3ème Conférence Nationale de l'Emploi Territorial

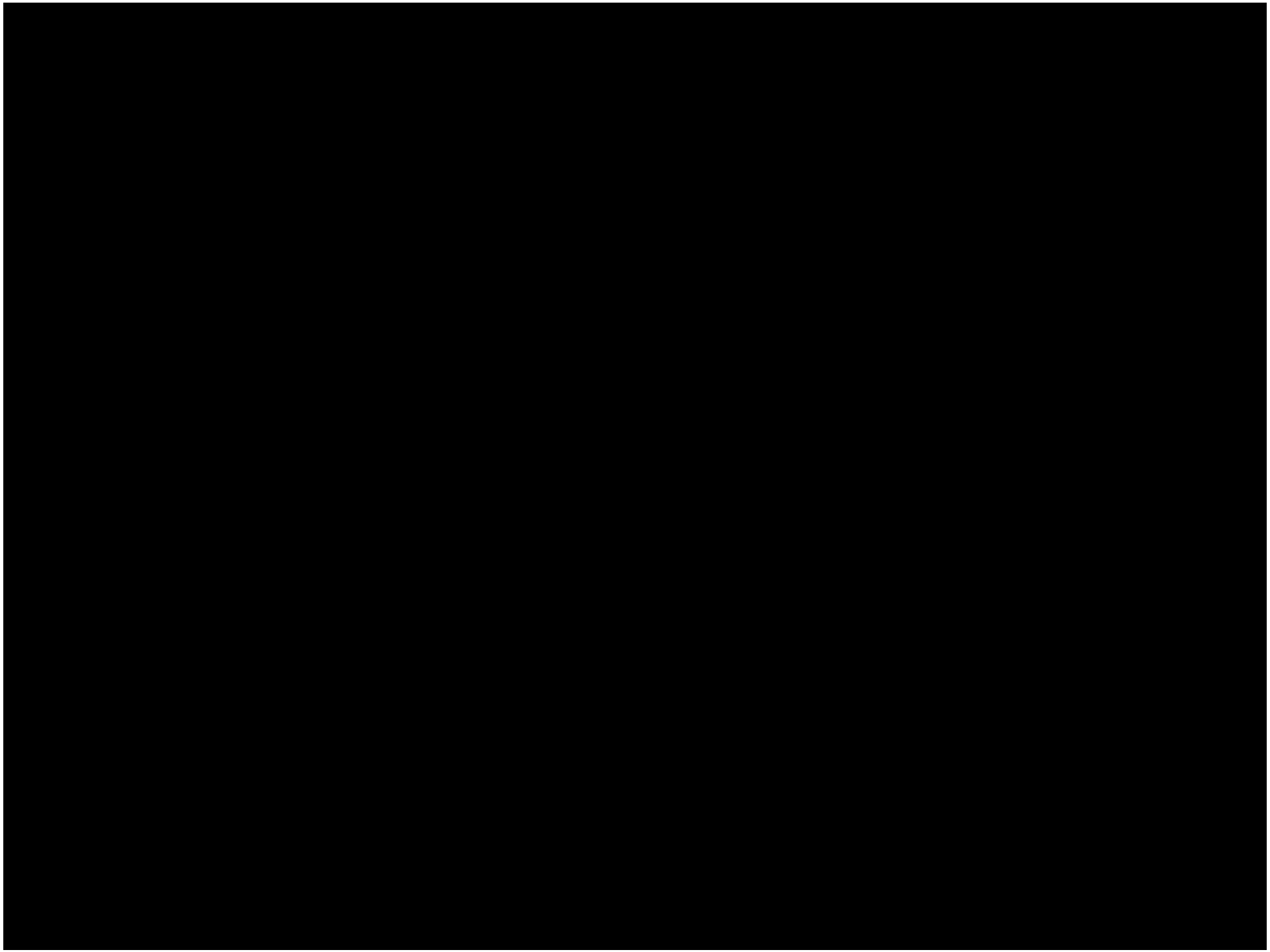
Jeudi 17 Novembre 2016
au Pavillon WAGRAM

Ouverture de la CNET

Intervenants

Michel HIRIART, Président de la FNCDG

Annick GIRARDIN, Ministre de la Fonction Publique (vidéo)



Présentation du baromètre Horhizons et des données issues de l'observation des CDG sur l'emploi public

Intervenants

Claire GERMAIN, Directrice Adjointe de l'AMF

Loïc CAURET, Président du CDG des Côtes d'Armor

Olivier DUCROCQ, Directeur du CDG du Rhône

BAROMÈTRE HO**RH**IZONS 2016

PRÉSENTATION DU 16 NOVEMBRE 2016

MÉTHODOLOGIE

MODE DE RECUEIL

Interrogation des collectivités territoriales
PAR TÉLÉPHONE

DATES DE TERRAIN

JUIN 2016	JUILLET 2016
7	1

CIBLE INTERROGÉE

816 collectivités territoriales : *communes, EPCI, Départements et Régions*

Les personnes interrogées étaient, par ordre de priorité :

1. *le DGS ou le DRH (Régions, départements, EPCI et les communes de 20 000 habitants et plus)*
2. *le DGS, le DRH, le Maire, le 1er adjoint ou le secrétaire de mairie (communes de 3 500 à 20 000 habitants)*
3. *Le maire, le 1er adjoint ou le secrétaire de mairie (communes de moins 3 500 habitants)*

	REDRESSÉ *(nb interviews)*
Régions	8
Départements	22
Communes	620
C. Agglomération	19
C. Communes	147

VARIABLES STRUCTURANT L'ÉCHANTILLON REPRÉSENTATIF

Précision sur l'échantillonnage
L'échantillon a été raisonné afin notamment de ne pas interroger que des petites communes, et d'interroger suffisamment de collectivités franciliennes. Les communes et EPCI ont ensuite été ramenées à leur poids réel au moment de l'édition des résultats, comme attesté dans ce tableau.

TYPES DE COLLECTIVITÉS

	BRUT (nb interviews)	REDRESSÉ (nb interviews)
Régions	8	8
Départements	22	22
Communes	604	620
Communautés d'agglomération	32	19
Communautés de communes	150	147

RÉPARTITION DES COLLECTIVITÉS AU SEIN DES EPCI

	BRUT (en %)	REDRESSÉ (en %)
Communautés d'Agglomération	18%	12%
Communautés de Communes	82%	88%

COMMUNES PAR TAILLE

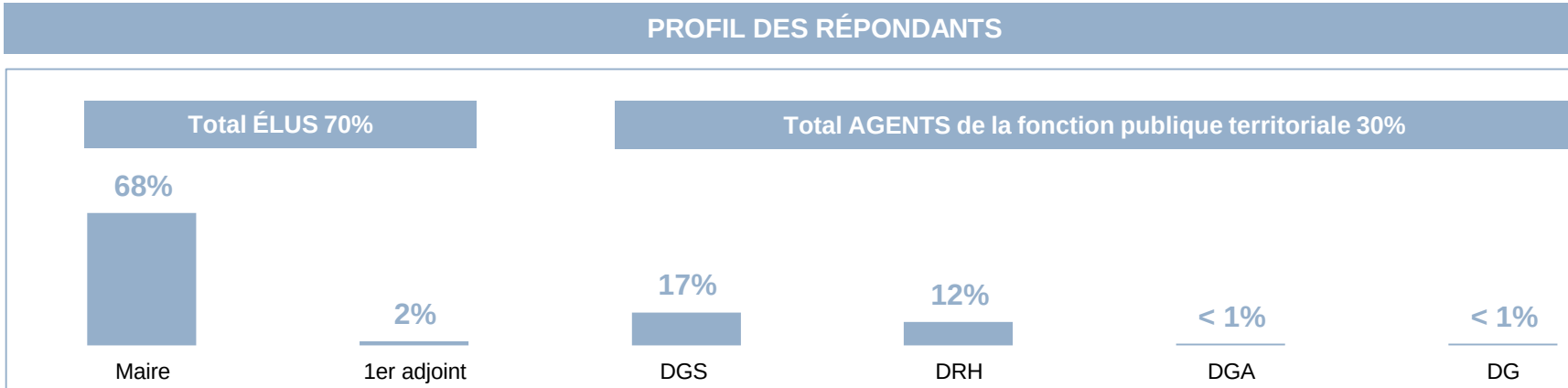
	BRUT (en %)	REDRESSÉ (en %)
Moins de 3 500 habitants	49%	92%
De 3 500 à 20 000 habitants	39%	7%
20 000 habitants et plus	12%	1%

COMMUNES PAR RÉGION

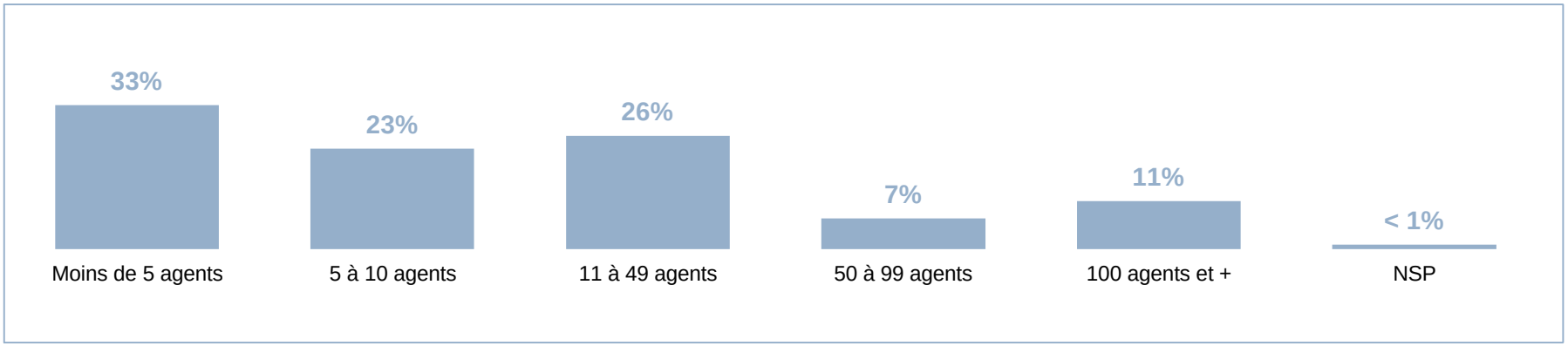
	BRUT (en %)	REDRESSÉ (en %)
Région Parisienne	8%	3%
Nord Est	27%	35%
Nord Ouest	27%	25%
Sud Est	23%	19%
Sud Ouest	14%	17%
DOM	1%	1%

PROFIL DES RÉPONDANTS

PROFIL DES RÉPONDANTS



NOMBRE D'AGENTS DANS LA COLLECTIVITÉ



1 BUDGETS, EFFECTIFS ET RECRUTEMENT

DES DÉPENSES DE PERSONNEL QUI TENDENT DAVANTAGE A STAGNER VOIRE A DIMINUER CETTE ANNÉE ET UNE ÉVOLUTION DES DÉPENSES À LA HAUSSE PRINCIPALEMENT EXPLIQUÉE PAR LES NOUVELLES MESURES STATUTAIRES ET INDEMNITAIRES

ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE PERSONNEL

Différences significatives

En **AUGMENTATION 33%**
Rappel 2015 : 40%

Régions **82%**
Départements **32%**
Communautés de communes **50%**
Communes de 3500 à 20 000 hab **44%**
+ de 20 000 hab **40%**
- de 3500 hab **26%**

En **STAGNATION 53%**
2015 : 51%

Communes - de 3500 hab **59%**

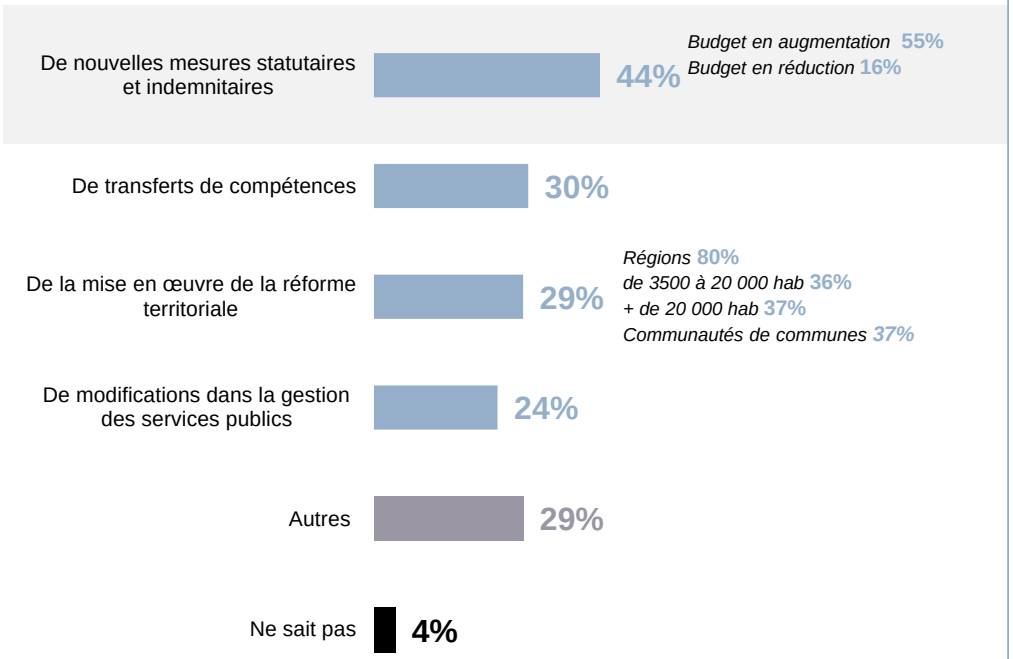
En **RÉDUCTION 13%**
2015 : 9%

Communes + de 20 000 hab **34%**
3500 à 20 000 hab ***17%***

NSP 1%
2015 : <1%

Question.
Quelle est l'évolution des dépenses de personnel par rapport à l'année précédente dans votre collectivité ou structure ? *Base : ensemble (n=816)*

CAUSES DE L'ÉVOLUTION DES DÉPENSES



Question.
Cette évolution est-elle due en partie ou totalement aux conséquences… ?
PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES - NOUVEAUX ITEMS
Base : collectivités ayant constaté une évolution des dépenses de personnel (n=376)

UNE ÉVOLUTION DES DÉPENSES QUI S'EXPLIQUENT AUSSI PAR LE NON-REMPLACEMENT DES DÉPARTS EN RETRAITE ET L'AUGMENTATION DU GVT (GLISSEMENT VIEILLESSE TECHNICITÉ)

AUTRES CAUSES DE L'ÉVOLUTION DES DÉPENSES *(29%)*

Question.
Cette évolution est-elle due en partie ou totalement aux conséquences… ? *PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES - NOUVEAUX ITEMS*
Base : collectivités ayant constaté une évolution des dépenses de personnel (n=376) ***- 74 Verbatim***

Budget en AUGMENTATION

AUGMENTATION DU GVT

« Les augmentations normales »

« L'évolution normale de la carrière des agents »

« Augmentation des compétences »

« Avancement ordinaire »

« À l'évolution des carrières »

Budget en RÉDUCTION

RÉFORME DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

« Réorganisation des services »

« La réforme des politiques publiques menées par la collectivité »

NON-REMPLACEMENT DES DÉPARTS EN RETRAITE

« Non remplacement des départs en retraite »

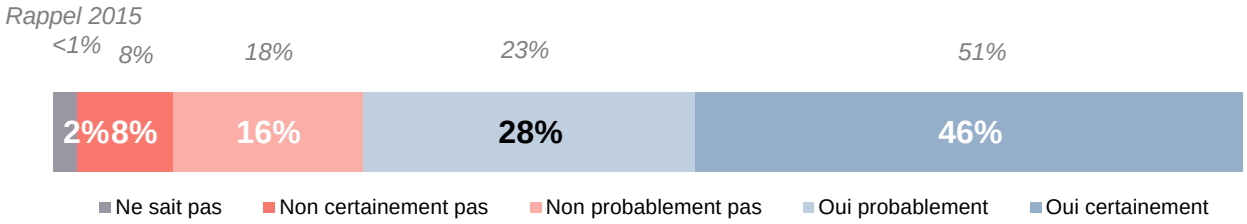
« Des départs en retraite non remplacés »

« Du non remplacement de certains départs à la retraite »

L'IMPACT ENVISAGÉ DE LA BAISSE DES DOTATIONS SUR LA POLITIQUE RH ET EN PARTICULIER LE RECRUTEMENT RESTE IMPORTANT

Question.
Pensez-vous que la baisse des dotations va avoir un impact sur votre politique en matière de ressources humaines ? *Base : ensemble (n=816)*

IMPACT de la **baisse des dotations** sur la **politique RH**



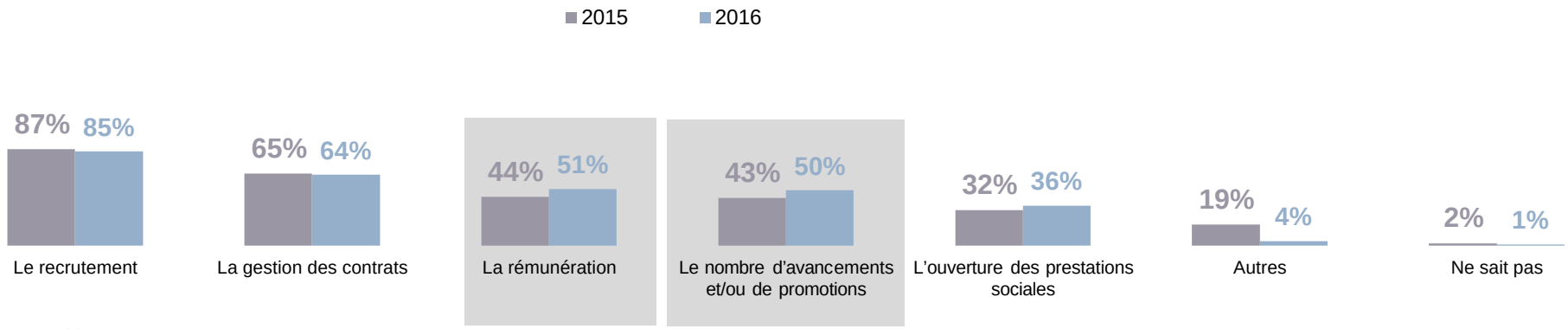
74%
2015 : 74%

Total **OUI**

Régions **100%**
Départements **91%**
Communes de 3500 à 20 000 hab **94%**
100 agents et + **95%**
50 à 99 agents **96%**
Moins de 5 agents **58%**

LA RÉMUNÉRATION ET LE NOMBRE D'AVANCEMENTS ET/OU DE PROMOTIONS DAVANTAGE IMPACTÉS par la **BAISSE DES DOTATIONS EN 2016**

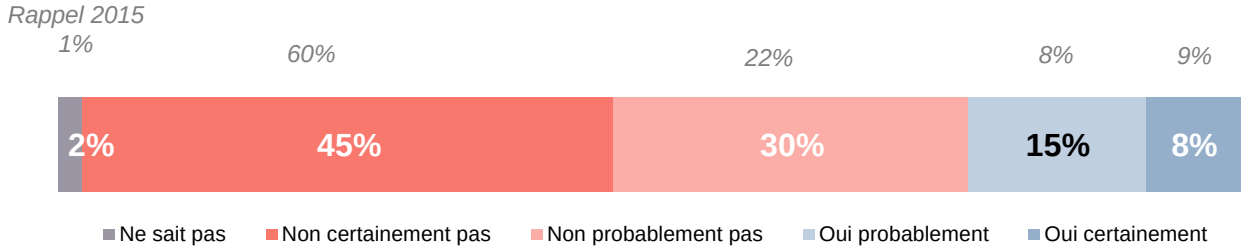
Question.
Sur quels aspects pensez-vous que la baisse des dotations va avoir un impact sur votre politique en matière de ressources humaines ?
Base : collectivités pensant que la baisse des dotations va avoir un impact sur leur politique RH (n=605) – PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES



DANS CE CONTEXTE, DES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENTS LIMITÉES QUI SE CONCENTRENT SURTOUT DANS LES COMMUNES DE PLUS DE 20 000 HABITANTS

Question.
En 2017, envisagez-vous de recruter dans votre collectivité ? *Base : ensemble (n=816)*

VOLONTÉ de RECRUTEMENTS



Des collectivités partagées quant à l'idée de **pérenniser les emplois aidés**

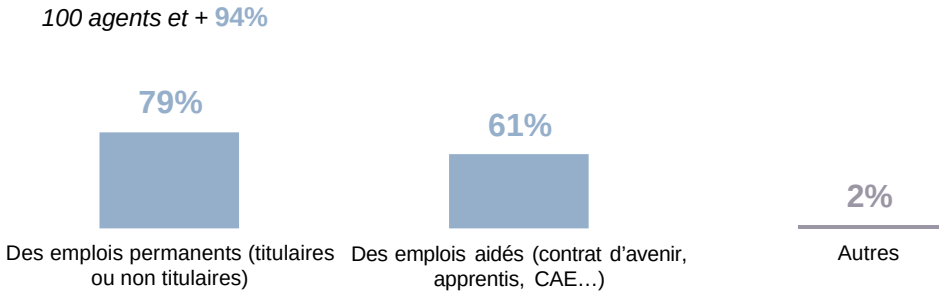
Total OUI

23%
2015 : 17%

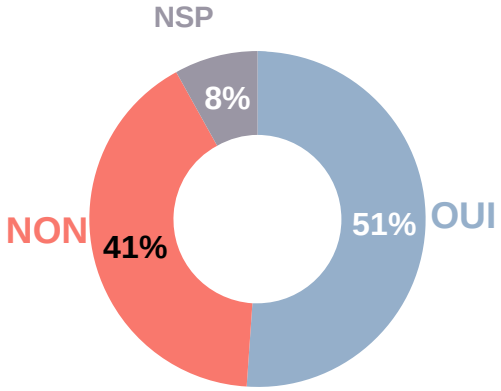
Communes de 20 000 hab et + **75%**
Communes de 3500 à 20 000 hab **37%**
Communes de moins de 3500 hab **16%**
Régions **50%**
Départements **73%**
Communauté de communes **30%**

TYPES D'EMPLOI POTENTIELLEMENT RECRUTÉS

Question.
Comptez-vous recruter… ?
Base : collectivités pensant recruter en 2017 (n=191) – PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES
Note : l'item 2015 « apprentis » a été réintégré dans l'item « emplois aidés » en 2016



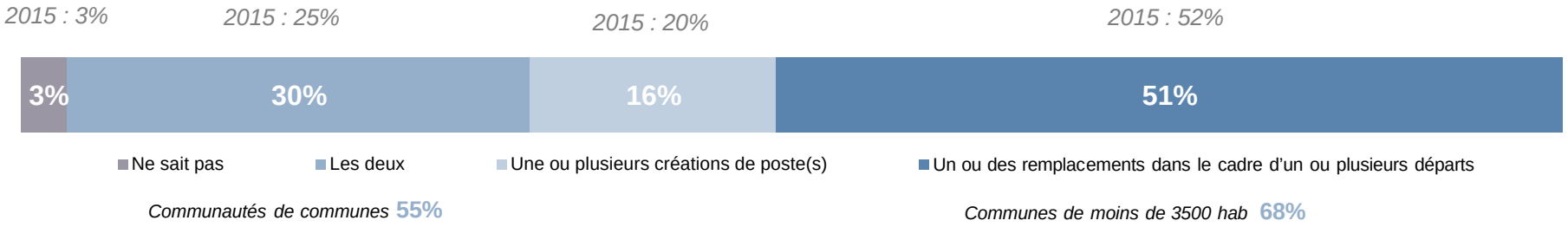
Question.
Et à terme, comptez-vous pérenniser le personnel recruté sur un emploi aidé ?
Base : collectivités pensant probablement recruter des emplois aidés en 2017 (n=117)
NOUVELLE QUESTION



LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS CONSTITUE TOUJOURS LA PREMIÈRE RAISON DU RECRUTEMENT

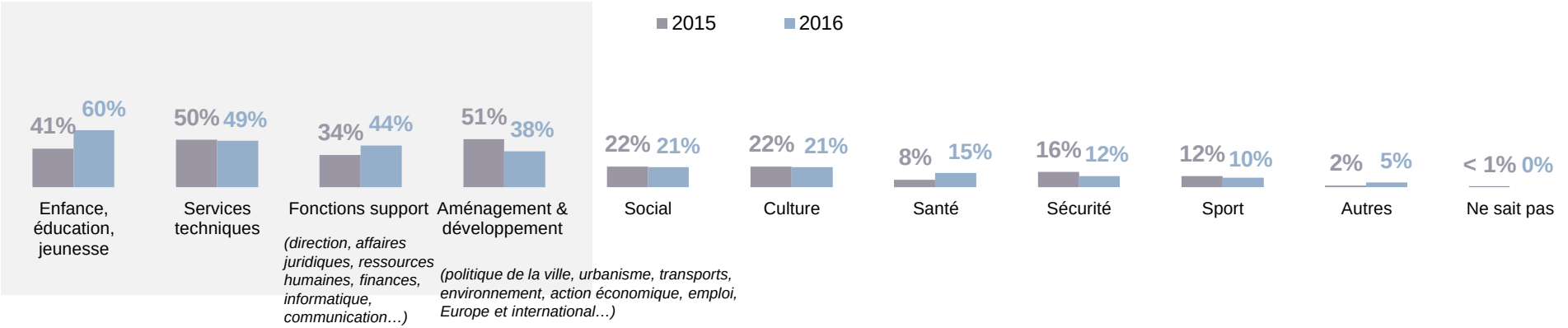
Question.
Ces recrutements (pour des emplois permanents ou des emplois aidés) vont-ils être consécutifs à…? *Base : collectivités pensant recruter en 2017 (n=191)*

RAISONS de RECRUTEMENTS



Enfance, éducation, jeunesse et **fonctions supports**, deux secteurs à l'honneur pour les **intentions de création de poste en 2016**

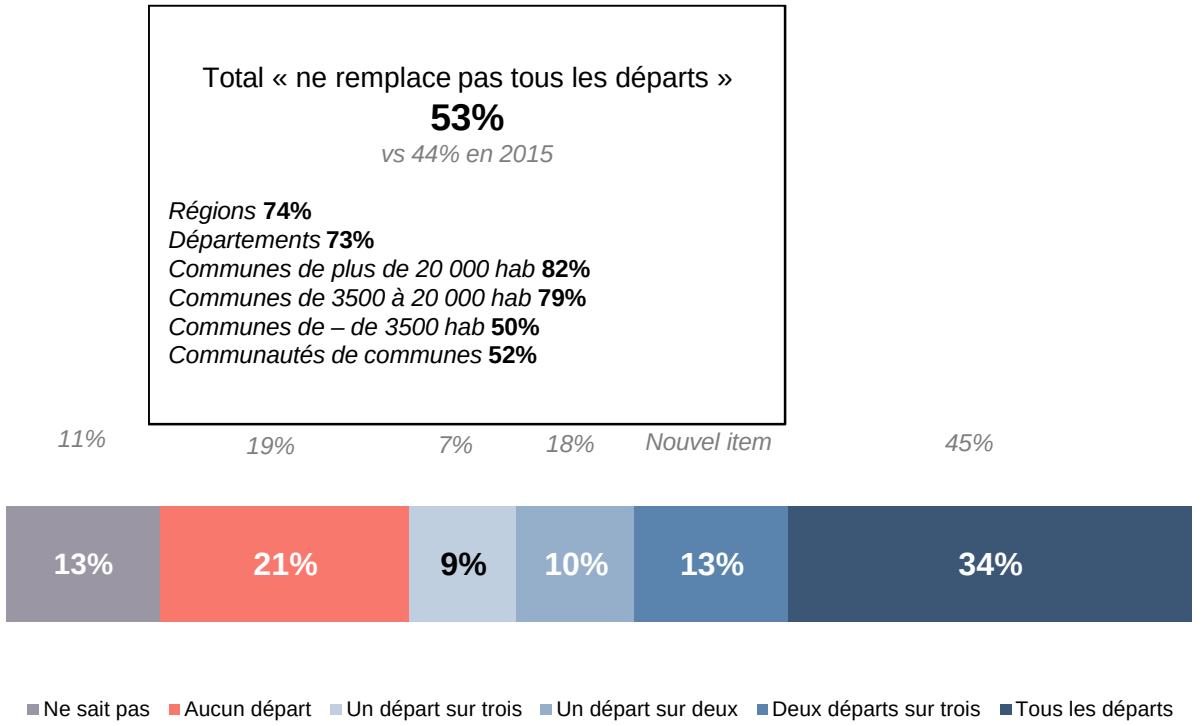
Question.
Dans quel(s) champ(s) de politiques publiques cette (ou ces) création(s) de poste(s) va (vont)-t-elle(s) porter ?
Base : collectivités pensant créer plusieurs postes en 2017 (n=87) – PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES



AU FINAL, PLUS DE LA MOITIÉ DES COLLECTIVITÉS ENVISAGENT DE NE PAS REMPLACER TOUS LES DÉPARTS PRÉVUS ET PRÈS D'UNE SUR CINQ DÉCLARE MÊME N'EN REMPLACER AUCUN

VOLONTÉ DE **REMPLACEMENT DES DÉPARTS**

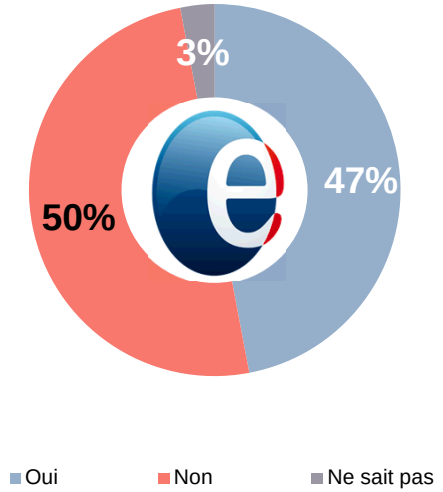
Question.
A l'avenir, pensez-vous remplacer dans votre collectivité ou structure…?
Base : ensemble (n=816)



PRÈS DE LA MOITIÉ DES COLLECTIVITÉS ONT PASSÉ UNE CONVENTION AVEC PÔLE EMPLOI POUR L'INDEMNISATION DES CONTRACTUELS

INDEMNISATION DES CONTRACTUELS VIA **PÔLE EMPLOI**

Question.
Avez-vous passé une convention d'assurance chômage avec Pôle emploi pour l'indemnisation des agents contractuels ? *Base : ensemble (n=816) - NOUVELLE QUESTION*



Différences significatives « oui »

Régions **41%**
Départements **32%**
Communes de plus de 20 000 hab **45%**
Communes de 3500 à 20 000 hab **64%**
Communes de moins de 3500 hab **42%**
Communautés de communes **60%**

2 | *RÉFORME TERRITORIALE, RÉORGANISATION, GPEC*

LA RÉORGANISATION TERRITORIALE CONCERNE PRÈS DES DEUX TIERS DES COLLECTIVITÉS ET LA QUASI-TOTALITÉ DES COMMUNAUTÉS DE COMMUNES

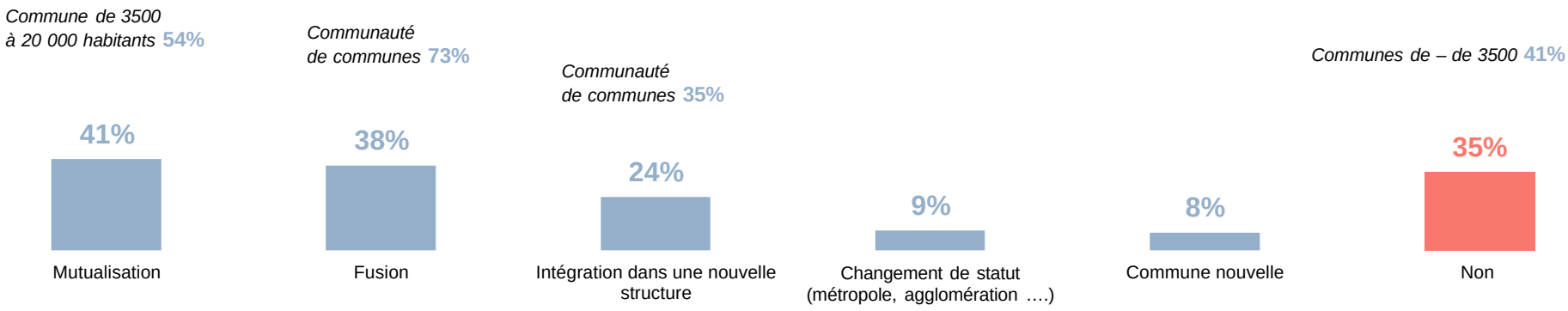
ENGAGEMENT DANS UNE **RÉORGANISATION TERRITORIALE**

Question.
Votre collectivité ou structure est-elle engagée dans une réorganisation territoriale ? *Base : ensemble (n=816) – PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES*
NOUVELLE QUESTION

Total **RÉORGANISATION TERRITORIALE**

65%

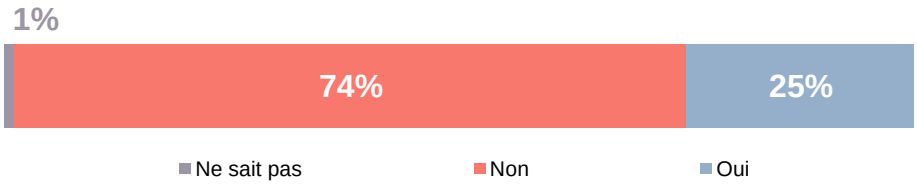
Communautés de communes **91%**
communes de plus de 20 000 hab **74%**
Communes de 3500 à 20 000 hab **65%**
Communes de moins de 3500 hab **58%**
11 à 49 agents **72%** *50 à 99 agents* **79%**



LA LOI NOTRe A EU UN IMPACT SUR LE PERSONNNEL D'UNE COLLECTIVITÉ SUR QUATRE

Question.
Etes-vous concerné par un transfert de personnel du fait de l'application de la loi NOTRe ? *Base : ensemble (n=816) NOUVELLE QUESTION*

NOTReFRANCE
Réforme Territoriale

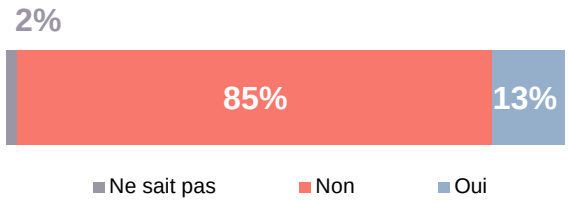


Différences significatives « OUI »
Régions **92%**
Départements **91%**
Communautés de communes **69%**
Communes de 20 000 hab et plus **46%**

DANS CE CONTEXTE DE RÉORGANISATION, LA GPEC CONCERNE PRINCIPALEMENT LES COMMUNES DE PLUS DE 20 000 HABITANTS ET LES GRANDES COLLECTIVITÉS DE 100 AGENTS ET PLUS

DÉMARCHE **GPEC**

Question.
Avez-vous engagé une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ?
Base : ensemble (n=816) NOUVELLE QUESTION

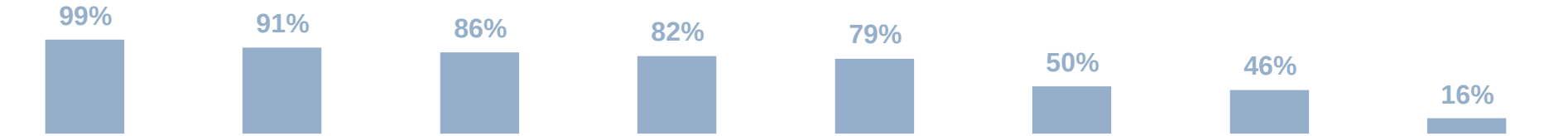


Différences significatives « OUI »

Régions 100%
Départements 91%
Communes de 20 000 hab et + 71%
100 agents et + 71%
Communes de 3500 à 20 000 hab 31%
Communes de – de 3500 hab 4%

OUTILS UTILISÉS POUR LA GPEC

Question.
Quels outils avez-vous développés dans le cadre de votre démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ?
Base : ayant engagé une démarche de GPEC (n=103) – PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES – NOUVELLE QUESTION

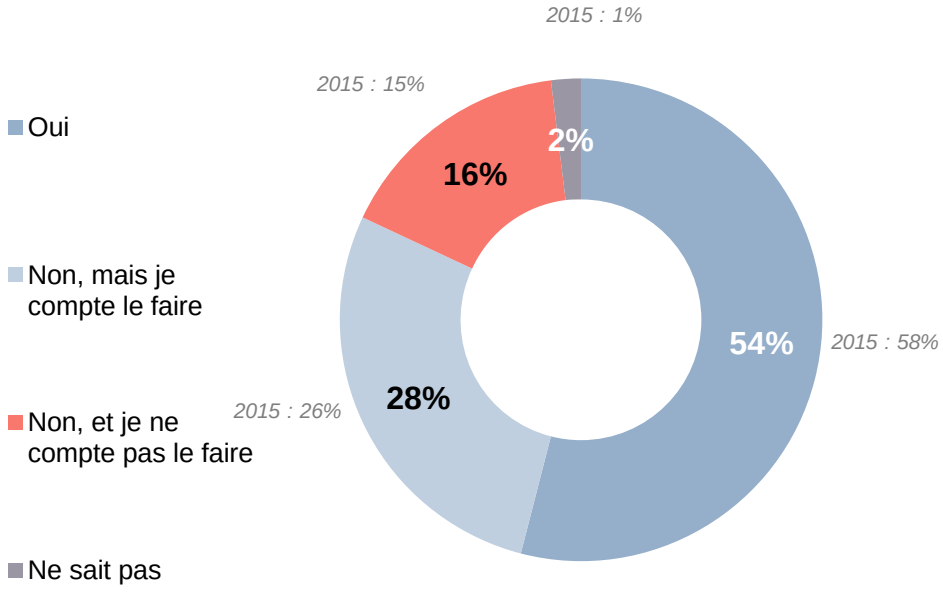


3 | *QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL*

PLUS DE LA MOITIÉ DES COLLECTIVITÉS ONT RÉALISÉ L'INVENTAIRE DES RISQUES PROFESSIONNELS DE LEURS AGENTS

INVENTAIRE DES **RISQUES PROFESSIONNELS**

Question.
Avez-vous réalisé l'inventaire des risques professionnels (document unique) auxquels vos agents sont exposés ? *Base : ensemble (n=816)*



Total **OUI** / **compte le faire**
82%
2015 : 84%

Total **OUI**

Communes de 20 000 hab et + **82%**
Communes de 3500 à 20 000 hab **79%**
Communes de - de 3500 hab **48%**

Départements **78%**
Régions **75%**
Communautés de communes **62%**

LA MÉDECINE PRÉVENTIVE RESTE LE PRINCIPAL SERVICE DU CENTRE DE GESTION UTILISÉ, LE CONSEIL EN ORGANISATION ET GESTION DES RH PROGRESSE FORTEMENT

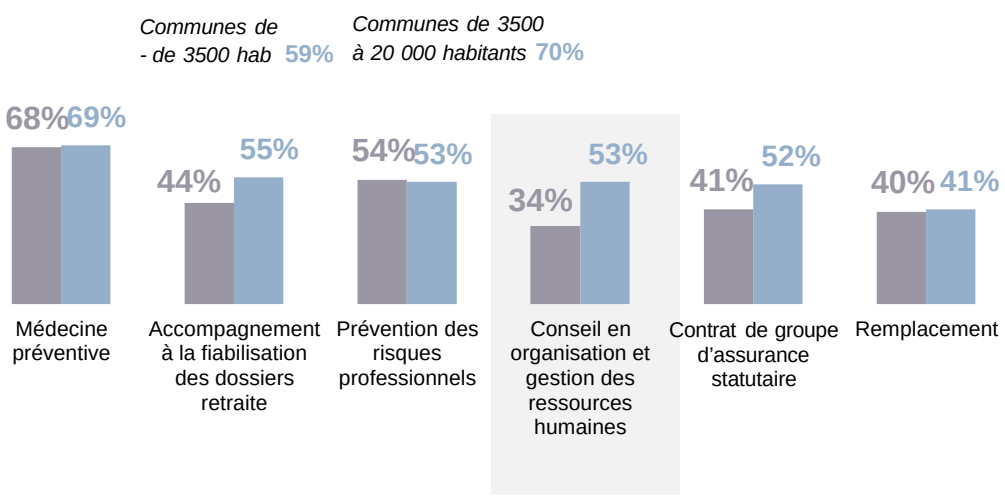
SERVICES DE CENTRES DE GESTION **UTILISÉS**

Question.
Quels services facultatifs du centre de gestion utilisez-vous ? *Base : ensemble (n=816) – PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES - NOUVEAUX ITEMS*

MÉDECINE ET PRÉVENTION 81% *(2015 : 80%)*

ASSURANCE / PROTECTION SOCIALE 60% *(2015 : 55%)*

PRINCIPAUX SERVICES UTILISÉS



Mais aussi…

29% Convention de participation en matière de protection sociale *(2015 : 31%)*
21% Archives *(nouvel item 2016)*
20% Psychologue du travail, ergonome *(2015 : 17%)*
17% Gestion des paies *(2015 : 21%)*
16% Groupement de commande *(nouvel item 2016)*
16% Action sociale *(nouvel item 2016)*
7% Mise à disposition d'assistants sociaux *(2015 : 10%)*

2% Autres *(2015 : 14%)*

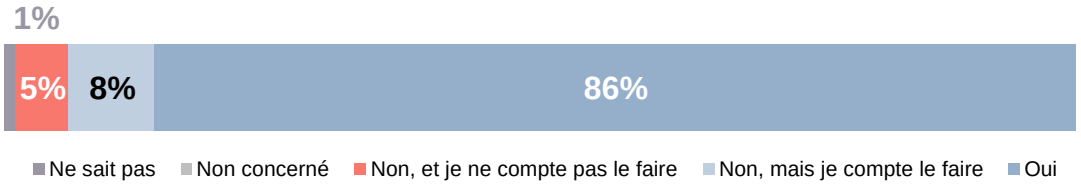
5% Aucun *(2015 : 5%)*

4 | *FOCUS SUR LA DÉMATÉRIALISATION*

LA DÉMATÉRIALISATION SE GÉNÉRALISE DANS LES COLLECTIVITÉS…

POLITIQUE DE **DÉMATÉRIALISATION**

Question.
Avez-vous mis en place une politique de dématérialisation (exemple : en matière de finances, état civil, facturation, marchés publics, transmission des actes, etc.) dans votre collectivité ou structure ? *Base : ensemble (n=816) NOUVELLE QUESTION*



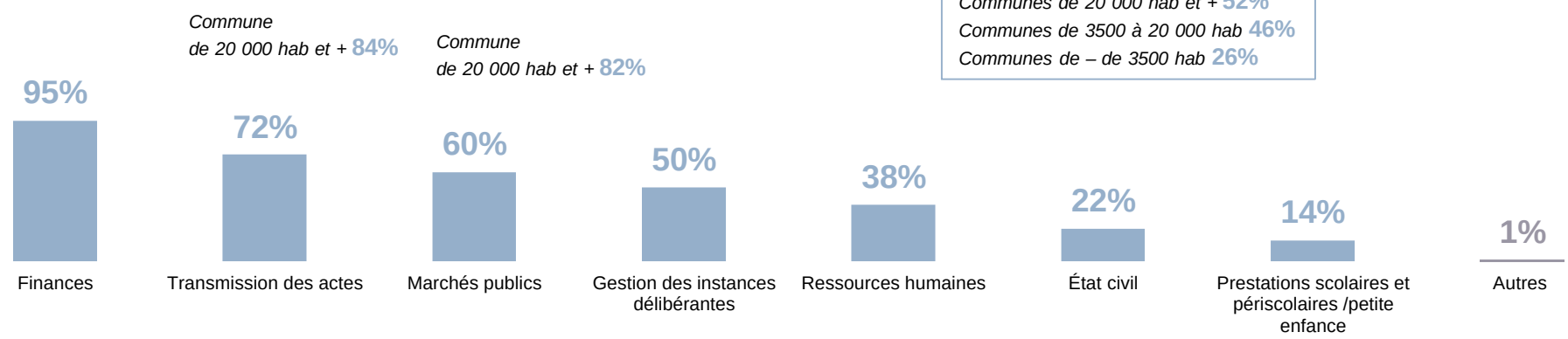
Différences significatives « OUI »

Régions 100%
Départements 82%
Communes de 20 000 hab et + 91%
Communes de 3500 à 20 000 hab 92%
Communautés de communes 89%
Communes de - de 3500 hab 84%

Les **finances** et le secteur **juridique** : fers de lance de la **dématérialisation**

Question.
Plus précisément, dans quel(s) secteur(s) avez-vous mis en place une politique de dématérialisation ? *Base : collectivités ayant mis en place une politique de dématérialisation (n=701) NOUVELLE QUESTION – PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES*

Communes de 20 000 hab et + 52%
Communes de 3500 à 20 000 hab 46%
Communes de – de 3500 hab 26%



…SANS EFFET NOTABLE SUR LA HAUSSE OU BAISSE DES EFFECTIFS MÊME SI CE PROCESSUS EST POTENTIELLEMENT SOURCE DE RÉORGANISATION

IMPACT DE LA **POLITIQUE DE DÉMATÉRIALISATION** SUR LES **EFFECTIFS**

Question.
Cette politique de dématérialisation s'est-elle traduite au sein de votre collectivité ou structure par…? *Base : collectivités ayant mis en place une politique de dématérialisation (n=701) NOUVELLE QUESTION*

1% Une **HAUSSE** des effectifs

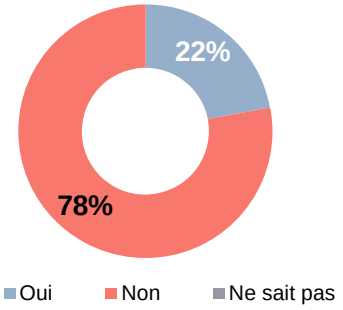
2% Une **BAISSE** des effectifs

Communes de 20 000 hab et + **8%**

97% **SANS EFFET** sur les effectifs

RÉORGANISATION LIÉE À LA DÉMATÉRIALISATION

Question.
Cette politique de dématérialisation vous a-t-elle conduit à réorganiser un ou plusieurs services de votre collectivité ou structure ?
Base : collectivités ayant mis en place une politique de dématérialisation (n=701) NOUVELLE QUESTION



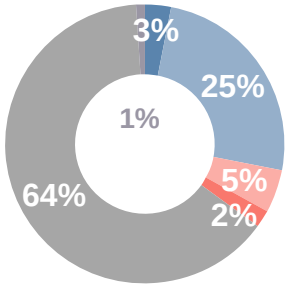
*Différences significatives **« oui »***

Communes de 20 000 hab et + **58%**
Communes de 3500 à 20 000 hab **31%**
Communes de - de 3500 hab **16%**

Régions **59%**
Départements **44%**
Communautés de communes **32%**

IMPACT DE LA DÉMATÉRIALISATION SUR LA **QUALITÉ DU SERVICE À LA POPULATION**

Question.
Et avez-vous constaté un impact de cette politique de dématérialisation sur la qualité du service rendu à la population ? *Base : collectivités ayant mis en place une politique de dématérialisation (n=701) NOUVELLE QUESTION*



28%

Total **POSITIF**

Communes de 20 000 hab et + **68%**
Communes de 3500 à 20 000 hab **58%**
Communes de - de 3500 hab **21%**

Régions **59%**
Départements **50%**
Communautés de communes **37%**

5 | *ACTUALITÉS DES POLITIQUES RH*

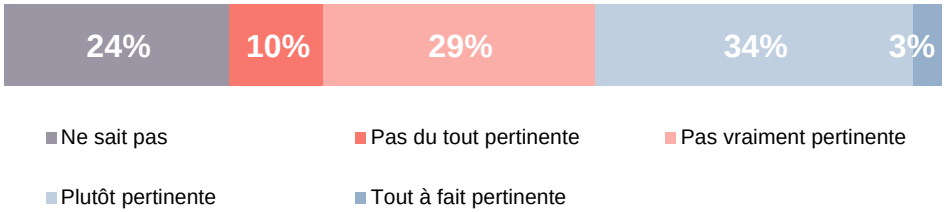
LA RÉFORME « PPCR » DIVISE LES COLLECTIVITÉS
SON COÛT EST PAR AILLEURS JUGÉ IMPORTANT PAR LA MAJORITÉ D'ENTRE ELLES

PERTINENCE DE LA RÉFORME

Total **PAS PERTINENTE**

Communes de 3500 à 20 000 hab **45%**
Communes de 20 000 hab et + **48%**

39 %



37 %

Total **PERTINENTE**

Communautés de communes **50%**
Régions **59%**
Plus de 100 agents **52%**
Départements **65%**

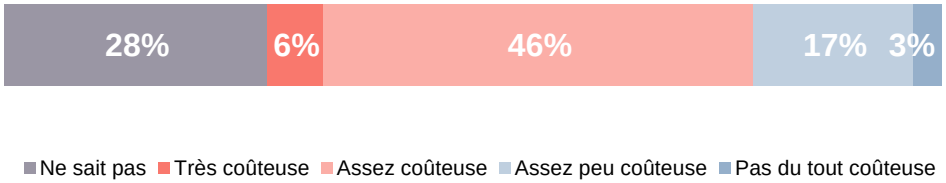
Question.
Comment appréhendez-vous la réforme statutaire appelée « parcours professionnels carrières et rémunération » - PPCR (transfert points/primes, reclassements indiciaires, disparition de l'avancement d'échelon minimum) ? *Base : ensemble (n=816) NOUVELLE QUESTION*

COÛT DE LA RÉFORME

Total **COÛTEUSE**

Régions **82%**
Départements **78%**
Communes de 3500 à 20 000 hab **69%**
Communes de 20 000 hab et + **68%**

52%



Communautés de communes **52%**
Communes de moins de 3500 hab **49%**

20 %

Total **PAS COÛTEUSE**

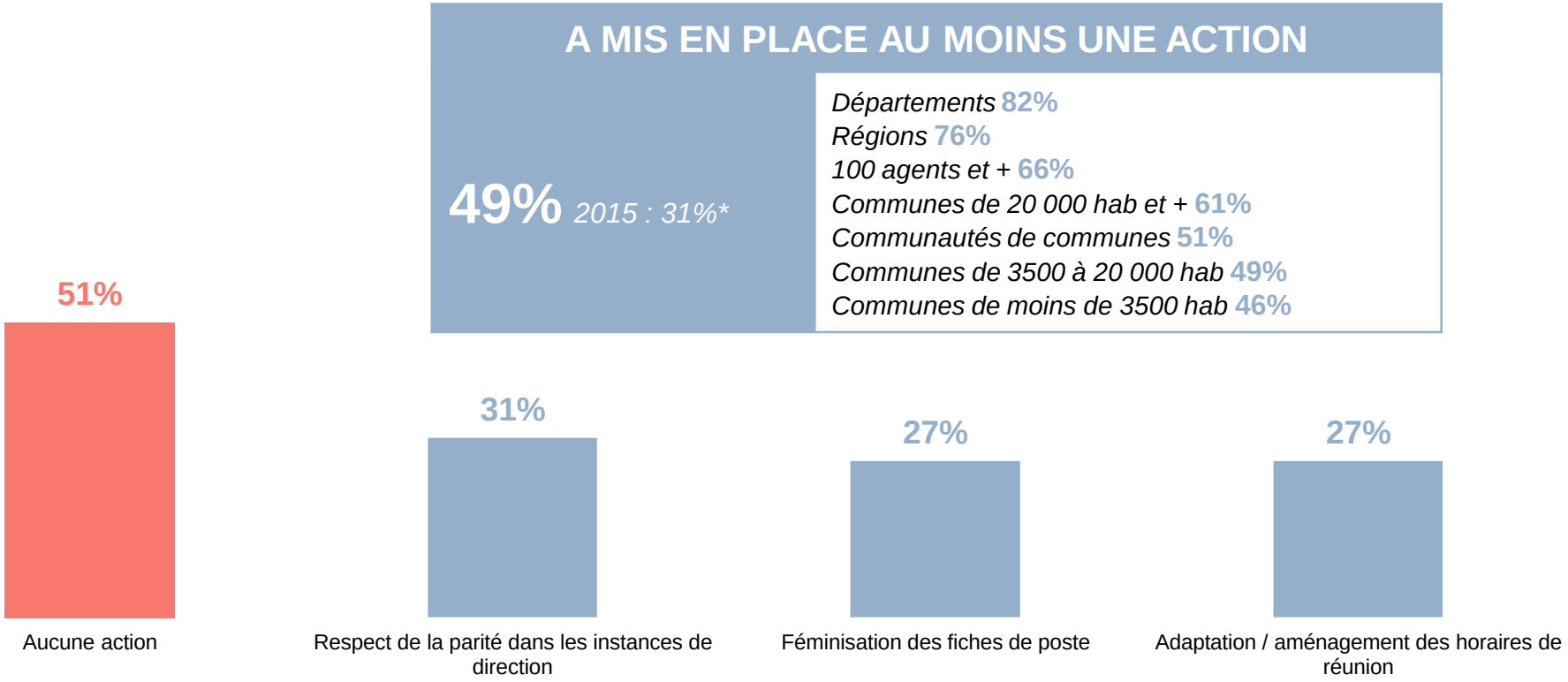
Communautés de communes **26%**

Question.
Et toujours par rapport à cette réforme statutaire (« parcours professionnels carrières et rémunération »), diriez-vous qu'elle est financièrement…?
Base : ensemble (n=816) NOUVELLE QUESTION

LES ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES PROGRESSENT EN 2016

ACTIONS MISES EN PLACE POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

Question.
Quelles actions avez-vous mises en place pour favoriser l'égalité hommes/femmes ? *Base : ensemble (n=816) – PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES*

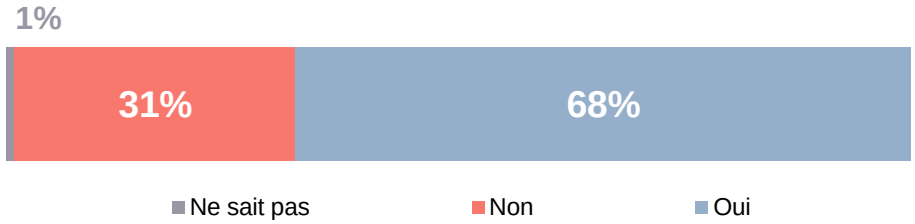


** % « oui » à la question 2015 « Avez-vous mis en place des actions pour favoriser l'égalité hommes/femmes ? »*

PLUS DES DEUX TIERS DES COLLECTIVITÉS DÉCLARENT TRAVAILLER SUR LA BASE DE 1607 HEURES EFFECTIVES ET POSSÉDER UN DOCUMENT RECENSANT LE NOMBRE TOTAL DE JOURS DE CONGÉS

DURÉE LÉGALE DE TEMPS DE TRAVAIL

Question.
Les agents de votre collectivité ou structure travaillent-ils sur la base de 1607 heures effectives (durée légale du travail à temps complet) sur une année ?
Base : ensemble (n=816) NOUVELLE QUESTION

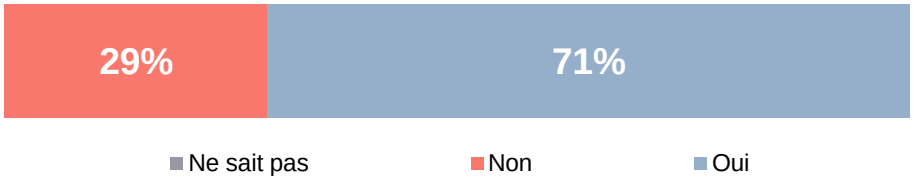


Différences significatives « OUI »

Communautés de communes **93%**
Communes de 3500 à 20 000 hab **73%**
Communes de moins de 3500 hab **62%**
Commune de 20 000 hab et + **61%**
Régions **59%**
Départements **54%**

RECENSEMENT DU NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS

Question.
Possédez-vous un document recensant le nombre total de jours de congés, autorisations d'absence, RTT, jours du maire, ….. ?
Base : ensemble (n=816) NOUVELLE QUESTION



Différences significatives « OUI »

Départements **91%**
Communes de 20 000 hab et + **90%**
Communes de 3500 à 20 000 hab **87%**
Communautés de communes **86%**
Régions **82%**
Communes de moins de 3500 hab **63%**

Présentation du baromètre Horhizons et des données issues de l'observation des CDG sur l'emploi public

Intervenants

Claire GERMAIN, Directrice Adjointe de l'AMF

Loïc CAURET, Président du CDG des Côtes d'Armor

Olivier DUCROCQ, Directeur du CDG du Rhône

Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

5ème PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Cadrage méthodologique

Ce panorama de l'emploi territorial a été réalisé en s'appuyant sur les données les plus récentes disponibles (année 2014).

L'analyse transversale de l'emploi territorial a nécessité le croisement de plusieurs sources de nos partenaires que sont la DGAFP, la DGCL, l'INSEE, le CNFPT, la CNRACL, l'IRCANTEC et les données des centres de gestion traitées par l'ANDCDG.

Une convention signée en janvier 2013 entre la FNCDG, la DGAFP et la DGCL permet aux CDG d'être destinataires des données du SIASP.

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Les effectifs de la fonction publique territoriale

Au 31 décembre 2013, d'après la DGAFP, la fonction publique employait plus de **5,4 millions** d'agents publics.

La **FPT** représente **35% des effectifs totaux** avec **1 878 745 agents** (soit **+0,90% par rapport à 2012**).

La répartition par catégorie hiérarchique des agents publics territoriaux se caractérise toujours par la **forte présence d'agents de catégorie C (75,7%)** cette part a légèrement augmenté par rapport à 2012. Le dernier quart des effectifs restant se répartit entre les agents de catégorie B (14,1%) et les agents de catégorie A (9,5%). Les 0,7% restant représentent les agents dont la catégorie est indéterminée.

Le **taux de féminisation** de la fonction publique territoriale est de **60,9%**

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Répartition des effectifs territoriaux par filière

Les agents territoriaux se concentrent autour de trois filières principales :

- filière technique (46,7% des effectifs)
- filière administrative (23,3%)
- filière médico-sociale (9,6%)

Si les effectifs dans les deux 1ères filières restent stables, ils ont baissé de près de 4% dans le secteur médico-social.

Le taux d'administration territorial moyen est de 25 agents pour 1 000 habitants.

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Répartition des effectifs par type de collectivité

Les communes : 55%

Les départements : 16%

Les régions : 4%

Les structures intercommunales : 14%

Les établissements communaux (CCAS, caisse des écoles) : 7%

Les établissements départementaux : 4%

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Augmentation des effectifs dans les EPCI

Entre 2012 et 2013, les EPCI ont vu leurs effectifs augmenter de 3,4%.

Cette évolution s'est poursuivie entre 2013 et 2015.

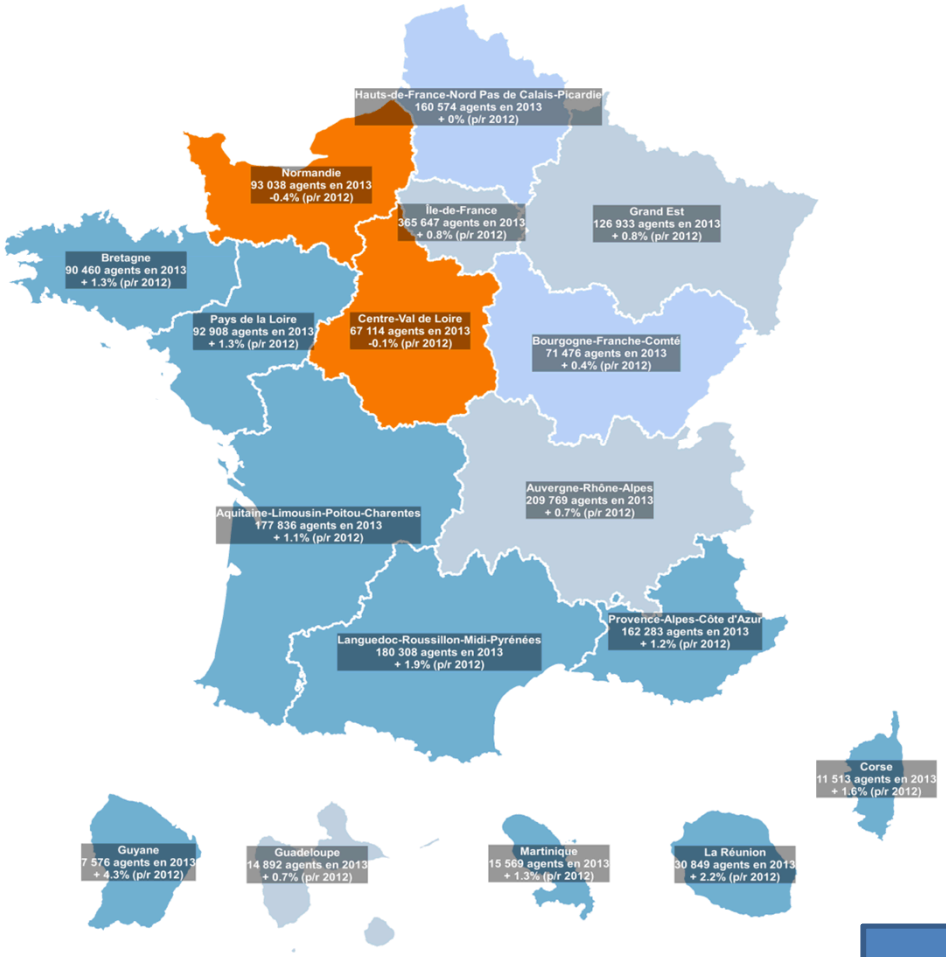
Cinq facteurs :

- Le développement des communautés urbaines et de nouvelles métropoles
- La fin de la mise à disposition des services de l'État pour l'application du droit des sols
- La mise en place de l'aménagement des rythmes scolaires
- La mise en œuvre des schémas de mutualisation
- Les débats autour de la loi NOTRe et des transformations de territoires

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Nombre d'agents sur emploi permanents dans la fonction publique territoriale par nouvelle région et évolution par rapport à 2012 (SIASP 2013)



Source SIASP 2013/Traitement ANDCDG

Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les bourses de l'emploi des CDG

Les centres de gestion assurent, conformément à la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 la publicité des **créations et vacances d'emplois** des **catégories A, B, C** des collectivités locales de leur ressort géographique.

Les collectivités ont également obligation de déclarer aux centres de gestion la totalité des **nominations** auxquelles elles procèdent. C'est principalement à partir de ces informations que les CDG peuvent analyser les fluctuations du marché de l'emploi territorial.

Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les chiffres clés

- 58 719 offres d'emploi publiées par les Centres de Gestion durant l'année 2014
- 13 % des offres sur emploi non permanent sur le plan national
- 50 % d'offres sur emploi permanent de catégorie C
- 110 012 décisions de nominations (dans les 80 CDG ayant répondu à cette question)

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Les offres d'emploi par type de collectivités

La proportion d'offres d'emploi publiées par type de collectivité est assez similaire à celle de 2013. On constate un dynamisme important des intercommunalités comme en 2013. En effet, les Communautés de Communes, d'Agglomération, Urbaines, les Métropoles, ainsi que les autres établissements intercommunaux (SIVU, SIVOM et CIAS) ont publié, en 2014, 22 % des offres d'emploi or elles emploient 14 % des effectifs territoriaux. En comparaison, les communes ont diffusé 51,7 % des offres et comptent 54 % des effectifs territoriaux.

Les communes de moins 5 000 habitants ont diffusé 34 % des offres d'emploi. Elles représentent 94,7 % des collectivités et regroupent 24,5 % des effectifs

Inversement, les communes de plus de 50 000 habitants (0,4 % des collectivités) n'ont diffusé que 18% des offres alors qu'elles regroupent 30 % des effectifs.

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Les offres d'emploi par région

Nouvelles Régions	2014
Auvergne Rhône-Alpes	18,4%
Ile-de-France	17,9%
Hauts de France	11,2%
Aquitaine Limousin Poitou-Charentes	7,7%
Bretagne	7,4%
Grand-Est	6,9%
Pays de la Loire	6,3%
Normandie	5,1%
Bourgogne Franche-Comté	4,6%
Languedoc Roussillon Midi Pyrénées	4,4%
Centre-Val de Loire	3,8%
Martinique	3,1%
PACA	3,1%
Autres (Corse, autres DOM)	0,1%

La redéfinition des nouvelles régions impacte la représentation des offres d'emploi en 2014.

L'actuelle région « Auvergne Rhône-Alpes » devient celle qui diffuse le plus d'offres en France, suivie de « l'Ile de France » et des « Hauts de France ». A elles trois, elles regroupent 47,5 % des offres diffusées en 2014.

Au-delà du phénomène des nouvelles régions, l'Ile-de-France, qui occupait jusqu'alors le premier rang des régions en termes de diffusion d'offres d'emploi, a perdu 1,8 point entre 2014 et 2013.

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Les profils recherchés par les collectivités

Plus d'1 offre d'emploi permanent sur 3 vise la filière technique

Comme en 2013, 4 offres d'emploi sur 5 concernent trois principales filières (81,3 %) : technique, administrative et médico-sociale.

Toutes offres d'emploi confondues (permanent et temporaire), la répartition par filière est assez similaire à celle de 2013. On peut seulement noter une légère baisse des offres d'emploi proposées en filières médico-sociale (15,5 % des offres comme en 2012 après une hausse à 17 % en 2013), ainsi que culturelle (-1,3 point entre 2013 et 2014).

Les filières animation et sportive sont celles qui proposent le plus d'emplois temporaires, à savoir 24 % pour la première et 22 % pour la seconde. Inversement, la filière sécurité ne propose que 2 % de ses offres sur des postes temporaires.

Plus de 3 offres d'emploi permanent sur 4 concernent un emploi à temps complet

22,5 % des offres d'emploi publiées par les collectivités locales sont donc des offres d'emploi à temps non complet. Cette part augmente légèrement par rapport à l'année 2013 (+2,1 points).

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Les principaux modes de recrutement des collectivités

Les données 2014 confirment de nouveau **l'importance du recrutement d'agents contractuels**. Avec 40,3% des « entrées », près d'un agent sur deux intègre la fonction publique territoriale par le biais d'un contrat à durée déterminée (alors que les contractuels ne représentent que 20 % du total des effectifs).

Les décisions de nomination 2014 montrent une augmentation des recrutements de contractuels : +2,21% entre 2013 et 2014.

De fortes disparités existent sur le territoire national, ce taux de recrutement d'agents contractuels variant de 20% à 61 % selon les régions.

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Les principaux modes de recrutement des collectivités

15,1 % des nominations de fonctionnaires se fait par recrutement direct de catégorie C. Cette moyenne cache là également des disparités d'une région à l'autre.

La part des recrutements sur liste d'aptitude après concours reste stable et représente 7,9 % des nominations, contre 7,7 % en 2013 et 8 % en 2012.

Les promotions internes sont en légère diminution (5,7% des recrutements en 2014 contre 6,2% en 2013), les mutations internes et externes quant à elles progressent (mutation interne : 5,9% des recrutements en 2013, 6,4% en 2014 / mutation externe : 5,5% en 2013, 6,7% en 2014).

La part des intégrations après sélection professionnelle diminue logiquement (2,2% en 2014 contre 3,8% en 2013).

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Les tendances du recrutement

Classement des nominations d'agents territoriaux les plus observées par métier

Classement	Métier
1	Chargée / Chargé de propreté des locaux
2	Animatrice / Animateur éducatif-ve accompagnement périscolaire
3	Animatrice / Animateur enfance-jeunesse
4	Agente / Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
5	Enseignante / Enseignant artistique
6	Agente / Agent de restauration
7	Assistante/ Assistant de gestion administrative
8	Assistante / Assistant éducatif-ve petite enfance
9	Agente/Agent de services polyvalent(e) en milieu rural
10	Secrétaire de Mairie

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi
Champ : nombre de nominations par métier (données de 70 centres de gestion)

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Les tendances du recrutement

Le métier de chargé de propreté d'entretien des locaux le métier le plus proposé.

Le métier « d'animateur éducatif, accompagnement périscolaire » est une réalité de terrain impactant la majorité des collectivités, au vu de la réforme des rythmes scolaires.

Les métiers en tension restent celui de secrétaire de mairie, de policier municipal mais également ceux de la filière médico-sociale.

Classement	Métier
1	Secrétaire de mairie
2	Assistante / Assistant éducatif-ve petite enfance
3	Educatrice / Educateur de jeunes enfants
4	Policière / Policier municipal-e
5	Enseignante / Enseignant artistique
6	Médecin
7	Aide-soignante / Aide-soignant
8	Travailleuse / Travailleur social-e
9	Ouvrière / Ouvrier de maintenance des bâtiments
10	Animatrice-éducatrice / Animateur-éducateur sportif-ve

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Les données concours

Le taux de présence aux épreuves d'admissibilité de l'ensemble des concours a légèrement progressé en 2014 (69%) mais il avait chuté en 2013 passant de **72 % à 68 %** entre 2012 et 2013. **Le taux d'admissibilité**, quant à lui, s'est maintenu en 2014, **27%** des candidats présent aux premières épreuves ont été admis représentant **34 062 admissibles** (27% en 2013 avec 32 679 candidats admissibles).

Les concours organisés en 2014 sont marqués par **un taux de pourvoi des postes ouverts à 78%** soit 8 points de moins qu'en 2013. **18 998 candidats sont lauréats** des concours en 2014, ce nombre est **en augmentation, ce que l'on n'avait plus observé depuis 2011**.

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Les données concours

	2011	2012	2013	2014	Evolution entre 2012 et 2013
Nombre de concours organisés	33	32	32	27	**-15%**
Nombre de postes ouverts	22 559	23 382	22 086	24 492	**+10,9%**
Nombre de candidats inscrits	188 069	178 593	180 779	181 658	**+0,4%**
Nombre de présents	131 333	128 840	123 238	125 135	**+1,5%**
Nombre de lauréats	19 451	19 134	18 829	18 998	**+0,9%**

Source ANDCDG Bilans de l'emploi depuis 2011

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

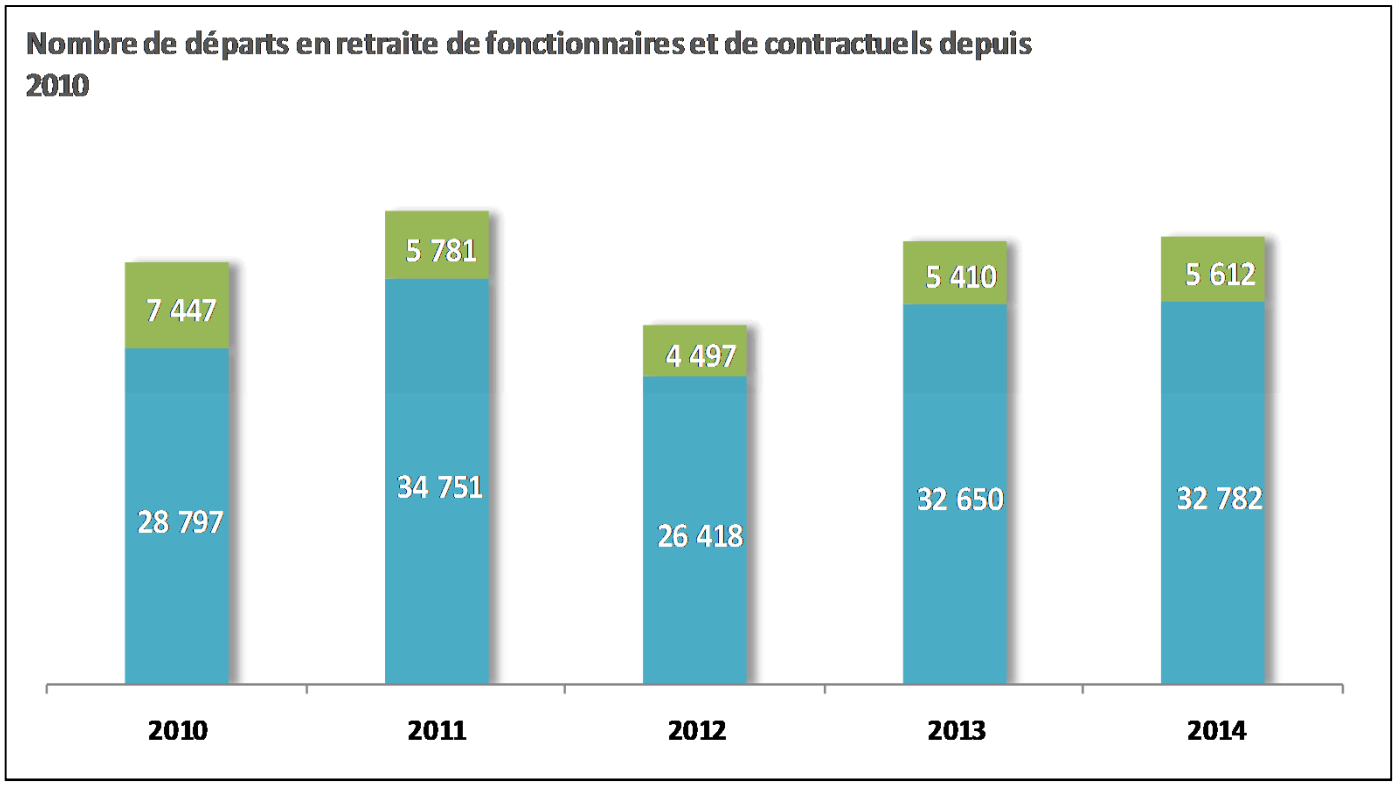
Les principaux concours organisés par les CDG en 2014

	Nombre de postes ouverts	Nombre de candidats inscrits	Nombres de présents	Nombre d'admissibles	Nombre de lauréats	Taux de présence	Taux de réussite	Taux de pourvoi
Rédacteur	**4 441**	**59 777**	**38 946**	**7 461**	**4 260**	65%	11%	96%
Agent de Maîtrise	1 990	9 713	7 773	2 690	1 585	80%	20%	80%
Rédacteur principal 2ème classe	1 947	15 759	7 627	2 197	1 362	48%	18%	70%
Auxiliaire de puériculture territorial de 1ère classe	1 413	6 198	5 277	1 411	1 399	85%	27%	**99%**
Ingénieur	1 295	6 135	3 636	1 409	888	**59%**	24%	**69%**
Animateur	1 278	7 701	5 905	2 084	1 215	77%	21%	95%
Professeur d'enseignement artistique	1 186	**3 007**	**2 621**	**1 237**	**861**	**87%**	**33%**	73%
ATSEM 1ère classe	**1 066**	18 085	14 365	3 003	964	79%	**7%**	90%

Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les données « retraite »



Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Les données « retraite » des fonctionnaires

En 2014, on compte **32 782 départs de fonctionnaires territoriaux** en retraite chiffre identique à 2013), pour un âge moyen de départ de **61 ans**.

Par rapport à la structure des effectifs territoriaux, ces départs font état d'une surreprésentation d'agents de catégorie A (13 % contre 9,5 % de fonctionnaires de catégorie A dans la fonction publique territoriale).

Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

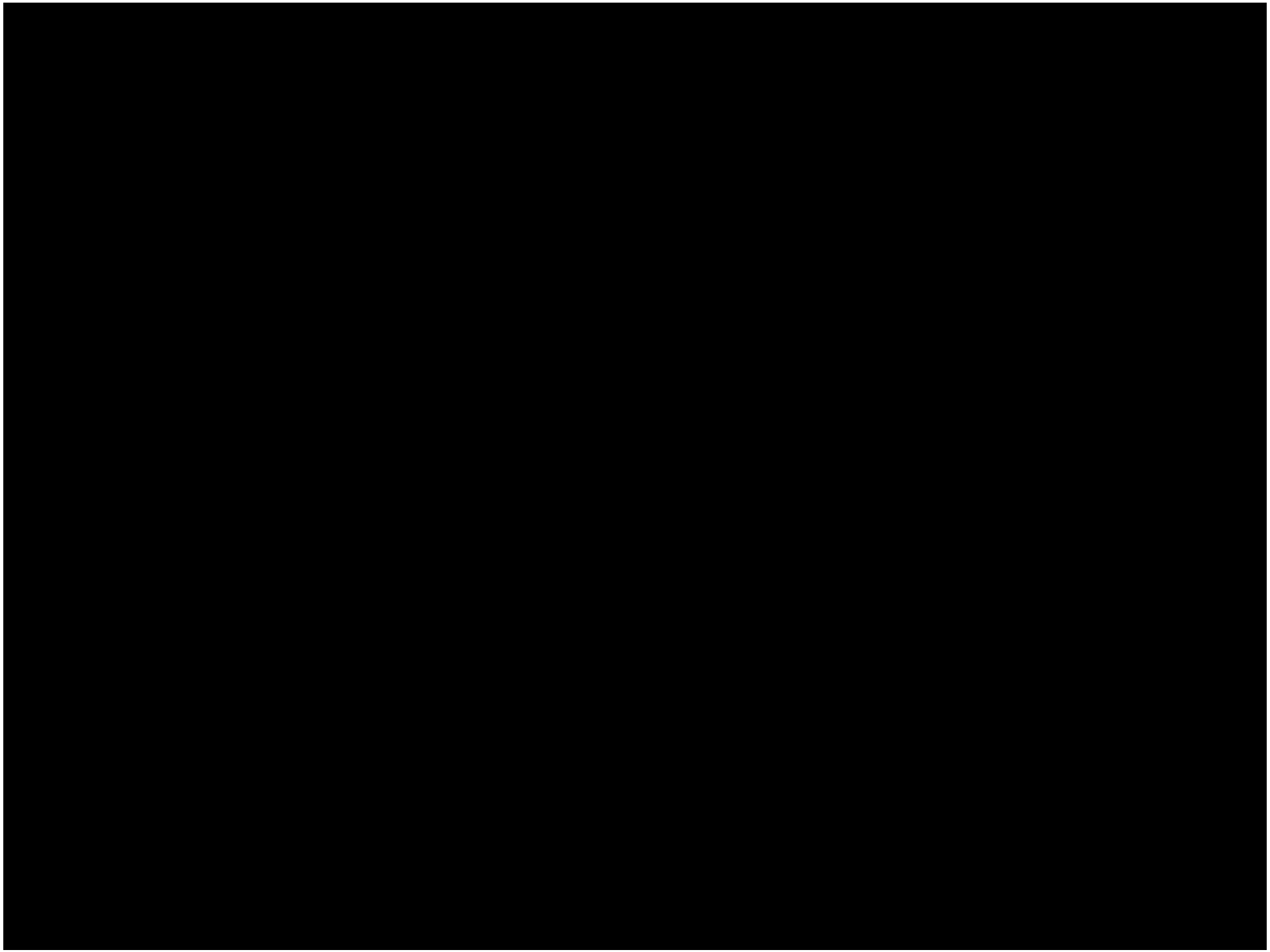
FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les données « retraite » des agents non titulaires

Le nombre de départs en retraite de contractuels de la fonction publique territoriale est estimé, quant à lui, à 5 612 (légère hausse par rapport à 2013) pour un âge moyen de départ à la hausse également à 62 ans et 7 mois (62 ans et 1 mois en 2013). Les départs en retraite des contractuels se caractérisent essentiellement par une part très importante de femmes (69% contre 61% de contractuels de sexe féminin dans la fonction publique territoriale).

Table ronde n°1 : La recomposition du bloc local et l'indispensable mise en œuvre de la GPEEC

10h45 – 13h



Le contexte institutionnel : mutualisations, fusions, changements de statuts, intégration, communes nouvelles, réorganisation régionale, transferts de compétences… et conséquences pour les personnels

Intervenants

Jérôme BRIEND, Conseiller technique, ADF

Nicolas PORTIER, Délégué Général de l'AdCF

Cindy LABORIE, Juriste/Chargée de mission, FNCDG

La mise en œuvre de la GPEEC

Intervenants

Nicolas SALVAGNO, Direction des Ressources Humaines, Ville de Nîmes

Jonathan ADAM, Responsable du secteur emploi territorial, CDG 76

Karine FABRE, Responsable du service Administration Générale, Mairie de Bourg la Reine

La mise en œuvre de la GPEEC

Intervenants

Nicolas SALVAGNO, Direction des Ressources Humaines, Ville de Nîmes

Jonathan ADAM, Responsable du secteur emploi territorial, CDG 76

Karine FABRE, Responsable du service Administration Générale, Mairie de Bourg la Reine

GPEC TERRITORIALE

Un partenariat Caux Seine Agglo / CdG76

Caux Seine agglo

CDG 76

l'Europe s'engage en Haute-Normandie avec le FSE

UNION EUROPÉENNE

Projet cofinancé par l'union européenne

Le territoire

Caux Seine agglo

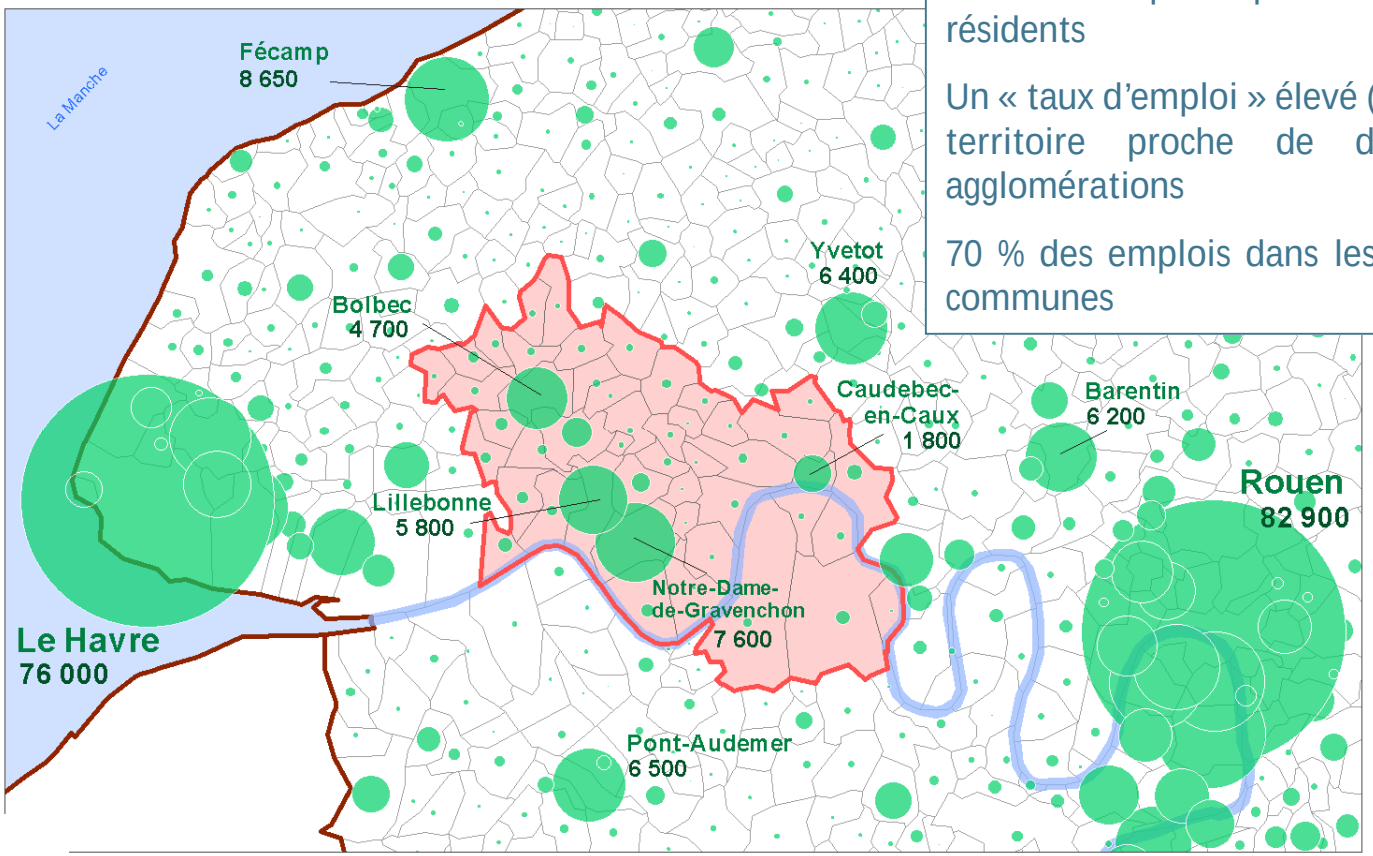
CDG 76

l'Europe s'engage en Haute-Normandie avec le FSE

UNION EUROPÉENNE

Projet cofinancé par l'union européenne

Un territoire relativement riche en emplois



26 000 emplois pour 28 000 actifs résidents

Un « taux d'emploi » élevé (93 %) pour un territoire proche de deux grandes agglomérations

70 % des emplois dans les 3 principales communes

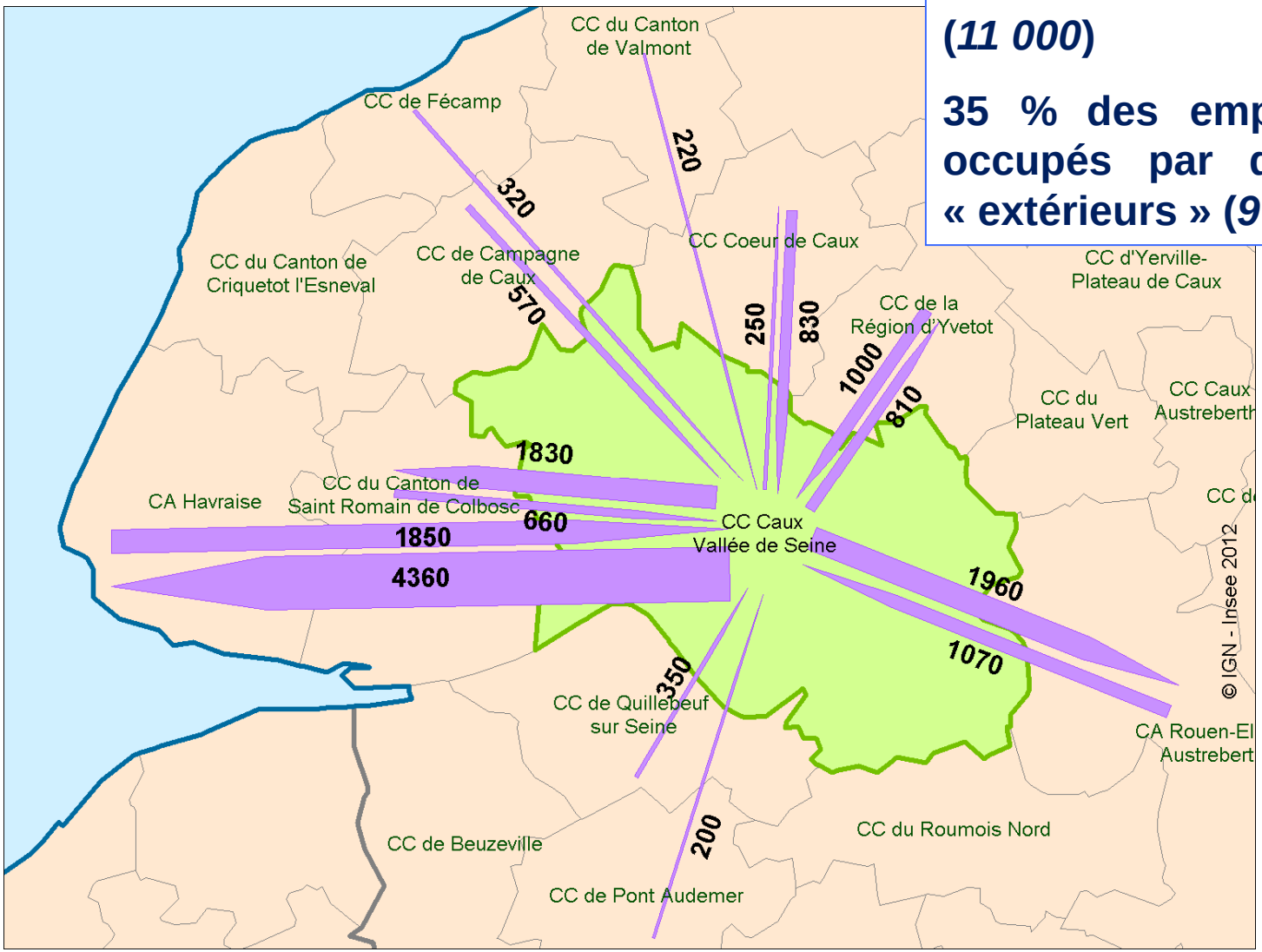
Caux Seine agglo

CDG 76

Un territoire très ouvert

40 % des actifs travaillent en dehors du territoire (*11 000*)

35 % des emplois sont occupés par des actifs « extérieurs » (*9 000*)



Principales caractéristiques

- Un territoire riche en emplois et ouvert sur l'extérieur avec l'influence du pôle Havrais
- Une économie « productive », avec certains métiers industriels très spécifiques au territoire
- Une économie peu « résidentielle », relativement peu de commerces, de services publics, de santé…
- Création de beaucoup d'emplois de cadres récemment mais le territoire peine à les attirer
- Une économie très peu favorable à l'emploi des femmes
- Une croissance modérée mais le territoire a été particulièrement touchée par la crise récente
- Une population active plus ouvrière et moins formée

Le projet de GPEC-T

Caux Seine agglo

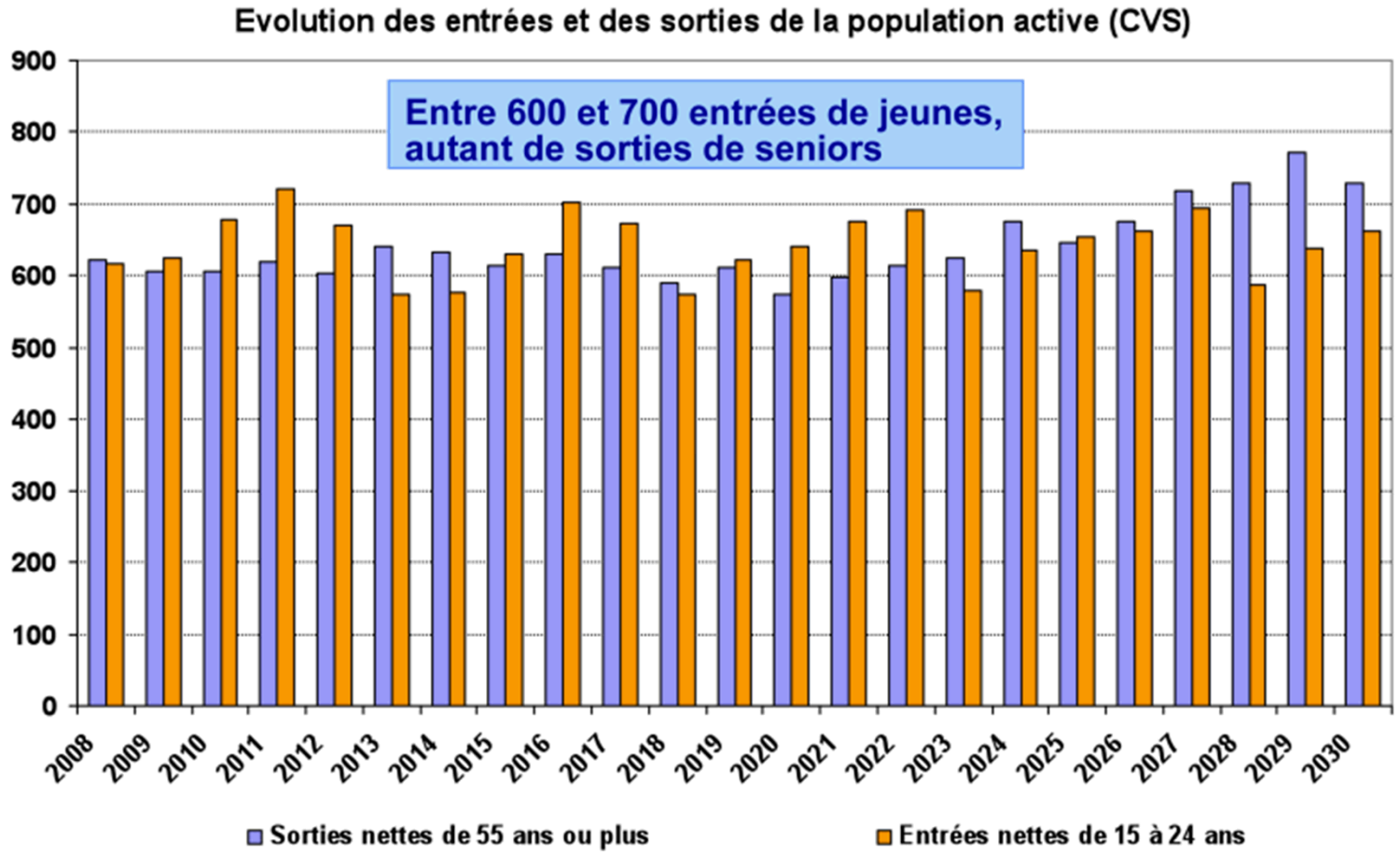
CDG 76

l'Europe s'engage en Haute-Normandie avec le FSE

UNION EUROPÉENNE

Projet cofinancé par l'union européenne

2 % des actifs renouvelés chaque



Source : Insee, Omphale, projections de population active 2007-2030

Les 13 métiers qui devraient connaître le plus de départs en retraite

Métiers (FAP 225)	Effectif 50 ans et plus	Effectif tous âges	% 50 ans ou plus
Agents d'entretien de locaux	**269**	951	28
Aides à domicile et aides ménagères	**222**	603	37
Assistantes maternelles	**218**	709	31
Techniciens des industries de process	**207**	817	25
Ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques	**186**	825	23
Professeurs du secondaire	**153**	561	27
Agriculteurs indépendants	**136**	262	52
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environr	**135**	438	31
Conducteurs routiers	**125**	508	25
Employés des services au public	**121**	663	18
Agents de maîtrise et assimilés des industries de process	**119**	388	31
Maîtrise des magasins	**111**	324	34
Techniciens des services administratifs	**105**	207	51

Source Insee – CLAP 2010

Une majorité d'emplois tertiaires
Plus de 2 000 départs (*horizon 10 ans*) pour ces 13 métiers,
le tiers du total des départs prévisibles (*6 200*).

Caux Seine agglo

CDG 76

Pourquoi une démarche de GPEC Territoriale ?

- Une volonté politique d'anticiper les mutations sociales et économiques et leurs effets sur l'emploi
- Une volonté d'analyser le marché de l'emploi local d'une manière globale
- Une volonté de mettre en place une démarche concertée entre les différentes acteurs privés et publics

Des objectifs qui se déclinent à 3 niveaux :

Territoire Caux Seine Agglo

- Anticiper les mutations économiques
- Anticiper les évolutions de l'emploi
- Favoriser l'attractivité

Entreprises et collectivités

- Contribuer à l'adéquation entre leurs besoins en compétences et les ressources humaines du territoire

Pour les habitants

- Sécuriser les parcours professionnels
- Permettre le transfert des compétences et les reconversions professionnelles

Un projet en 3 étapes

1 — Diagnostic partagé

- Partenariat étude Insee
- Analyse fragilité des entreprises
- Enquêtes entreprises
- 6 tables rondes sectorielles dont 2 avec le CdG76 (Adm. et action sociale)

Septembre 2012

2 — Mise en place à l'échelle du territoire d'actions concertées et d'outils

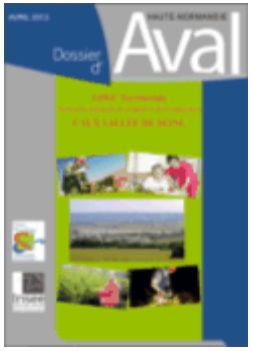
- Appui GRH
- Sécurisation des parcours

3 — Capitalisation de la démarche

Réflexions partagées sur les orientations territoriales stratégiques emploi/formation/insertion

Juin 2014

Bilan de la phase 1 :



Un partenariat d'étude avec l'Insee

Publication en ligne fin avril 2013

6 tables rondes sectorielles entre le 14 mars et le 5 avril – 95 participants

Publication d'un rapport
début juillet 2013

Dossier spécial
INTERCAUX

Bilan de la phase 2 : des outils

- Guide « Gestion des compétences » à destination des employeurs

- Série de Web vidéo sur les entreprises et les métiers du territoire

- Atlas cartographique en ligne des employeurs

- Fiches métiers pour identifier les passerelles entre secteur privé et public (diplômes, compétences, savoirs, contraintes ...)

Bilan phase 3
Organisation d'assises de l'emploi et de la formation

Etape 1 : Ateliers Sectoriels

Etape 2 : Plénière

Priorisation d'actions pour dynamiser l'emploi local

Les enseignements sur l'emploi public local

Caux Seine agglo

CDG 76

l'Europe s'engage en Haute-Normandie avec le FSE

UNION EUROPÉENNE

Projet cofinancé par l'union européenne

Zoom sur le secteur Adm., enseignement et collectivités

Chiffres clés administration et enseignement

3 450 emplois directs, 1 782 dans l'enseignement

13,2% des emplois du territoire

226 établissements

780 départs en retraite à l'horizon 2020 dont 400 dans l'administration et 380 dans l'enseignement

Opportunités	Menaces
Des départs en retraite importants dans les prochaines années	**Des mutations dans l'exercice des compétences entre communes - intercommunalité – Etat**
Développement du périscolaire avec un transfert de charges sur les communes	**Réduction de la dépense publique - Baisse des dotations - Baisse des financements**
	Le manque d'attractivité résidentielle et économique du territoire

Forces	Faiblesses
Un territoire bien doté fiscalement	**Un tissu de petites communes rurales - isolement des agents**
Une culture de la coopération intercommunale	Solde migratoire
Des métiers d'une grande diversité	
Des besoins en personnels polyvalents dans les petites communes et des besoins de compétences spécialisées dans les grandes communes	

Actions à prioriser

- Informer les communes sur les diverses modalités de recrutement. (Stages, Apprentissage, Emplois aidés, Clauses d'insertion, service de remplacement…)

  Edition d'un guide + mise en place de rencontres RH intercommunales

- Mise en œuvre d'un Schéma de mutualisation intercommunal : diagnostic préalable - réfléchir à l'organisation géographique pertinente de la mutualisation au sein de CSA – s'appuyer sur les expériences réussies de mutualisation

- Développer l'achat groupé de formation entre les communes et l'intercommunalité, expérimenter des plans de formation mutualisés entre plusieurs petites communes, mise en place de rencontres professionnelles

Les enseignements pour le CdG76

Caux Seine agglo

CDG 76

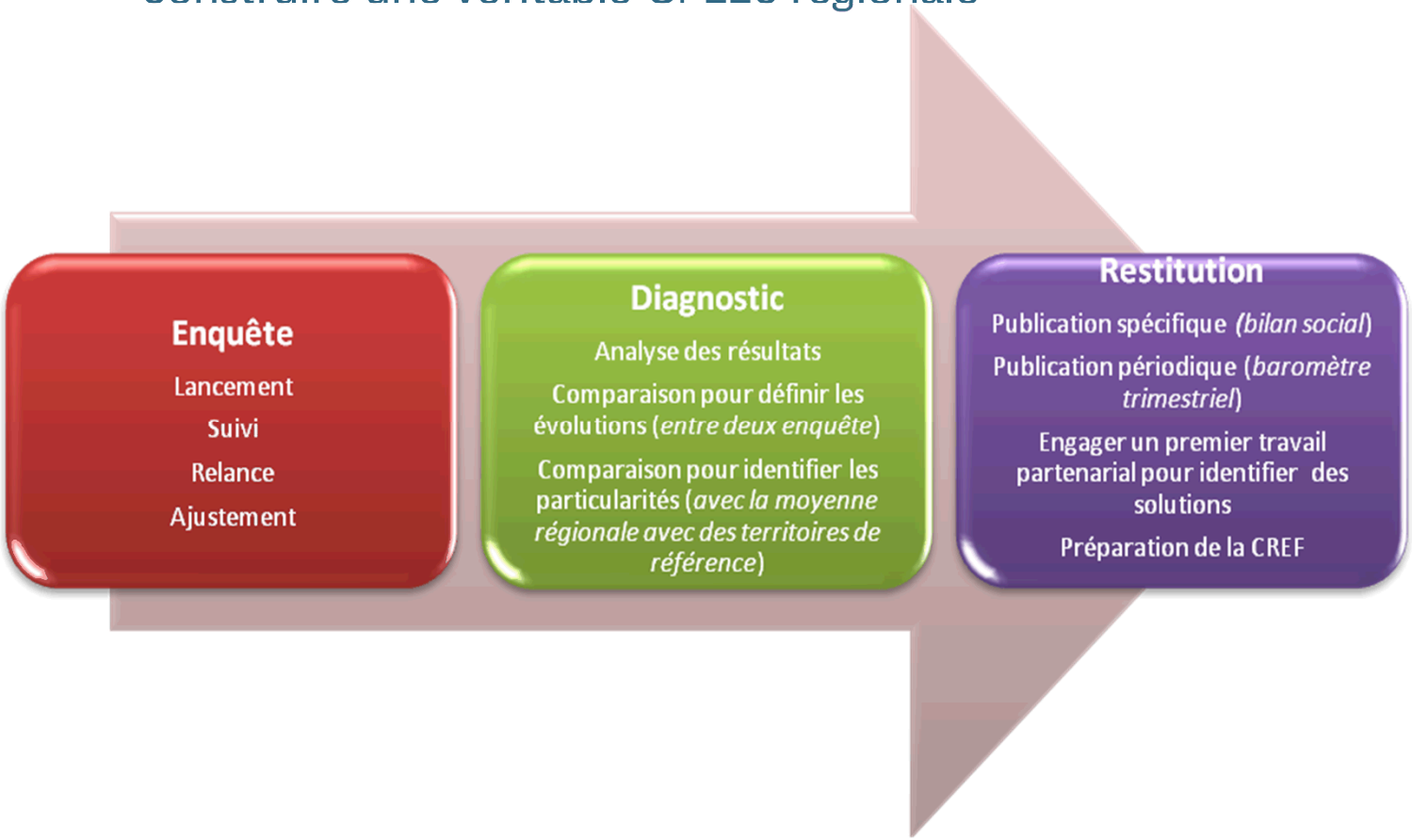
l'Europe s'engage en Haute-Normandie avec le FSE

UNION EUROPÉENNE

Projet cofinancé par l'union européenne

Les enjeux de la création d'un Observatoire régional

- Construire une véritable GPEEC régionale



Les enjeux de la création d'un Observatoire régional

- Accompagner concrètement les collectivités, notamment les intercommunalités, dans leur projet de GPEC-T et s'adapter à leurs besoins

- Rassembler sur un territoire toutes les données détenues (bilan social, cap-territorial, RASSCT, enquêtes métiers ...) et engager une réflexion sur la formation (partenariat avec le CNFPT?)

- Permettre des comparaisons avec la moyenne régionale mais aussi avec les collectivités de la même strate démographique

La mise en œuvre de la GPEEC

Intervenants

Nicolas SALVAGNO, Direction des Ressources Humaines, Ville de Nîmes

Jonathan ADAM, Responsable du secteur emploi territorial, CDG 76

Karine FABRE, Responsable du service Administration Générale, Mairie de Bourg la Reine

Le rôle des Centres de Gestion en matière de conseil en organisation

Intervenants

Catherine DI FOLCO, Sénateur, Présidente du CDG du Rhône

Cédric MACRON, Directeur du CDG de Saône et Loire

Pricillia PASCALE, Responsable service conseil en organisation, CDG de Meurthe et Moselle

Centre de gestion
de la fonction publique territoriale
du Rhône et de la Métropole de Lyon

CNET
17 novembre 2016

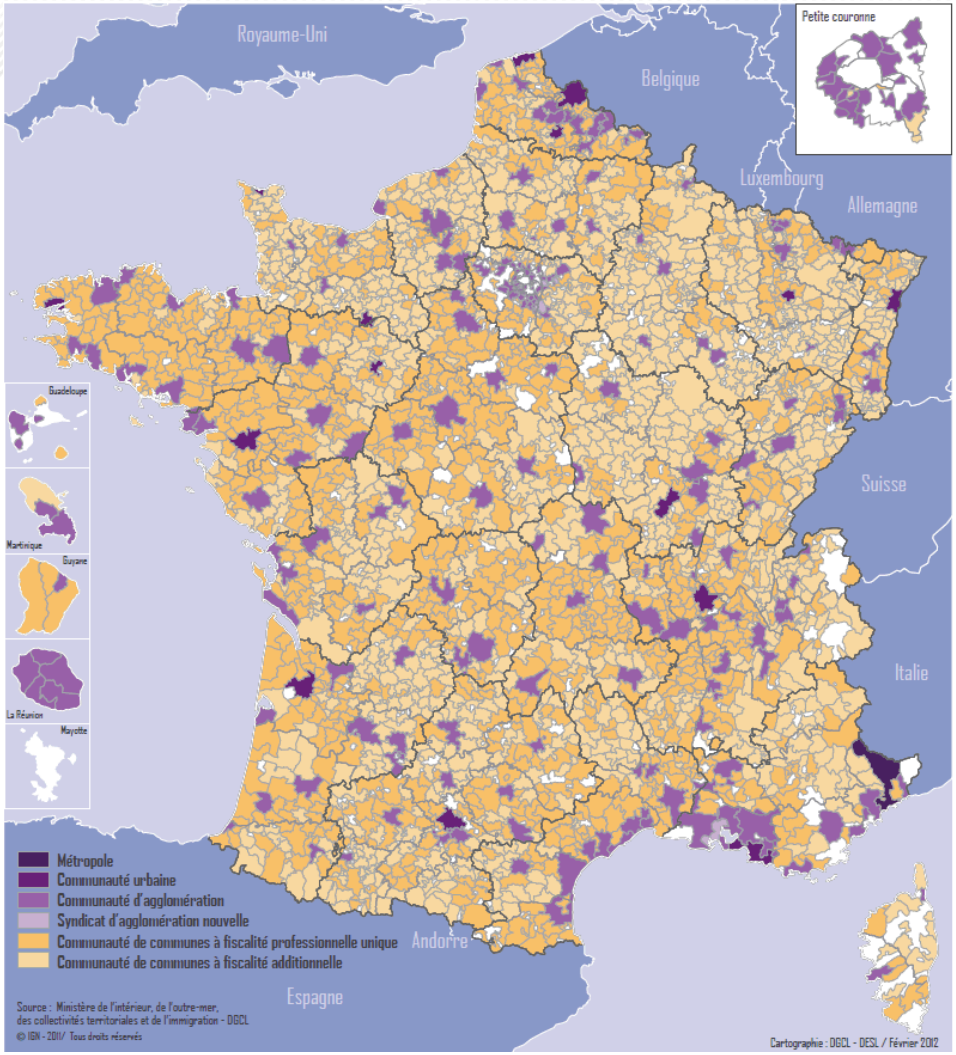
Madame Catherine Di Folco,
Sénateur du Rhône – Présidente du cdg69

D’importantes évolutions territoriales

APRÈS

LA CARTE AVEC
13 RÉGIONS
EN MÉTROPOLE

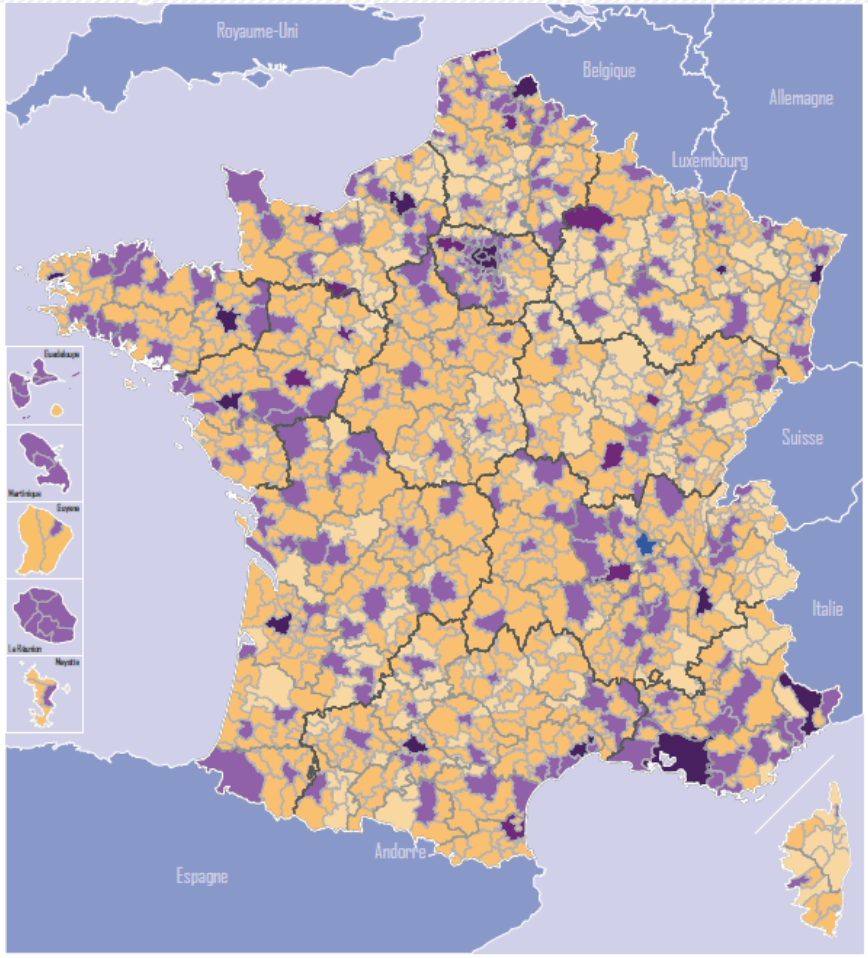
D’importantes évolutions territoriales



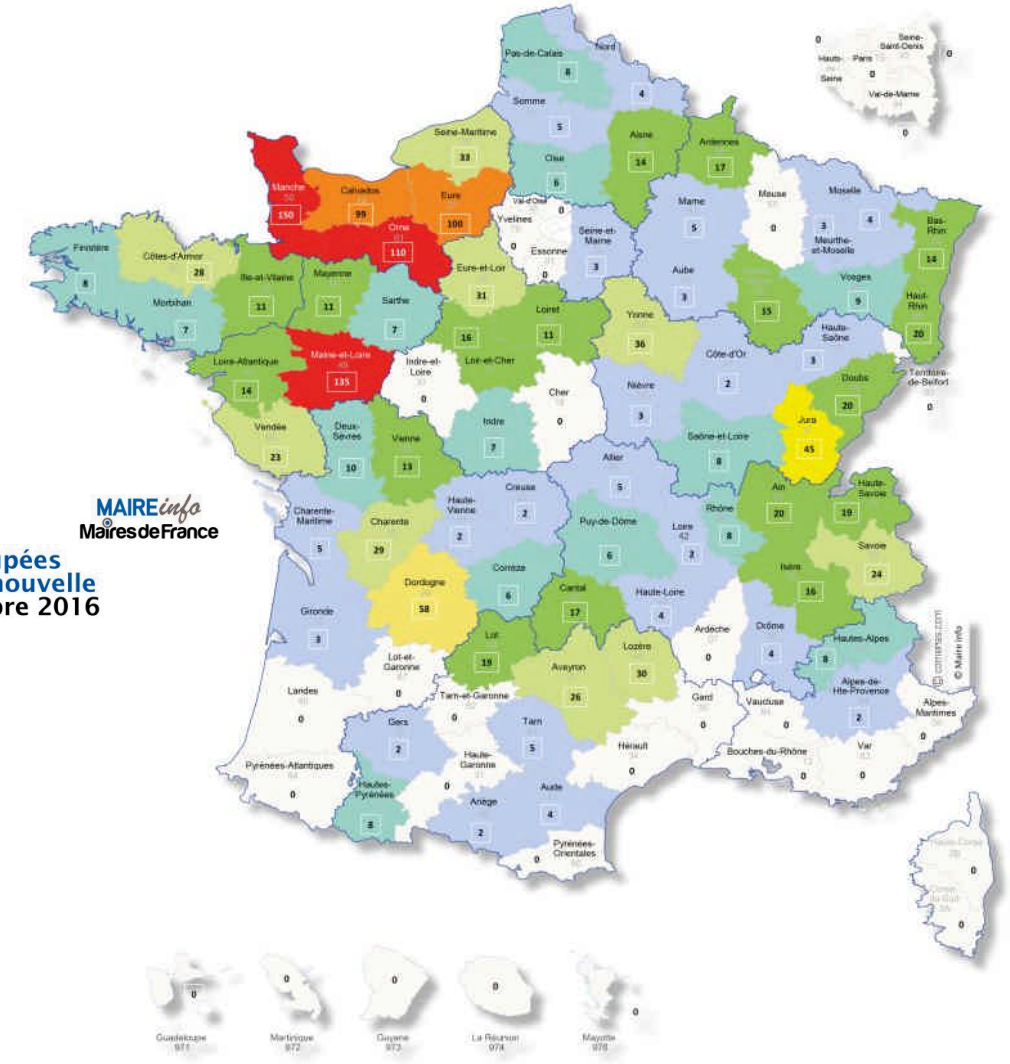
L’INTERCOMMUNALITÉ À FISCALITÉ PROPRE AU 1er JANVIER 2012

D'importantes évolutions territoriales

LES EPCI À FISCALITÉ PROPRE AU 1ER JANVIER 2017
TELS QUE DÉFINIS DANS LES SDCI ARRÊTÉS AU 31 MARS 2016



D’importantes évolutions territoriales



D’importantes limites financières

- **Une baisse de la DGF programmée de 30 milliards d’€ de 2013 à 2017**

- **De nouvelles obligations qui pèsent sur les collectivités locales**
  - **Exemple : rythmes scolaires : coût de la réforme, 1 milliard d’€**

Qui entrainent d'importantes réorganisations

- **CDG les mieux placés pour conseiller et accompagner, tiers de confiance car :**
  - **Connaissance des territoires et des élus**
  - **Gestion des carrières des agents**
  - **Positionnement tarifaire**
- **Mais des entraves législatives**
  - **Jugement du TA (2013) et CAA (2014) de Marseille : la réalisation d'un audit de l'organisation d'une commune ne relève d'aucune des missions obligatoires ou facultatives des CDG**
  - **En effet, l'article 25 de la loi du 26/01/1984 était ainsi rédigé :**

> « Les CDG peuvent assurer **toute tâche administrative concernant les agents des collectivités et établissements** » à leur demande

Autoriser les CDG à proposer le conseil en organisation

- **Suite aux contrôles CRC et jurisprudences du 13**
  - **Le cdg69 a proposé à la FNCDG un nouvelle rédaction de l'Article 25 :**

    « Les CDG peuvent assurer **toutes tâches ou assistances, administratives, organisationnelles ou de gestion,** à la demande des collectivités et établissements »
  - **Validée par la FNCDG. Incluse par le Sénateur Vasselle (rapporteur) dans le projet de loi Déontologie**
  - **Réécrite par la commission mixte paritaire :**

    « Les CDG peuvent assurer **toute tâche administrative et des missions d'archivages, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques** »
  - **Loi Déontologie promulguée le 20 avril 2016**

Le rôle des Centres de Gestion en matière de conseil en organisation

Intervenants

Catherine DI FOLCO, Sénateur, Présidente du CDG du Rhône

Cédric MACRON, Directeur du CDG de Saône et Loire

Pricillia PASCALE, Responsable service conseil en organisation, CDG de Meurthe et Moselle

CNET 2016

Une évolution des besoins et des attentes des collectivités vis-à-vis des centres de gestion

-

Une adaptation du bouquet de services des centres de gestion en direction des collectivités

CNET 2016

Des demandes en évolution

- Un caractère mouvant et complexe des réglementations à appliquer
- Des niveaux et des typologies de collectivités interlocuteurs des CDG désormais très différents
- Une diminution voire une disparition des interventions d'ingénierie de l'Etat
- Des prestataires privés périodiquement saturés

=> Des perspectives confirmées et/ou ouvertes par la Loi « déontologie »

CNET 2016

Des interventions des CDG à géométrie variable

- Une mission d'information générale
- Une extension croissante des services liés aux missions obligatoires (carrière, assistance juridique, bloc insécable,…)
- Des missions de production de services = faire à la place de…
- Des missions d'expertise et de conseil ponctuelles ou au long cours = aider à faire…

CNET 2016

Des interventions des CDG à géométrie variable: exemples au CDG 71

- Services liés à l'extension des demandes liées aux missions obligatoires: l'assistance juridique généralisée, l'aide à la reconversion professionnelle,…

- Production de services pour les collectivités: la paye à façon, l'archivage physique, la médecine préventive,…

- Des missions d'expertise et de conseil ponctuelles ou au long cours: conseil en organisation, audit et prospective en masse salariale, recrutement, transfert de compétences, l'archivage électronique des données,…

CNET 2016

Facteur-clef de succès intra-CDG: l'évaluation

- Evaluation ex ante: une étude de marché préalable et un modèle économique analytiquement vérifié
- Une évaluation interne par une démarche qualité autour du triptyque coût – délai - qualité
- Une évaluation permanente par un système de réclamation ou de fiches d'évaluation
- Une évaluation collective périodique par des enquêtes de satisfaction

CNET 2016

Facteur-clef de succès entre les CDG: la constitution d'un socle de prestations commun

- Une mutualisation des moyens, des compétences et des méthodes
- Une action réduisant l'hétérogénéité des centres et le risque de comparaison entre les collectivités des différents départements
- Un moyen de prévenir une éventuelle concurrence entre CDG sur des territoires extra départementaux

Le rôle des Centres de Gestion en matière de conseil en organisation

Intervenants

Catherine DI FOLCO, Sénateur, Présidente du CDG du Rhône

Cédric MACRON, Directeur du CDG de Saône et Loire

Pricillia PASCALE, Responsable service conseil en organisation, CDG de Meurthe et Moselle

LA MISE EN PLACE D'OUTILS MÉTHODOLOGIQUES EN MATIÈRE DE MUTUALISATION ET DE GPEEC

2016

Pricillia PASCALE, Responsable conseil en organisation

SOMMAIRE

PRÉSENTATION

A. LA DÉMARCHE GPEEC MISE EN PLACE ET SES OUTILS

B. ZOOM SUR LE SYSTÈME D'INFORMATION

C. CE QUI A FONCTIONNÉ

D. LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

E. POUR LES PROCHAINS ACCOMPAGNEMENTS

PRÉSENTATION

39 communes au 1er janvier 2012 – 10 517 habitants

- 28 habitants / km2
- Typologie des communes
  - 1 commune de plus de 1 000 habitants (Thiaucourt avec 1 290 habitants)
- Zone de Revitalisation Rurale

Contexte de la mutualisation

- **Absence de ville-centre**
- **Subsidiarité**

LYSE
S &
PROSPEC
TIVES

PRÉAMBULE: PRÉSENTATION

- **Mutualisation des services et moyens techniques**
  - Mise en place d'un service de balayage mutualisé, Equipe d'agents intercommunaux, Locaux techniques mutualisés avec le SDIS 54 et la commune de Thiaucourt, Parc de matériel intercommunal, Plan de prévention des risques professionnels mutualisés, Etude en cours sur l'intégration d'un syndicat d'entretien constitué entre 4 communes + création d'un service commun avec la commune de Thiaucourt

- **Mutualisation des services et moyens administratifs**
  - Equipe d'agents administratifs polyvalents, Délégation de maitrise d'ouvrage, Groupements de commande, Formation des agents territoriaux, Logiciel gestion des listes électorales, Appui à l'élaboration des dossiers de demande de financement / plan de financement

LYSE
S &
PROSPEC
TIVES

PRÉAMBULE: PRÉSENTATION

LES ORIGINES DE LA DEMARCHE :

– L'élaboration du projet territorial de développement durable Agenda 21

Définition des objectifs lors de la Conférence des Maires de juin 2014:

- Objectifs de la mutualisation des services
- Les enjeux de la mutualisation volet RH
- Les modalités de mise en œuvre

LYSE
S &
PROSPEC
TIVES

A. LA DÉMARCHE GPEEC ET SES OUTILS

1) Utiliser les outils d'une méthode projet

- Définir le périmètre,
- Déterminer les acteurs du projet,
- Proposer une méthodologie d'intervention et de validation des étapes (organisation de comités techniques par fonction, comités de pilotage, conférences des maires, restitution au personnel)

LYSE
S &
PROSPEC
TIVES

1. Méthodologie

LES DIFFÉRENTES ÉTAPES

Novembre-Décembre 2014
Fonction administrative

Janvier 2015
Fonction technique

Février à avril 2015
Fonction éducation et animation et élus

Mai 2015
Analyse Scénarios et plan d'actions

Juillet 2015
Resti-tution

Les conseillers en organisation ont animé 8 réunions et analysé 128 questionnaires entre le 1er/12/2014 et le 05/05/2015.

LYSES & PROSPECTIVES

A. LA DÉMARCHE GPEEC ET SES OUTILS

2) Mettre en place une démarche et une méthode GPEEC

- Dresser un état des lieux des ressources et besoins
- Analyser les écarts
- Formuler des préconisations personnalisées

LYSE
S &
PROSPEC
TIVES

A. LA DÉMARCHE GPEEC ET SES OUTILS

L'ETAT DES LIEUX DES RESSOURCES :

- Analyser les activités, dresser une cartographie des emplois et compétences/formations/expériences, pyramide des âges, trajectoires professionnelles par les vœux de mobilité fonctionnelle et géographique, avis sur la mutualisation…

L'ETAT DES LIEUX DES BESOINS :

- Étudier le projet de territoire, analyser des mutualisations existantes sur l'impact sur l'organisation, les avis sur les mutualisations à venir sur le fonctionnement et l'organisation, les priorités d'économies, la nature des attentes, les conditions de réussite…

LYSE
S &
PROSPEC
TIVES

A. LA DÉMARCHE GPEEC ET SES OUTILS

L'ANALYSE DES ECARTS PAR FONCTION ENTRE LES RESSOURCES ET LES BESOINS :

EXEMPLE POUR LA FONCTION ADMINISTRATIVE

- Evolution des besoins: en terme de répartition du temps de travail, dans le contenu des missions avec une spécialisation et dans le calibrage des postes.
- Evolution des ressources: Les secrétaires de mairie reconnaissent l'importance de développer une expertise, le calibrage des postes peut être réajusté lors des prochains départs à la retraite, et la sensibilisation aux questions de mutualisation est à développer.

A. LA DÉMARCHE GPEEC ET SES OUTILS

LES PRÉCONISATIONS D'ACTIONS :

EXEMPLE POUR LA FONCTION ADMINISTRATIVE

Définir les mutualisations possibles: Choisir 1 scénario parmi les 3 présentés ou en formuler un nouveau.

Définir le modèle de fiche de poste de secrétaire de mairie à l'intercommunalité: Définir son rôle au sein du bloc intercommunal, Déterminer les grades possibles minimum et maximum.

Accompagner le changement Déterminer des critères à partir desquels la mutualisation ne s'appliquerait pas, Impliquer l'ensemble des secrétaires de mairie, Etudier un regroupement par territoire, et un système de télétravail, Définir de nouveaux horaires, Travailler sur l'établissement d'une identité communautaire, ...

ACTIONS MISES EN ŒUVRE SUITE AUX PRÉCONISATIONS DE L'ÉTUDE GPEC

- Service techniques:

Extension du service technique commun actuel aux 4 communes du SIEVM à compter du 1er janvier 2017
Création d'un poste d'encadrant intermédiaire à mi-temps …

- Services administratifs

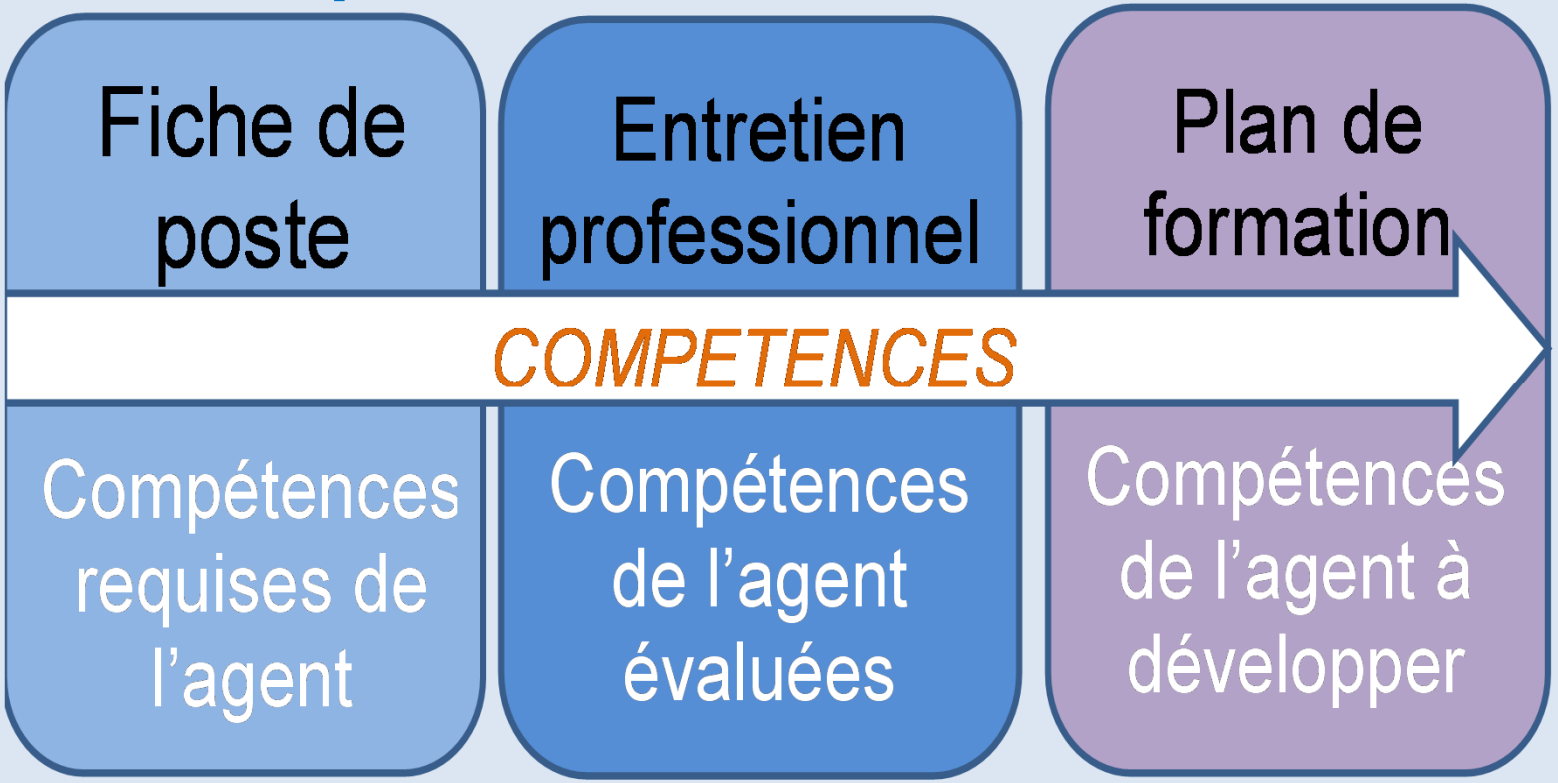
Extension du service administratif commun actuel à 5 communes supplémentaires (recrutement en cours), Expérimentation à venir pour une spécialisation partielle d'une secrétaire de mairie mutualisée

- Pour le service "animation": réflexion pour la création d'une équipe "volante" d'un agent d'animation , Un plan de déprécarisation est en cours pour l'ensemble de la CC

LYSE
S &
PROSPEC
TIVES

B. ZOOM SUR LE SYSTÈME D'INFORMATION CRÉÉ

Passer d'une logique de gestion administrative à une logique de gestion des compétences.



LYSE
S &
PROSPEC
TIVES

C. CE QUI A FONCTIONNÉ

Sur le terrain:

- Le portage politique,
- L'implication du DGS de l'intercommunalité,
- Une démarche participative…

En terme d'accompagnement du CDG:

- La confiance des différents acteurs dans les valeurs et les missions du CDG,
- Des moyens humains et une expertise RH au service des collectivités,
- Un suivi après l'étude….

LYSE
S &
PROSPEC
TIVES

D. LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

- Le manque d'informations et de connaissance des agents sur la mutualisation,
- Les inquiétudes des élus d'une perte de pouvoir et un certain manque d'implication et de sensibilisation aux enjeux de la mutualisation,
- L'étalement dans le temps pour conduire les entretiens sur un effectif important.

LYSE S & PROSPEC TIVES

LYSE
S &
PROSPEC
TIVES

E. POUR LES PROCHAINS ACCOMPAGNEMENTS

À refaire :

Des entretiens individuels, permettant d'informer sur les questions de mutualisation, d'approfondir qualitativement, de vérifier les données et de rassurer les agents.

À proposer :

Des groupes de travail par métier pour recueillir les avis sur les mutualisations et gagner en efficacité.

LYSE
S &
PROSPEC
TIVES

Conclusion:

La GPEEC ne peut être efficace sans un dialogue permanent entre tous les acteurs, un plan de communication et une confiance réciproque.

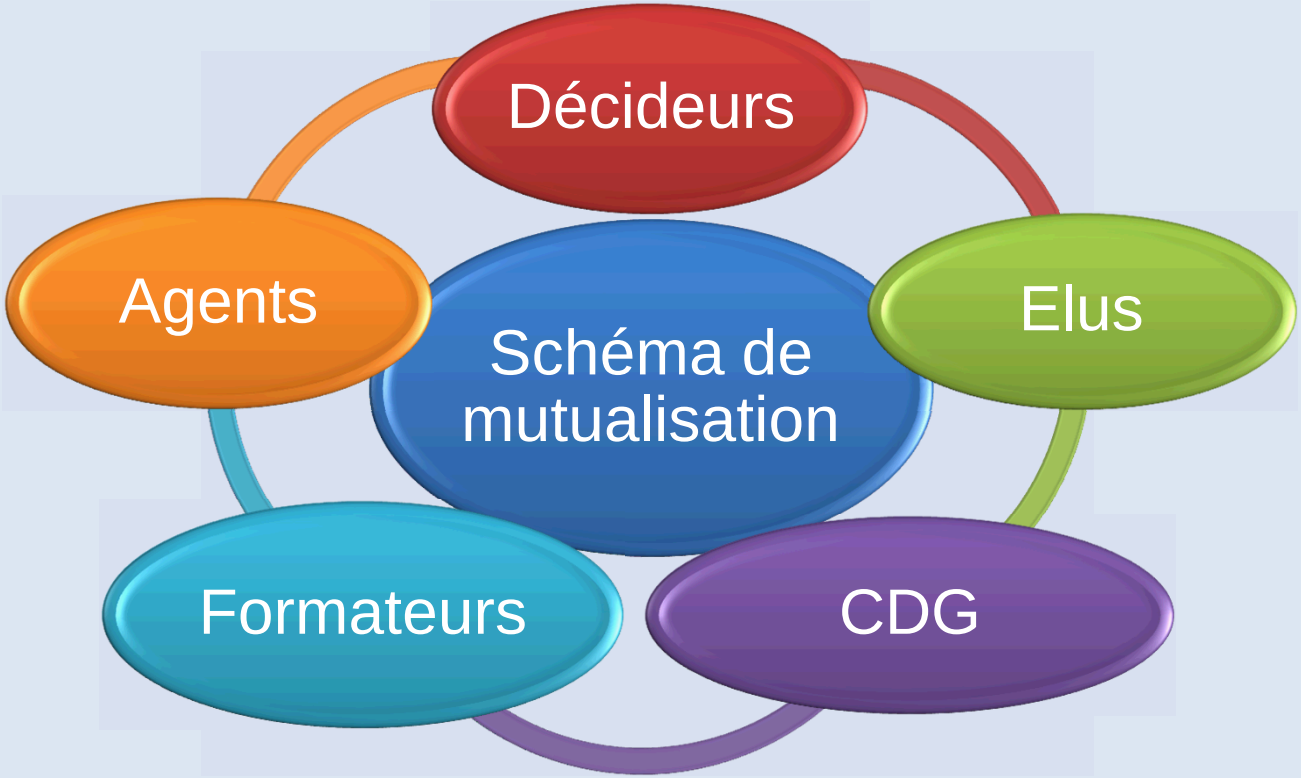


Table ronde n°2 : La gestion de l’absence pour raison médicale

14h30 – 16h30

Le régime des congés de maladie dans la FPT : Evolutions récentes et interrogations

Intervenant

Nicolas SALVAGNO, Direction des Ressources Humaines, Ville de Nîmes

16 Novembre 2016

Le régime des congés maladie dans la FPT

Présentation, interrogations

Incidences carrière/service

Nicolas Salvagno, Directeur des Ressources Humaines
nicolas.salvagno@ville-nimes.fr

conférence nationale CNET de l'emploi territorial

NÎMES

Les congés maladie

Cadre juridique:

- Loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la FPT
- Décret 87-602 du 30 décembre 1987 modifié relatif aux régimes de congés de maladie des fonctionnaires territoriaux
- Décret 91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois à temps non complet

Principe:

La maladie est un « congé subi » et non « choisi ». Elle doit être attestée par un certificat médical (48h)
La maladie ne doit donc pas avoir d'incidences sur la carrière de l'agent (pb fin de droit dispo d'office)

La subrogation des indemnités journalières:

Les indemnités journalières sont servies à l'agent par la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle il est affilié. Elles sont déduites des sommes allouées par l'employeur public.

Mais lorsque la collectivité décide de maintenir le salaire au fonctionnaire, elle est « **subrogée** » dans les droits de l'agent.

NÎMES

Les différents congés de maladie

Nature du congé	Durée	Incidence rémunération	Incidence carrière	Incidence retraite	références
CMO	12 mois	90 jours PT (plein traitement) 270 jours DT (Demi traitement) avec complément mutuelle possible	– En activité – Tous les droits sont maintenus – L'agent reste titulaire de son poste – 36 jours (1/10ème de la durée du stage) sans incidence si stagiaire. Au-delà, date de la titularisation d'autant repoussée – SI absence 12 mois, incidence sur l'évaluation. Ne peut être mise en œuvre du fait que la valeur professionnelle, en l'absence de travail ne peut être appréciée. Ne pas inscrire sur la fiche d'évaluation, « ne peut être évalué pour cause de maladie ». Ce n'est pas un motif pertinent et entraine une iniquité. C'est un motif d'annulation de l'évaluation admis par le JA. – Procédure disciplinaire : action pouvant être engagée et Conseil tenu. La sanction ne pourra prendre effet qu'en l'absence de toute prolongation d'arrêt.	Droits conservés Incidence sur le calcul de la pension si départ en retraite anticipé	Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique territoriale : Articles 57-2° et 57-4 bis Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale : Articles 7 à 9
CLM	3 ans	1 an PT 2 ans DT La NBI suit le même régime que le traitement s'il n'y a pas de changement d'affectation	– En activité – Tous les droits sont maintenus – L'agent reste titulaire de son poste – Conserve ses droits à avancement à l'ancienneté – Pris en compte dans la durée du stage pour 1/10ème de la durée du congé (mais la date de fin su stage reste la même que l'initiale)	Droits conservés Incidence sur le calcul de la pension si départ en retraite anticipé	Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique territoriale : Articles 57-2° et 57-4 bis Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale : Articles 7 à 9
CLD	5 ans	3 ans PT 2 ans DT NBI suspendue	– En activité – A la reprise=la réintégration se fait à tout moment, en surnombre selon le cas – L'agent n'est plus titulaire de son poste – Perte du logement de fonction si détenteur – Conserve ses droits à avancement à l'ancienneté – Pris en compte dans la durée du stage pour 1/10ème de la durée du congé (mais la date de fin su stage reste la même que l'initiale)	Droits conservés Incidence sur le calcul de la pension si départ en retraite anticipé	Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique territoriale : Articles 57-2° et 57-4 bis Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale : Articles 7 à 9 Décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la NBI dans la fonction publique territoriale : Article 2

NÎMES

Les différents congés de maladie

Nature du congé	Durée	Incidence rémunération	Incidence carrière	Incidence retraite	références
TPT (TP thérapeutique)	1 an	Plein traitement	Tous les droits sont maintenus	Droits conservés	
Maternité		Plein traitement (si ancienneté >6 mois)	– Tous les droits sont maintenus – L'agent reste titulaire de son poste – L'agent est rétabli à temps complet pendant la période du congé maternité s'il bénéficiait d'un temps partiel – Pris en compte dans la durée du stage pour 1/10ème de la durée du congé (mais la date de fin su stage reste la même que l'initiale)	Droits conservés	Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale : Articles 7 à 9 Décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la NBI dans la fonction publique territoriale : Article 2
Grossesse pathologique	14 jours avant la naissance	Plein traitement	– Tous les droits sont maintenus – L'agent reste titulaire de son poste	Droits conservés	
Congé paternité	11 jours ou 18 jours (naissance multiple) dans les 4 mois suivant la naissance	Plein traitement	– Tous les droits restent acquis – L'agent reste titulaire de son poste – L'agent est rétabli à temps complet pendant la période du congé maternité s'il bénéficiait d'un temps partiel – Pris en compte dans la durée du stage pour 1/10ème de la durée du congé (mais la date de fin su stage reste la même que l'initiale)	Droits conservés	Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale : Articles 7 à 9 Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique territoriale : Article 57-5° Décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la NBI dans la fonction publique territoriale : Article 2
Congé parental	Par période de 6 mois renouvelable jusqu'aux 3 ans de l'enfant 3 ans à/c de l'arrivée de l'enfant adopté (- de 3 ans) 1 an à/c de l'arrivée de l'enfant adopté (+ de 3 ans)	Sans traitement	– Droits à l'avancement d'échelon réduit de moitié dès la seconde année – Droits d'électeur conservés si élection des représentants du personnel au sein de la CAP – Les congés non rémunérés ne sont pas comptabilisés comme temps de stage. Ils reportent donc la date de fin de stage du nombre total de jours d'absence.	Le congé parental est pris en compte pour la constitution des droits à pension selon des conditions variables pour les fonctionnaires	Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale : Articles 7 à 9 Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique territoriale : Article 75 Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif à certaines positions administratives dans la fonction publique territoriale : Articles 29 à 34-1

NÎMES

Les différents congés de maladie

Nature du congé	Durée	Incidence rémunération	Incidence carrière	Incidence retraite	références
Congé de présence parentale	310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois, pour un même enfant et une même pathologie	Jours non rémunérés mais allocation journalière versée par la Sécurité Sociale (AJPP)	– Conservation des droits à promotion, avancement et formation – Les congés non rémunérés ne sont pas comptabilisés comme temps de stage. Ils reportent donc la date de fin de stage du nombre total de jours d'absence.	Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour le calcul du droit à pension et de la durée d'assurance du fonctionnaire, pour les enfants nés ou adoptés depuis le 1er janvier 2004, dans la limite de 3 ans par enfant. Dans les autres cas, elles ne sont pas prises en compte.	Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale : Articles 7 à 9 Décret n°2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale
Congé d'adoption	10 semaines pour le 1er ou le 2ème enfant 18 semaines pour le 3ème enfant ou plus 22 semaines en cas d'adoption multiple	Plein traitement	– En activité – Conserve ses droits à l'avancement – Sans influence sur l'évaluation – L'agent est rétabli à temps complet pendant la période du congé maternité s'il bénéficiait d'un temps partiel – Pris en compte dans la durée du stage pour 1/10ème de la durée du congé (mais la date de fin su stage reste la même que l'initiale)	Droits conservés	Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale : Articles 7 à 9 Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique territoriale : article 57-5° Décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la NBI dans la fonction publique territoriale : article 2
CSF (congé de solidarité familiale)	3 mois	Sans traitement	– En activité – Droits à l'avancement conservé – Les congés non rémunérés ne sont pas comptabilisés comme temps de stage. Ils reportent donc la date de fin de stage du nombre total de jours d'absence	Droits conservés	Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale : Articles 7 à 9

NÎMES

Régime des congés de maladie

-*Des questions en suspens pour l'agent*

- Restaurer le retour ou non de la journée de carence?
- Renforcer la politique de lutte contre les absences (PLF 2017)?
- Travailler sur la prévention / accidentologie?
- Améliorer les conditions de travail (FIPHFP)?
- Définir des parcours d'évolution (GPEC) sur les métiers à risque

-*Des impacts sur le fonctionnement du service*

- La question du remplacement et son incidence financière…

Le cadre juridique de la maladie et son incidence sur la carrière de l'agent et la gestion des absences par les collectivités : remplacement des agents, réorganisation des services, accompagnement des agents malades…

Intervenants

Johan THEURET, Président de l'Association des DRH des grandes collectivités

Nicolas SALVAGNO, Direction des Ressources Humaines, Ville de Nîmes

Olivier AYMARD, DRH, Ville d'Aulnay sous Bois

L’évolution des services de médecine dans les collectivités territoriales (pluridisciplinarité, questions du recrutement des médecins, vers un contrôle médical par le CDG ?)

Intervenants

Daniel LEROY, Président du CDG de Seine et Marne

Pascale CORNU, Directrice du CDG du Bas-Rhin

Clôture de la CNET

Philippe LAURENT, Président du CSFPT