

COMMUNIQUE DE PRESSE

## **Baromètre HoRHizons 2020 : une adaptabilité des politiques RH dans un contexte marqué par les effets de la crise sanitaire**

Elaborée en partenariat avec l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France, la 6<sup>e</sup> édition du baromètre HoRHizons sur les grandes tendances de l'emploi public vient d'être publiée. Réalisée en 2020, l'étude analyse l'évolution de la gestion des 1,9 million d'agents publics dans un contexte de crise sanitaire.

L'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France publient leur sixième étude sur les grandes tendances de l'emploi public. En cette année de renouvellement du bloc local et de crise sanitaire, HoRHizons 2020 évoque le regard porté par les élus locaux sur le statut de la fonction publique et leurs besoins de souplesse pour mener à bien les missions de service public. Le baromètre souligne également les effets de la crise sanitaire sur la gestion des services publics locaux.

### **La perception par les élus de leur rôle d'employeur territorial**

Le rôle d'employeur semble parfois méconnu par rapport à d'autres priorités : la majorité des élus (69,2%) déclare ne pas avoir suivi de formation spécifique sur la fonction d'employeur territorial. Cependant, près de la moitié des répondants estime que le statut de la fonction publique territoriale est un outil plutôt adapté à la gestion des ressources humaines.

L'enquête souligne par ailleurs le besoin de souplesse qu'expriment les employeurs locaux en matière de gestion statutaire afin de répondre à la nécessité de diversifier leurs recrutements et de les adapter aux missions de service public. Pour les répondants de l'enquête, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 répond en partie à ces attentes et introduit plusieurs mesures jugées « innovantes » telles que :

- le recours élargi aux agents contractuels,
- l'expérimentation de la rupture conventionnelle,
- les évolutions en matière de formation et d'apprentissage.

### **La crise sanitaire et la perception de ses effets en matière de gestion des ressources humaines**

Événement majeur de l'année 2020, la crise sanitaire a impacté la continuité des services publics locaux. Les présidents des 5 organisations saluent « l'exceptionnelle réactivité de toute la fonction publique territoriale ainsi que les investissements réalisés dans de nouveaux outils d'organisation du travail ou dans les mesures de protection prises pour protéger la santé des agents ou des usagers ».

Les plans de continuité d'activité (PCA) qui visent à s'assurer, en cas de crise, du maintien des missions jugées fondamentales à la continuité du service public préexistaient dans la totalité des régions, contre environ 9 % pour les communes de moins de 3500 habitants et les communautés de communes.

Sur le plan des modalités de travail, les agents territoriaux ont majoritairement continué à travailler en présentiel pendant la première période de confinement (du 17 mars au 11 mai 2020). Des disparités subsistent en fonction de la taille de la collectivité. Si la mise en œuvre du télétravail est davantage

facilité dans les régions (100 %) et les départements (92,3 %), elle est plus difficile dans les communes de moins de 3 500 habitants (6 %) ainsi que dans celles de plus de 20 000 habitants (21,4 %) où les métiers exercés sont peu « télé-travaillables ».

Enfin, seuls 13,3% des collectivités et établissements répondants ont déclaré que leurs agents avaient fait valoir leur droit de retrait et, 39,2% des répondants déclarent avoir délibéré pour instituer une prime exceptionnelle dite « prime Covid ».

### **Les tendances de l'emploi territorial et des politiques de ressources humaines**

S'agissant des autres principaux enseignements de l'étude à retenir :

- **Les dépenses de personnel stagnent pour 57 % des répondants** (+ 2 points par rapport à 2019). Parmi les facteurs d'évolution des dépenses, il convient de citer : les effets de la situation sanitaire, l'évolution de la masse salariale liée aux promotions et avancements ainsi que des nouveaux recrutements liés à des besoins d'expertise.
- Mis en œuvre par 70 % des collectivités, **le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) est généralisé dans la totalité des métropoles, des communautés urbaines et des communautés d'agglomération** et a été instauré dans 57,8 % des communes de moins de 3 500 habitants répondantes. **Le CIA (complément indemnitaire annuel) a été activé par plus de 73 % des collectivités et des EPCI**, soit une augmentation de 12 points en un an et de 32 points en deux ans.
- **Les perspectives de recrutement continuent de progresser** dans la fonction publique territoriale et concernent plus particulièrement les collectivités de taille importante. Au global, 44 % des collectivités et EPCI envisagent de recruter prochainement, soit 6 points de plus qu'en 2019. Dans 53,9 % des cas, ces recrutements sont liés à des départs.
- **Les créations de poste envisagées concernent principalement le secteur technique** (50,6%), les fonctions support (40,1%), le domaine de l'enfance, l'éducation et la jeunesse (25,3 %). Les créations de postes dans le domaine de la sécurité (en forte tension) sont en progression importante (15 % contre 8 % en 2019).
- **La politique de formation des collectivités interrogées s'articule principalement autour des formations obligatoires (74 %)**, du développement des formations statutaires (59,4 %) et des formations d'accompagnement à une prise de poste (56,4 %).
- Sur le plan des modalités pédagogiques, **les formations mixtes (présentiel/distanciel) sont souhaitées par la majorité des collectivités (53,9 %)** et sont fortement plébiscitées par les régions (100 %), les départements (90,9 %) ou les communes de plus de 20 000 habitants (81,5 %).
- **Seules 19,1% des collectivités ont engagé une politique d'aménagement ou de réorganisation des modalités de travail** contre près de 3 collectivités sur 10 en 2019.
- **Seuls 3,8 % des répondants déclarent avoir engagé une négociation pour encadrer le droit de grève** tel que prévu par la loi du 6 août 2019. Ces négociations ont abouti à la conclusion d'un accord pour 36,8% de ces collectivités.

Retrouvez la plaquette *HoRHizons 2020* sur [www.amf.asso.fr](http://www.amf.asso.fr) / [www.fncdg.com](http://www.fncdg.com) / [www.departements.fr](http://www.departements.fr) / [www.regions-france.org](http://www.regions-france.org) et l'intégralité de l'étude du cabinet Qualitest sur [www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)

*L'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité (AMF), le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), la Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale (FNCDG), l'Assemblée des Départements de France (ADF) et Régions de France ont réalisé pour la 6<sup>e</sup> année consécutive le Baromètre **HoRHizons 2020** pour rendre compte de l'état réel de la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales et analyser ses évolutions par rapport aux années précédentes.*

**HoRHizons 2020 s'appuie sur une enquête CNFPT réalisée par le cabinet Qualitest entre le 5 et le 30 octobre 2020 auprès d'un échantillon représentatif de 1093 collectivités et établissements publics territoriaux dont 4 régions, 28 départements, 906 communes, 32 communautés d'agglomération, 120 communautés de communes, 1 communauté urbaine et 2 métropoles.**

## CONTACTS PRESSE

### AMF

Marie-Hélène GALIN  
01 44 18 13 59  
[marie-helene.galin@amf.asso.fr](mailto:marie-helene.galin@amf.asso.fr)

### CNFPT

Damien BERTRAND  
06 22 16 18 70  
[damien.bertrand@cnfpt.fr](mailto:damien.bertrand@cnfpt.fr)

### FNCDG

Cindy LABORIE  
01 53 30 09 99  
[cindy.laborie@fncdg.com](mailto:cindy.laborie@fncdg.com)

### ADF

Melissa RODANET  
01 45 49 33 11  
[mrodanet@epoka.fr](mailto:mrodanet@epoka.fr)

### Régions de France

Violaine HACKE  
06 28 47 53 55  
[vhacke@regions-france.org](mailto:vhacke@regions-france.org)