* Hors remboursements de dette.

** Hors emprunts.

Source : DGFIP, comptes de gestion-budgets principaux, calculs DGCL
Rapport de l'observatoire des finances et de la gestion publique locale :
Les finances des collectivités locales en 2018

■ Répartition des dépenses de fonctionnement des collectivités locales en 2017



Source : Rapport de l'observatoire des finances et de la gestion publique locale :
Les finances des collectivités locales en 2018

02

EFFECTIFS
ET RECRUTEMENTS

EFFECTIFS

¶ Au 31 décembre 2016, la fonction publique territoriale comptait 1,886 million d'agents hors contrats aidés, contre 1,889 au 31 décembre 2015, soit une baisse de - 0,2 % en un an, après une baisse de - 0,3 % en 2015. En tenant compte des contrats aidés, les effectifs de la FPT ont diminué de - 0,4 % (après + 0,1 % en 2015). Ils diminuent surtout dans les organismes communaux (communes et établissements associés, - 1,2 %) tandis qu'ils sont encore dynamiques au sein des EPCI à fiscalité propre (+ 4,8 %, soit + 11 200 agents, y compris contrats aidés). Cette hausse des effectifs intercommunaux s'explique essentiellement par des mouvements de personnels entre les communes et établissements communaux (+ 8 100 agents en faveur des EPCI à fiscalité propre et avec les syndicats (+ 600 agents)).^{¶¶}

Source : Rapport de l'observatoire des finances et de la gestion publique locale : Les finances des collectivités locales en 2018

■ Baisse des effectifs de la fonction publique territoriale en 2016

Les effectifs par niveau de collectivité (en milliers) au 31 décembre

	2014	2015/2014	2015	2016/2015	2016
Communes et établissements communaux	1 168,1	- 1,3 %	1 152,7	- 1,1 %	1 140,1
Organismes intercommunaux	274,1	+ 3,7 % (a)	288,0	+ 4,1 %	299,8
Départements et établissements départementaux (b)	362,6	- 0,1 % (a)	358,5	- 0,7 % (a)	351,2
Régions	81,5	+ 0,5 %	81,9	- 0,6 % (a)	86,3
Autres (c)	8,4	- 2,2 %	8,2	+ 2,9 %	8,4
Emplois principaux hors emplois aidés	1 894,7	- 0,3 %	1 889,3	- 0,2 %	1 885,8
Emplois aidés	86	+ 9,4 %	94,9	- 3,8 %	91,4
Emplois principaux hors emplois aidés	1 981,5	+ 0,1 %	1 984,2	- 0,4 %	1 977,2
Emplois principaux des trois versant de la fonction publique, y compris emplois aidés	5 640,7	+ 0,1 %	5 648,3	+ 0,4 %	5 669,5

(a) Évolution à champ constant : pour l'évolution 2015/2014, hors CU de Lyon en 2014, métropole de Lyon en 2015 et département du Rhône en 2014 et 2015. Pour l'évolution 2016/2015 : hors départements et régions de Martinique et Guyane en 2015 et hors collectivités uniques de Martinique et Guyane en 2016.

(b) Services départementaux d'incendie et de secours, centre de gestion...

(c) OPHLM, caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

Source : Insee, SIASP
Champ : France hors Mayotte, tous statuts, y compris assistants maternels et apprentis
Rapport DGCL les collectivités locales en chiffres 2018

Les effectifs par statut (en milliers) au 31 décembre

	2014	2015/2014	2015	2016/2015	2016
Fonctionnaires	1 468,0	+ 0,3 %	1 472,3	- 0,2 %	1 469,3
Contractuels	364,2	- 2,3 %	356,0	+ 0,2 %	356,8
Autres (a)	62,4	- 2,3 %	61,0	- 2,0 %	59,7
Emplois aidés	86,8	+ 9,4 %	94,9	- 3,8 %	91,4
Emplois principaux	1 981,5	+ 0,1 %	1 984,2	- 0,4 %	1 977,2

(a) Collaborateurs de cabinet, assistants maternels, apprentis.

Source : Insee, SIASP
Champ : France hors Mayotte, tous statuts, y compris assistants maternels et apprentis
Rapport DGCL les collectivités locales en chiffres 2018

■ Évolution des frais de personnel depuis 2014 en milliards d'euros

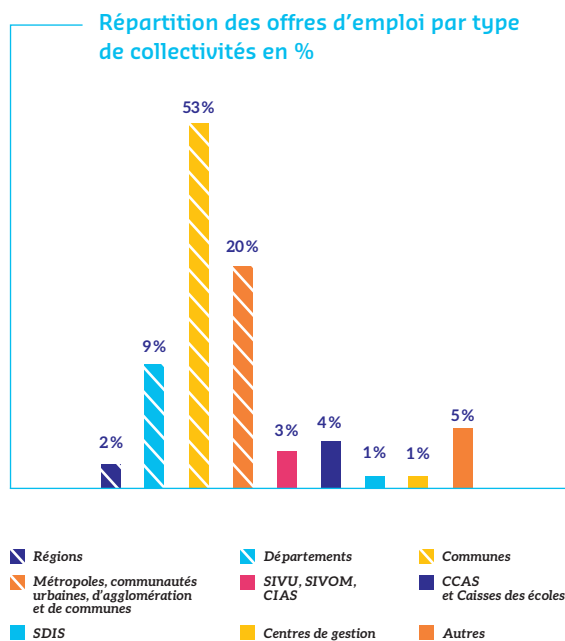
	2014	2015/2014	2015	2016/2015	2016	2017/2016	2017
FRAIS DE PERSONNEL	59,0	+1,9 %	60,1	+0,9 %	60,7	+2,8 %	62,4
Rémunérations brutes	40,4	+ 1,6 %	41,0	+ 0,6 %	41,3	+ 2,7 %	42,4
dont : titulaires	32,7	+ 1,8 %	33,3	+ 0,8 %	33,6	+ 2,5 %	34,4
contractuels	6,2	- 0,0 %	6,2	- 0,3 %	6,1	+ 5,3 %	6,5
emplois aidés	0,9	+ 16,5 %	1,1	+ 1,3 %	1,1	- 11,8 %	1,0
Cotisations sociales et impôts sur rémunérations (a)	17,2	+ 2,4 %	17,6	+ 1,4 %	17,8	+ 3,2 %	18,4
Personnels extérieurs au service (b)	1,4	+ 6,1 %	1,5	+ 4,2 %	1,6	+ 1,7 %	1,6

(a) : Comptes 631, 633, 645 et 647 de la nomenclature budgétaire.
(b) : Compte 621.

Source : DGFiP, comptes de gestion - budgets principaux ; calculs DGCL

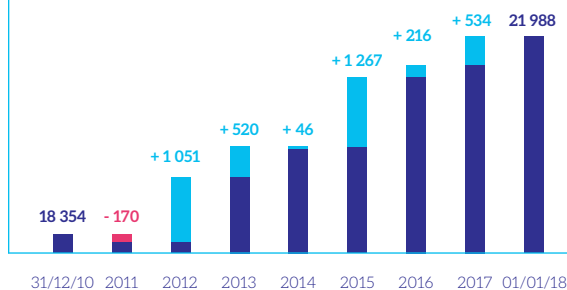
RECRUTEMENT

■ Les offres d'emploi diffusées par les employeurs territoriaux



Évolution du nombre de policiers municipaux

+20% en 7 ans
(35% de la hausse pour la seule année 2015)








Années	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre de PM	18 354	18 184	19 405	19 925	19 971	21 238	21 454	21 988
Variation/n	-	-0,9 %	6,7 %	2,7 %	0,2 %	6,3 %	1,0 %	2,5 %

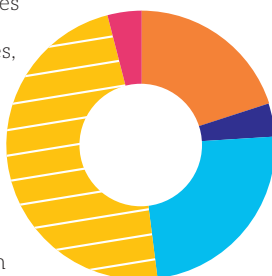
Source : Panorama de l'emploi territorial FNCDG / ANCDG (7^e édition)

Source : Commission consultative des polices municipales, DLPAJ, ministère de l'Intérieur (juin 2018)

■ Les métiers qui recrutent le plus

Nombre de nominations de titulaires et de contractuels par famille de métiers en 2016

-  20% Pilotage, management et gestion des ressources
-  4% Politiques publiques, aménagement et développement territorial
-  24% Interventions techniques
-  48% Animations et services à la population
-  3% Sécurité



Source : Panorama de l'emploi territorial FNCDG / ANCDG (7^e édition)

Les 10 métiers qui recrutent le plus au niveau national

Rang	Métier	Poids en 2016	Poids en 2015
1.	Chargé de propreté des locaux	15 %	15 %
2.	Animateur enfance-jeunesse	13 %	13 %
3.	Animateur éducatif accompagnement périscolaire	10 %	9 %
4.	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	10 %	9 %
5.	Enseignant artistique	9 %	9 %
6.	Assistant de gestion administrative	8 %	9 %
7.	Agent de restauration	5 %	5 %
8.	Travailleur social	3 %	2 %
9.	Assistant éducatif petite enfance	3 %	4 %
10.	Agent de service polyvalent en milieu rural	3 %	5 %

* Données issues des retours de 88 CDG détaillant les métiers sur lesquels portent les offres d'emploi.

Source : Panorama de l'emploi territorial FNCDG / ANCDG (7^e édition)

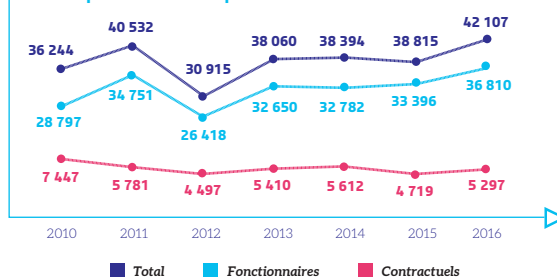
Le top 10 des métiers en tension au niveau national

1.	Secrétaire de mairie
2.	Médecin
3.	Infirmier
4.	Policier municipal
5.	Assistant de gestion financière-budgétaire-comptable
6.	Responsable de service technique
7.	Travailleur social
8.	Enseignant artistique
9.	Animateur enfance-jeunesse
10.	Aide-soignant

Source : Panorama de l'emploi territorial FNCDG / ANCDG (7^e édition)

RETRAITE

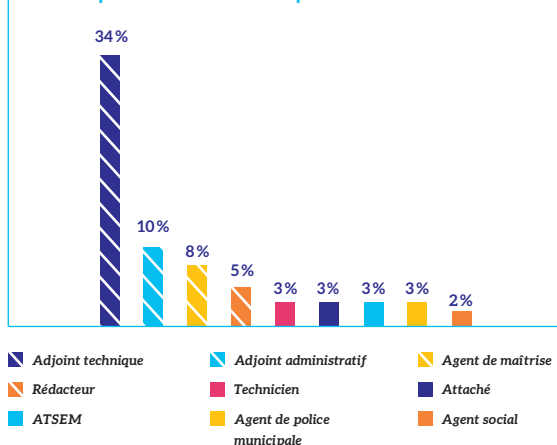
Nombre de départs en retraite par statut et par année



■ Âge de départ à la retraite

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Titulaires	58 ans et 7 mois	60 ans et 7 mois	60 ans et 10 mois	61 ans	61 ans et 1 mois	61 ans et 9 mois
Contractuels	61 ans et 10 mois	62 ans et 5 mois	62 ans et 1 mois	62 ans et 7 mois	62 ans et 11 mois	62 ans et 9 mois

Les métiers et cadres d'emplois représentant plus de 70% des départs à la retraite en 2016



Cadres d'emplois pour lesquels les départs à la retraite devraient s'accélérer jusqu'en 2030 : adjoint technique, agent de maîtrise, technicien, agent social, ingénieur, attaché, agent de police municipale. Cadres d'emplois d'agent social et de gardien de police municipale déjà en tension en 2016.

Source : Panorama de l'emploi territorial FNCDG / ANCDG (7^e édition)

03

POLITIQUE RH

RÉMUNÉRATION

	FPE		dont ministère de la FPE		FPT		FPH		FP	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
SALAIRE BRUT (a)	3 187	3 209	3 148	3 168	2 337	2 372	2 504	2 529	2 718	2 746
TRAITEMENT BRUT	2 486	2 502	2 437	2 453	1 788	1 818	1 920	1 949	2 099	2 124
PRIMES ET RÉMUNÉRATIONS ANNEXES, INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE ET SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT	702	707	711	715	549	554	561	558	618	622
dont indemnité de résidence (1)	27	28	26	26	-	-	-	-	-	-
dont supplément familial (1)	32	32	33	33	-	-	-	-	-	-
dont primes et rémunérations annexes hors indemnité de résidence et SFT	642	647	652	655	-	-	-	-	-	-
dont ensemble des heures supplémentaires	85	84	85	84	-	-	-	-	-	-
PART DES PRIMES (en % du salaire brut)	20,2	20,2	20,7	20,7	-	-	-	-	-	-
PART DES PRIMES Y.C. IR ET SFT (en % du salaire brut)	22,0	22,0	22,6	22,6	23,5	23,4	22,4	22,1	22,7	22,6
COTISATIONS SOCIALES (2)	537	551	531	545	386	400	417	429	454	468
Cotisations sociales salariées (b)	287	299	284	296	203	214	220	230	241	252
CSG et CRDS (c)	250	252	247	249	183	186	197	198	213	215
SALAIRE NET DE PRÉLÈVEMENT = (a)-(b)-(c)	2 650	2 658	2 616	2 623	1 951	1 972	2 087	2 100	2 264	2 278
SALAIRE NET DE PRÉLÈVEMENT, PERSONNELS TRANSFÉRÉS EXCLUS	2 650	2 658	2 616	2 623	1 951	1 971	-	-	-	-

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.
 (2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé, hors militaires

■ Le salaire net mensuel moyen en 2015 est de **2 219 euros** dans la fonction publique :

2 495€
dans la FPE

1 891€
dans la FPT

2 239€
dans la FPH

2 250€
dans le secteur privé

■ L'évolution en 2015 du salaire net moyen en euros constants est de **+ 0,6%** dans la fonction publique :

+0,4%
DANS LA FPE



+0,8%
DANS LA FPT



+0,6%
DANS LA FPH



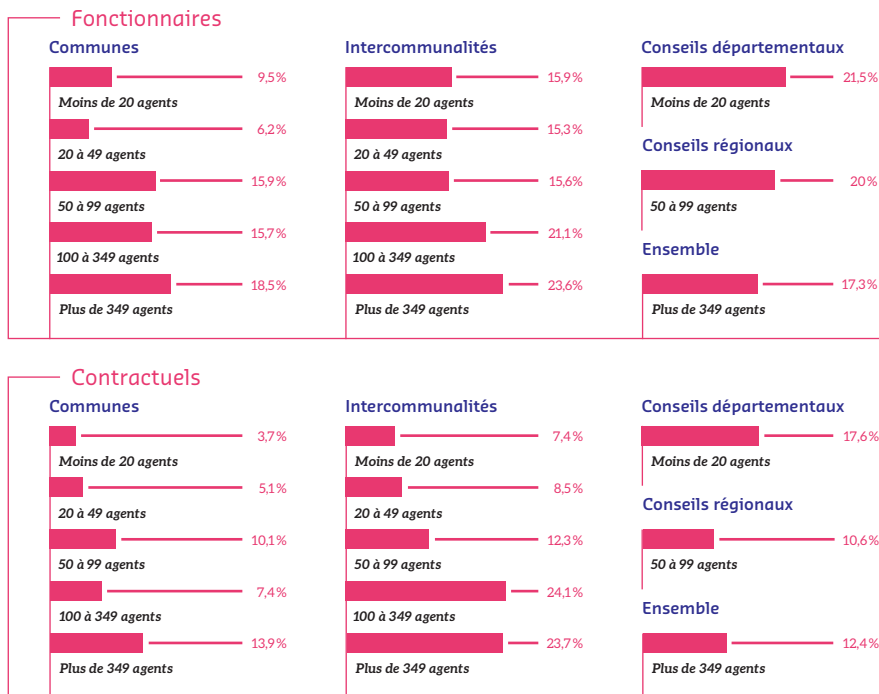
+1,1%
DANS LE SECTEUR PRIVÉ



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (DGAFP, 2017)

■ Régime indemnitaire

Part du régime indemnitaire dans la rémunération



Sur l'ensemble des collectivités, la part du régime indemnitaire dans la rémunération globale s'élève à :

17,1% pour les fonctionnaires
12,4% pour les contractuels

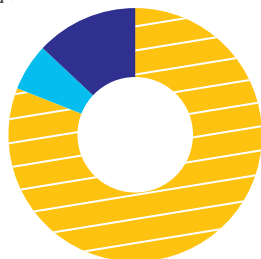
Source : Panorama de l'emploi territorial FNCDG / ANDCDG (7^e édition)

■ Part des fonctionnaires territoriaux susceptibles de bénéficier du RIFSEEP

6% éligibles au RIFSEEP (car arrêtés interministériels des corps de référence publiés au JORF)

13% arrêté d'adhésion au RIFSEEP en attente de parution

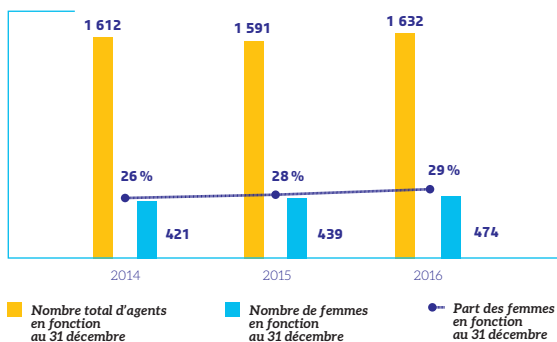
81% ne bénéficient pas encore du RIFSEEP (clause de réexamen prévue d'ici au 31/12/2019)



Source : Étude DGCL (mai 2018)

ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

■ Évolution du nombre de femmes en fonction dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans les collectivités ou EPCI entre 2014 et 2016



Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique DGAFP (août 2018)

04

CONDITIONS DE TRAVAIL

■ Nombre d'inaptitudes, de retraites pour invalidité, de temps partiels thérapeutiques, d'aménagements d'horaire ou de poste de travail et mises en disponibilité d'office

	2013	2015
Demandes de reclassement au cours de l'année suite à une inaptitude	5 130	5 730
Reclassements effectifs au cours de l'année suite à une inaptitude	2 940	3 460
Retraites pour invalidité	3 160	3 390
Licenciements pour inaptitude physique	520	720
Décisions d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi au cours de l'année	4 120	4 830
dont filière technique	2 650	3 060
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	14 210	14 600
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	23 010	24 120
Mises en disponibilité d'office	3 980	4 890

Source : « La santé et la sécurité au travail dans la fonction publique territoriale - Exploitation nationale des bilans sociaux 2015 », bilan d'information statistique de la DGCL (juin 2018).



L'année 2017 a confirmé la mobilisation des employeurs des trois fonctions publiques en matière d'agents en situation de handicap avec un taux d'emploi légal de 5,49% (contre 5,32% en 2016). Les résultats de la fonction publique territoriale sont particulièrement à souligner avec un taux de 6,62% (6,39% en 2016), la fonction publique hospitalière se situe à 5,55% et la fonction publique de l'État à 4,52%.”

Source : FIPHFP RAPPORT ANNUEL 2017

■ Répartition des événements selon le type de collectivité

Type de collectivité	Effectifs CNRACL	Nombre d'événements	Part avec arrêt	Jours d'arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Communes	810 785	31 946	65,5%	1 052 698	50,3
Départements	233 645	3 550	62,7%	117 025	52,6
Centres d'action sociale	79 610	3 585	64,1%	141 326	61,5
Autres collectivités territoriales	93 082	3 575	70,0%	120 604	48,2
Régions	70 130	497	61,2%	17 756	58,4
Communautés de communes	55 142	1 660	66,3%	53 979	49,1
Communautés urbaines	9 785	56	76,8%	1 645	38,3
Métropoles	37 863	776	68,0%	25 296	47,9
Syndicats	40 057	1 708	67,7%	60 733	52,5
OPH	12 609	540	61,5%	17 439	52,5
TOTAL	1 442 708	47 893	65,6%	1 608 501	51,2

Source : Rapport CNRACL Banque Nationale de Données Rapport statistique - Fonction publique territoriale 2015

■ Les accidents de service les plus nombreux

Type événement	Événements			Jours d'arrêt	
	Total	avec arrêt	en %	Jours	Moy.
Accident de service	39 828	25 827	64,8%	1 128 689	43,7
Accident de trajet	5 356	3 733	69,7%	178 550	47,8
Maladie professionnelle	2 688	1 841	68,5%	300 682	163,3
Autres maladies	21	10	47,6%	580	58,0
Total général	47 893	31 411	65,6 %	1 608 501	51,2

Source : Rapport CNRACL Banque Nationale de Données Rapport statistique – Fonction publique territoriale 2015

67%
des événements
ont lieu dans
les communes
alors qu'elles représentent
63% des effectifs.

Les métropoles
et les syndicats
ont les taux de sinistralité
les plus élevés.

Source : Rapport CNRACL Banque Nationale de Données Rapport statistique – Fonction publique territoriale 2015

CHIFFRES CLÉS

2 448 148

actifs affiliés à la CNRACL
au 1^{er} janvier 2015

39,1%

taux moyen d'une pension
d'invalidité

6 261

nouveaux pensionnés en
invalidité au 31 décembre
2015

1 041 €

moyen mensuel de la
pension d'invalidité

0,26%

taux de sinistralité global
au risque d'invalidité
de la population active

1 538 M€

de prestation d'invalidité

55,7 ans

âge moyen pour les
pensionnés invalides
54,5 ans pour le secteur hospitalier
56,2 ans pour le secteur territorial

1 336 €

montant moyen mensuel
de la pension d'invalidité
assortie d'une rente
d'invalidité.

Source : Invalidité CNRACL

05

FOCUS SUR L'EMPLOI
PUBLIC EN OUTRE-MER**LA RÉUNION**

On dénombre 43 725 agents fonctionnaires, contractuels et emplois aidés à La Réunion au 1^{er} janvier 2017, contre 36 524 au 31 décembre 2010. Seul un agent sur trois à La Réunion est fonctionnaire.

La croissance des effectifs s'élève à 19,7% entre 2010 et 2017 soit en moyenne 3% par an (à l'échelle nationale une croissance de 4,3% entre 2010 et 2015, soit une moyenne annuelle de 0,8% et une baisse de 0,3% en 2016). Le taux d'administration territoriale à La Réunion est de 51,9‰/hab. (30,3‰/hab. au niveau national).

La territoriale
représente près de
17,3%
du salariat à La Réunion
en 2017

Ce taux est de
8,3%
pour la France entière
en 2014

Un tiers des agents a plus de 50 ans. En 2010, les 45-49 ans étaient les plus représentés parmi les agents de La Réunion. Au 1^{er} janvier 2017, ce sont les 50-54 ans.

Source : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT, Observation régionalisée Réunion, octobre 2018

LA MARTINIQUE

Selon les rapports annuels sur l'état de la fonction publique de 2016 et 2017, l'effectif physique était de :

En 2013
13 482
agents

En 2015
14 159
agents

Les effectifs de la catégorie C sont largement supérieurs à ceux observés sur le territoire national et il demeure en Martinique un faible encadrement (pour rappel, au niveau national : catégorie A : 10 % / catégorie B : 15 %).

L'âge moyen est de 50 ans et 6 mois pour les fonctionnaires et 46 ans et 1 mois pour les contractuels. Au niveau national, la moyenne d'âge des fonctionnaires est déjà élevée et supérieure à celle observée dans les autres fonctions publiques (46 ans).

56 % des agents ont plus de 50 ans, 2 % moins de 30 ans.

Source : Observatoire du Centre de gestion de la Martinique (2018)

LA GUYANE

Les effectifs sont composés :

- à 64 % de fonctionnaires ;
- à 36 % de contractuels (dont 63 % de contrats aidés, 13,9 % de saisonniers ou d'occasionnels et 0,6 % d'apprentis) ;
- à 84 % d'agents de catégorie C (7 % de A et 9 % de B).

Un tiers des agents a plus de 50 ans et 50 % plus de 45 ans.

Poids de la fonction publique en Guyane

	GUYANE	DOM	F. MÉTROPOLITAINE
FPE	10 558	73 299	2 386 002
FPT	2 647	26 136	1 119 070
FPH	8 233	75 104	1 806 726
TOTAL	21 438	174 539	5 311 789

Source INSEE 2014

- 21 438 agents publics
- Soit 30% de la population active
- Taux d'administration d'environ 9,4%

Source : Observatoire du Centre de gestion de la Guyane (2018)

CONCLUSION



la lecture des résultats de l'édition 2018 d'HoRHizons, les enseignements suivants peuvent notamment être dressés :

- **une stagnation des dépenses de personnel** dans une collectivité sur deux, alors que les hausses constatées sont, pour l'essentiel, exogènes aux collectivités concernées (mise en œuvre de mesures statutaires décidées par l'État, réforme territoriale, transferts de compétences ou encore nouveau régime indemnitaire) ;
- **près de la moitié des répondants ont engagé une politique d'aménagement ou de réorganisation des modalités de travail** ;
- **une hausse significative dans la mise en place des dispositifs de protection sociale complémentaire** (57% des collectivités interrogées, + 13 points par rapport à l'enquête précédente) ;
- **un accroissement très net des actions ou politiques conduites en faveur de l'égalité femmes-hommes** (54% des collectivités répondantes, + 10 points par rapport à 2017) ;
- **un renforcement des politiques de prévention des reclassements** pour faire face à la progression des situations d'inaptitude, notamment dans les communes de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions.

Ces chiffres, pris dans leur ensemble, sont à saluer. Ils démontrent à nouveau, en dépit d'un contexte budgétaire toujours plus contraint, une approche rigoureuse et dynamique par les collectivités et leurs groupements de la gestion de leurs ressources humaines.

Si les collectivités et les EPCI entendent poursuivre cette trajectoire au titre de leur participation à l'effort collectif du redressement de nos finances publiques, cet effort doit être conduit dans le cadre d'un dialogue équilibré et respectueux entre elles et l'État. Cela suppose notamment que celui-ci les associe préalablement et étroitement aux décisions qui les impactent et singulièrement en matière de ressources humaines.

À cet égard, l'élaboration du projet de loi de modernisation de la fonction publique prévu en 2019 devra faire l'objet, compte tenu de l'importance de ses enjeux en termes d'évolution potentielle du statut, d'une large concertation avec les employeurs publics territoriaux de façon notamment à préserver les spécificités de la fonction publique territoriale.

“ Ces derniers se sont d'ailleurs déjà organisés en créant une « coordination des employeurs territoriaux » de façon à fédérer leurs positions et à mieux peser dans les négociations avec l'État. ”

Tous les partenaires d'HoRHizons 2018 font partie de cette coordination qui regroupe également d'autres associations d'élus. _____

Horizons 2018

Tendances de l'emploi territorial et politiques RH
des collectivités et des intercommunalités



6, rue Duguay-Trouin
75006 Paris
www.departements.fr



41, quai d'Orsay
75343 Paris Cedex 07
www.amf.asso.fr



80, rue de Reuilly
75012 Paris
www.cnfpt.fr



80, rue de Reuilly
75012 Paris
www.fncdg.com



282, boulevard Saint-Germain
75007 Paris
www.regions-france.org

Avec la participation du **CSFPT**