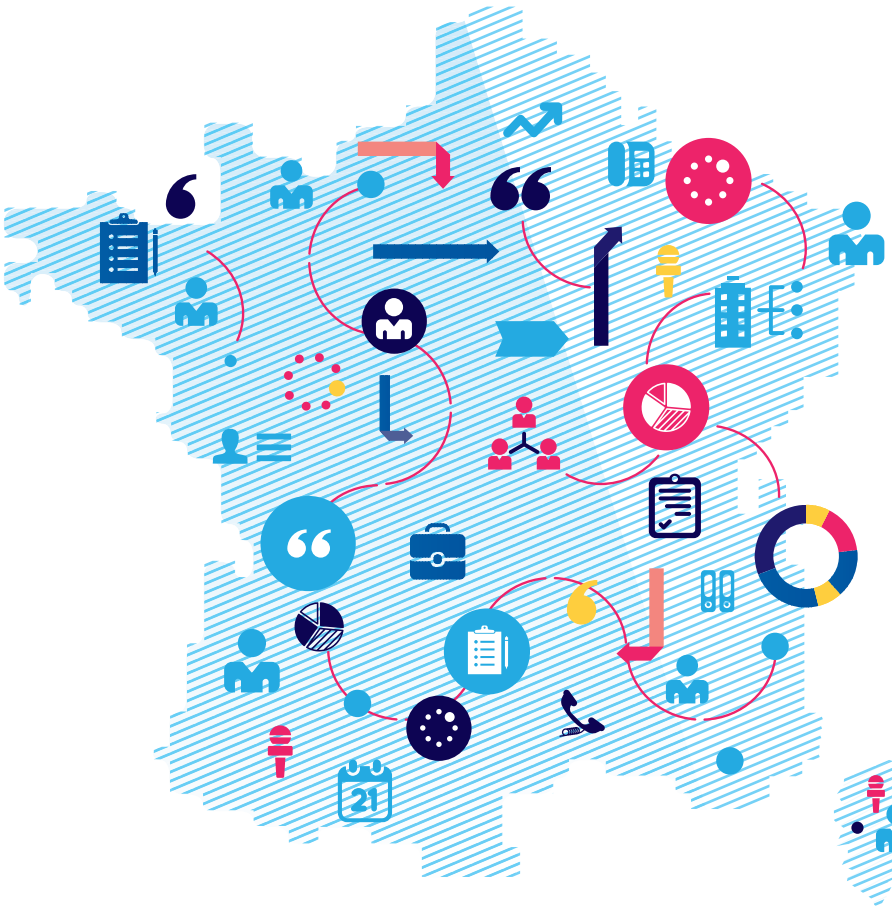
HoRHizons 2016

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



AMF
ASSOCIATION DES MAIRES DE FRANCE ET DES PRÉSIDENTS D'INTERCOMMUNALITÉ

le Cnfpt

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

ASSEMBLÉE DES DÉPARTEMENTS DE FRANCE

RÉGIONS DE FRANCE

ÉDITO

CONSTRUIRE L'ACTION PUBLIQUE À PARTIR DES TERRITOIRES !

FRANÇOIS BAROIN
Président de l'AMF

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

MICHEL HIRIART
Président de la FNCDG

DOMINIQUE BUSSEREAU
Président de l'ADF

PHILIPPE RICHERT
Président de Régions de France

Cette deuxième édition du Baromètre HoRHizons a donné lieu, pour la première fois, à la signature d'une convention de partenariat entre nos associations - ADF, AMF, Régions de France, FNCDG- et le CNFPT. C'est donc le fruit d'un travail commun qui nous renseigne sur les évolutions comme sur les enjeux de la gestion de la Ressource Humaine au sein de nos collectivités locales. Elaborée à l'usage des élus locaux, cette étude donne une idée précise des efforts de bonne gouvernance engagés depuis au moins 2014 par nos collègues maires et présidents, employeurs d'1,9 million d'agents territoriaux.

La stagnation, voire la baisse des dépenses de personnel, l'ajustement des choix en matière de déroulement de carrières et de rémunérations, la volonté d'entreprendre de profondes réorganisations ou la généralisation d'outils de gestion prévisionnelle ont permis aux collectivités d'assurer au mieux la continuité de leurs missions de service public. Les collectivités locales et leurs groupements vivent de profonds bouleversements qui les contraignent en urgence à s'adapter, à faire preuve d'initiatives audacieuses, tout en donnant à leurs actions une dimension plus stratégique et à trouver de nouvelles formes de coopération entre elles.

À cet égard, ce Baromètre HoRHizons 2016 montre combien le fossé est grand entre la nécessité de réformes statutaires et leur perception. Mais, c'est bien un esprit de responsabilité et d'équité qui anime nos collectivités dynamiques, toujours à la recherche d'efficacité au service des besoins de la population. Les élus locaux comme les agents s'engagent à répondre aux grands défis de la proximité et démontrent ainsi, grâce à leurs choix de gestion, que la décentralisation est la meilleure forme possible d'organisation pour la France.

SOMMAIRE

RÉFORME TERRITORIALE ET CONTEXTE INSTITUTIONNEL **p.4**

EFFECTIFS ET RECRUTEMENTS **p.5**

GESTION DES COMPÉTENCES, GPEEC ET FORMATION **p.8**

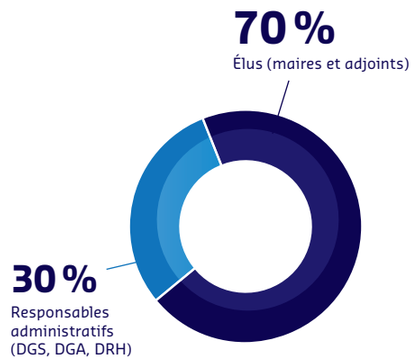
CONDITIONS DE TRAVAIL ET POLITIQUE RH **p.9**

FOCUS SUR LA DÉMATÉRIALISATION **p.11**

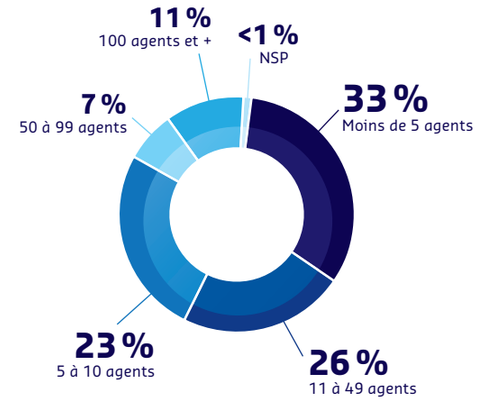
MÉTHODOLOGIE & RÉPARTITION DE L'ÉCHANTILLON DE L'ENQUÊTE CSA

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

PROFIL DES RÉPONDANTS



NOMBRE D'AGENTS DANS LA COLLECTIVITÉ



CIBLE

HoRHizons 2016 s'appuie sur une enquête commandée au CSA réalisée entre le 7 juin et le 1er juillet 2016 auprès d'un échantillon de 816 collectivités territoriales et établissements publics (8 régions, 22 départements, 620 communes, 19 communautés d'agglomération, 147 communautés de communes).

Mode de recueil des données :
Entretiens téléphoniques

FOCUS

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 ont ensuite été ramenées à leur poids réel au moment de l'édition des résultats.

1 RÉFORME TERRITORIALE ET CONTEXTE INSTITUTIONNEL

La réorganisation territoriale concerne près des deux tiers des collectivités (65 %) et la quasi-totalité des EPCI (91 %). Dans le détail, la mutualisation est la principale opération engagée (dans 41 % des collectivités et établissements interrogés), devant la fusion (38 %), l'intégration dans une autre structure (24 %) et un changement de statut (9 % des EPCI).

Relevons l'émergence significative des communes nouvelles, seule démarche totalement volontaire de regroupement, puisque 8 % des répondants ont déclaré être engagés dans un tel processus.

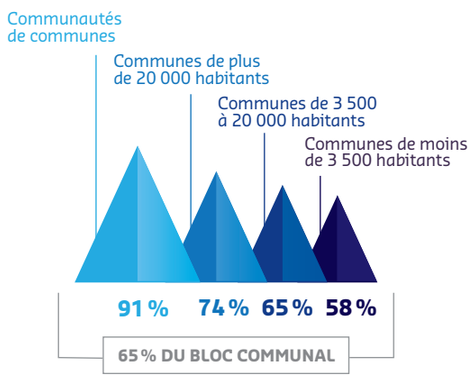
FOCUS

317 communes nouvelles créées au 1er janvier 2016 regroupant 1 090 communes et concernant plus d'un million d'habitants. Cette dynamique de regroupement de communes semble se confirmer pour le 1er janvier 2017 avec quelques 400 projets en cours.

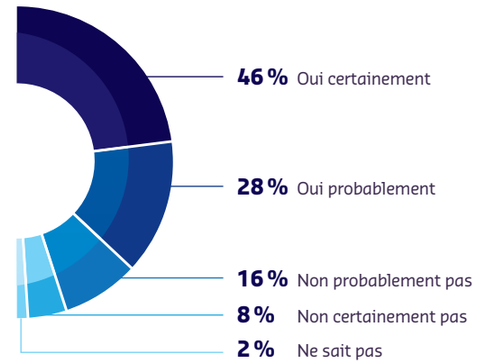
Source : AMF

Ce sont principalement les communautés et les plus grandes collectivités qui sont impactées directement par la réforme territoriale.

INCIDENCES DE LA RÉORGANISATION TERRITORIALE SUR LE BLOC COMMUNAL

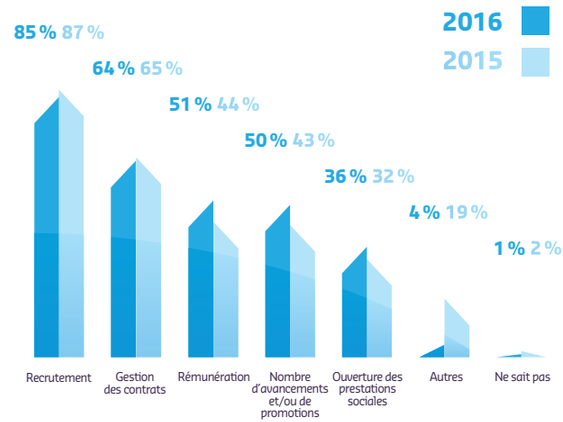


IMPACTS ATTENDUS DE LA BAISSE DES DOTATIONS SUR LA POLITIQUE RH



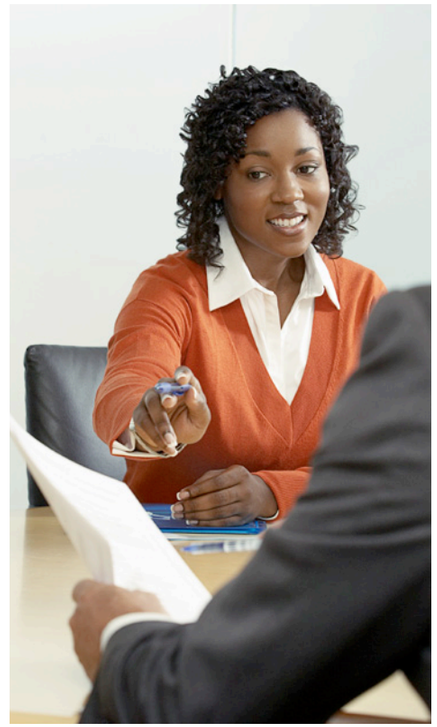
Un employeur sur quatre estime que la loi NOTRe a eu un impact sur la gestion des ressources humaines et des personnels. Ce chiffre qui peut paraître faible met en lumière une difficulté d'anticipation des conséquences RH de la réforme territoriale, principalement dans les plus petites communes. Comme en 2015, la grande majorité des collectivités et établissements (74 %) souligne l'impact des baisses des dotations de l'Etat sur leur politique RH, principalement concernant les recrutements et le non-renouvellement des contrats (dans une part toutefois un peu moindre qu'en 2015). La rémunération (+7 %), le nombre d'avancements et de promotions (+7 %) et la mise en œuvre de prestations sociales (+4 %) sont de plus en plus touchés.

LES ASPECTS RH LES PLUS AFFECTÉS PAR LA BAISSE DES DOTATIONS



FOCUS

L'enquête révèle pour la première fois que seuls 47 % des collectivités ou établissements s'assurent auprès de Pôle Emploi pour le risque chômage, principalement les collectivités de taille moyenne, les grandes privilégiant souvent l'auto-assurance.

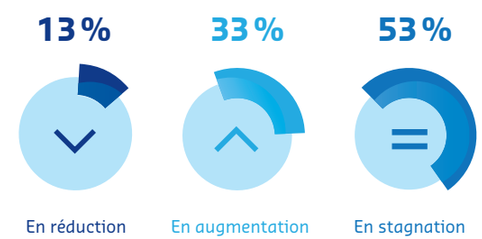


2 EFFECTIFS ET RECRUTEMENTS

Les dépenses de personnel tendent davantage à stagner en 2016 (53 % en stagnation contre 51 % en 2015), voire à diminuer (13 % contre 9 %). Il est à noter que la réduction des dépenses de personnel concerne surtout les communes de plus de 20 000 habitants. Par ailleurs, l'évolution des dépenses à la hausse est moins marquée cette année (33 % contre 40 % en 2015) et s'explique principalement par la réforme territoriale, les nouvelles mesures statutaires et indemnitaires mais également par l'augmentation du glissement vieillesse technicité (GVT)[1].

[1] *Le GVT intègre les effets d'ancienneté et de promotion (GVT positif) et l'effet généralement négatif des flux d'entrée et de sortie des effectifs (remplacement des partants par des agents en principe moins bien rémunérés en début de carrière).*

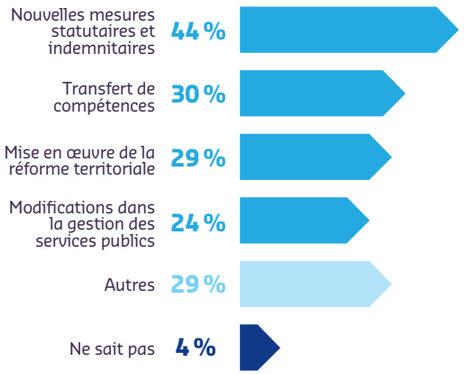
ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE PERSONNEL



(1 % NSP)

Ce sont surtout les régions, les EPCI et les communes de moins de 20 000 habitants qui mettent en avant une augmentation des dépenses de personnel ; ce sont eux également les plus impactés par la réforme territoriale.

CAUSES DE L'ÉVOLUTION DES DÉPENSES



Si la réforme territoriale devra bien évidemment conduire à des mutualisations et des rationalisations, il est important de souligner que la masse salariale des régions ne représente que 11 % de leur budget total et qu'elles consacrent en revanche 39 % de leur budget à des dépenses d'investissement.

Philippe RICHERT,
président de Régions de France

La réforme Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)[2] divise fortement les maires et présidents ayant répondu : 37 % d'entre eux la jugent pertinente, tandis que 39 % sont d'avis contraire. Par ailleurs, la majorité considère cette réforme coûteuse (52 %), en particulier les régions (82 %), les départements (78 %) et les communes de plus de 20 000 habitants (68 %).

La fonction publique territoriale n'est pas un «gros mot», elle est là pour aider la Nation, rendre un service, elle n'est pas là pour augmenter la dette.

Sylvain TANGUY,
maire de Plessis-Paté (Essonne)

La mise en place d'un nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP[3], n'a fait l'objet d'une délibération que dans 11 % des collectivités et établissements. À noter : c'est dans les nouvelles structures que ces délibérations ont été prises, la question de la rémunération étant particulièrement sensible dans les fusions, mutualisations ou créations de nouvelles entités.

Dans ce contexte institutionnel et budgétaire, la part des collectivités et établissements qui envisagent de recruter en 2017 reste faible (23 %) mais un peu supérieure à 2016 (17 %). Cette volonté de recruter se concentre surtout dans les communes de plus de 20 000 habitants et concerne d'abord des emplois permanents titulaires ou contractuels (79 %) mais également des emplois aidés ou des apprentis (61 %). Les employeurs interrogés sont cependant partagés sur la pérennisation des emplois aidés car seulement 51 % comptent les pérenniser à terme, ce qui constitue une évolution depuis quelques années.

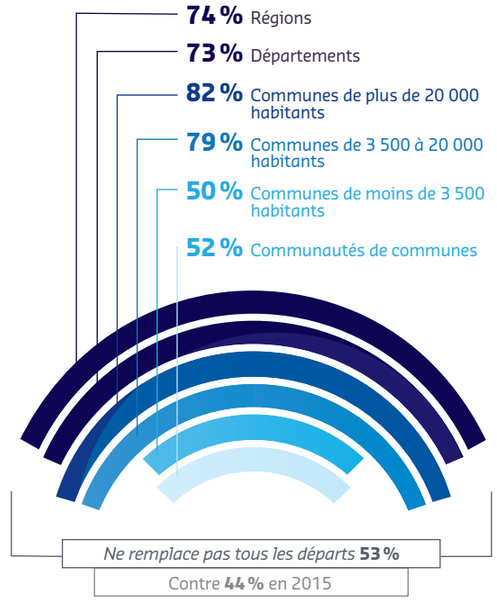
Il y a dix ans, les trois quarts des titulaires d'emplois aidés (*emplois jeunes*) occupaient immédiatement un emploi dans la collectivité après leur sortie du dispositif.

Loïc CAURET,
maire de Lamballe, président du CDG des Côtes d'Armor

[2] La modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des fonctionnaires (PPCR) prévoit une rénovation profonde des carrières et des rémunérations. Le dispositif PPCR consiste à harmoniser les déroulements de carrière et les rémunérations des 3 fonctions publiques et à favoriser la mobilité. Sont ainsi prévues des mesures indiciaires (revalorisation des grilles indiciaires en plusieurs étapes), indemnitaires (mise en place d'un abattement du régime indemnitaire au profit du traitement indiciaire) et statutaires (modification des durées d'avancement, restructuration des cadres d'emplois).

[3] Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, va devenir, au 1er janvier 2017, le nouvel outil indemnitaire de référence en remplaçant la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique.

INTENTIONS DE NON REMPLACEMENT DES DÉPARTS



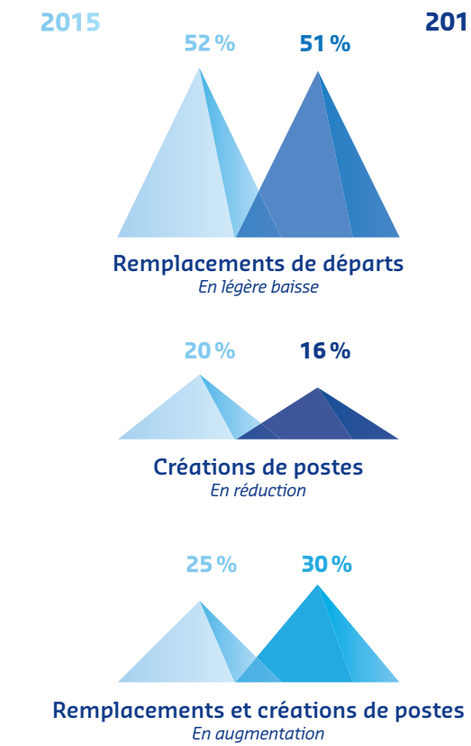
Le remplacement des départs constitue toujours la première raison de recrutement (51 %), ce qui est encore plus vrai pour les communes de moins de 3 500 habitants (68 %). Il est à noter pour autant que plus de la moitié des collectivités territoriales (53 %) envisage de ne pas remplacer tous les départs prévus, un chiffre en nette progression par rapport à 2015 (+9 %) et 21 % des employeurs indiquent ne vouloir en remplacer aucun.

Seuls 16 % des répondants font état de créations de postes contre 20 % en 2015. Les collectivités et intercommunalités prévoient surtout de créer des postes dans les services « enfance, éducation, jeunesse », « fonctions support » (direction, affaires juridiques, ressources humaines, finances, informatique, communication), « techniques » et dans une moindre mesure par rapport à 2015 dans les services « aménagement et développement » (urbanisme, politique de la ville, transports, environnement, action économique, emploi, Europe et International...).

FOCUS

La gestion des recrutements est partagée de manière équilibrée entre l'externe (43 %) et l'interne (42 %), même si les grandes communes internalisent davantage (83 % pour les plus de 20 000 habitants). Très peu déclarent faire appel à des cabinets spécialisés (3 %). Il est à noter que, pour 44 % des répondants, une personne est dédiée aux recrutements. **Comme l'an dernier, l'enquête CSA souligne que les employeurs sollicitent souvent l'accompagnement de leur Centre de Gestion pour la mise en œuvre de leurs procédures de recrutement (52 % des collectivités de moins de 3 500 habitants).**

MOTIFS DE RECRUTEMENT INVOQUÉS



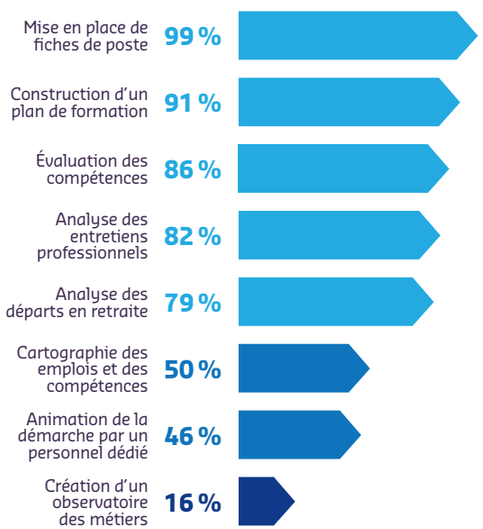
3 GESTION DES COMPÉTENCES, GPEEC[4] ET FORMATION

Dans le contexte de réorganisation territoriale, la mise en œuvre d'une GPEEC est effective dans 13 % des collectivités et établissements dont 100 % des régions, 91 % des départements et 71 % des communes de plus de 20 000 habitants. Cette démarche apparaît moins accessible pour les petites et moyennes communes.

Quand cette démarche est mise en place, les employeurs développent une large palette d'outils notamment les fiches de poste, l'évaluation des compétences et la construction d'un plan de formation, ce qui va dans le sens d'une plus grande professionnalisation des politiques RH. En revanche, certains outils semblent moins utilisés comme la cartographie des métiers.

[4] La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) consiste à déterminer, en fonction de la stratégie de la collectivité (projet de territoire, mutualisations, prise de compétences, externalisation, reprise en régie…) et des évolutions de l'environnement territorial (baisse des dotations, maîtrise des dépenses de fonctionnement, mutations technologiques, demande sociale…), les besoins en matière d'emplois sur 3 à 5 ans.

LES OUTILS MIS EN ŒUVRE EN MATIÈRE DE GPEEC



« Permettre aux agents territoriaux de se former dans le contexte des fortes évolutions de nos collectivités territoriales est un enjeu majeur. »

Yohann NEDELEC,
maire du Relecq-Kerhuon,
vice-président de Brest Métropole,
président du CDG du Finistère

« Savoir que le CNFPT accompagne le développement des compétences d'un million d'agents par an montre qu'il est un partenaire incontournable sur nos territoires. »

Muriel SAUVEGRAIN,
1ère adjointe au maire d'Orléans,
vice-présidente du CNFPT

Concernant la formation, plus de 40 % des collectivités consacrent plus de 0,9 % de leur masse salariale à la formation de leurs agents, la moyenne étant de 1,8 %.

Le pourcentage de masse salariale affecté aux actions de formation n'est pas en corrélation avec la taille de la collectivité puisque les communes de moins de 3 500 habitants consacrent une part plus forte à ces actions que celles de plus de 20 000 habitants.

4 CONDITIONS DE TRAVAIL ET POLITIQUE RH

Seuls 49 % des répondants ont lancé une démarche de lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes/hommes. Toutefois, dans ce domaine, les collectivités ont progressé (seuls 31 % des employeurs s'étaient engagés dans le domaine de l'égalité femmes/hommes en 2015), surtout les plus grandes d'entre elles (82 % des départements, 76 % des régions et 61 % des communes de plus de 20 000 habitants).

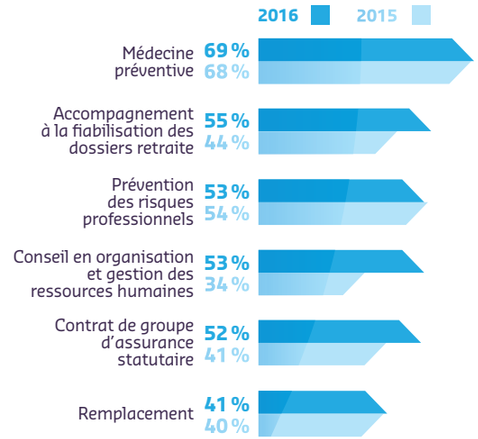
De nouvelles actions ont été menées comme le respect de la parité dans les instances de direction, la féminisation des fiches de poste ou l'adaptation et l'aménagement des horaires de réunion.

« Les femmes représentent 61 % de la fonction publique territoriale, 60 % des agents de catégorie A… mais seulement 35 % des emplois de direction. »

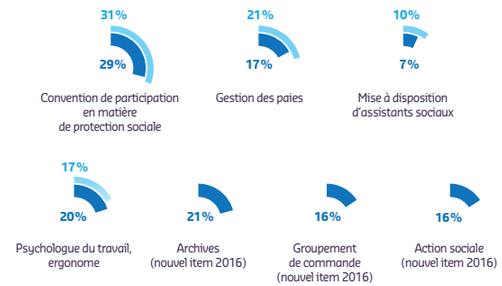
Catherine DI FOLCO,
sénateur, présidente du CDG du Rhône

En matière de prévention des risques professionnels, plus de la moitié des collectivités et établissements (54 %) déclare avoir réalisé l'inventaire des risques professionnels auxquels leurs agents sont exposés. 28 % des employeurs comptent le faire. Pour assurer la santé et la sécurité de leurs agents, les collectivités font majoritairement appel aux services de médecine et de prévention des centres de gestion (81 %). Le recours aux services de conseil en organisation des CDG ainsi qu'aux groupements de commande progresse fortement, notamment du fait de la mise en œuvre de la réforme territoriale.

RECOURS AUX SERVICES FACULTATIFS DES CENTRES DE GESTION



Mais aussi…



Les répondants ont recours majoritairement aussi aux CDG pour l'assurance et la protection sociale.

Il est à souligner que 48 % des collectivités ont mis en place une protection sociale complémentaire (PSC), que ce soit par convention de participation (29 %) ou par labellisation (24 %). Pour 45 % d'entre elles, cette protection sociale porte sur la complémentaire santé et la prévoyance. À noter que 37 % des collectivités ne souhaitent pas mettre en place de dispositif de PSC.

« Il sera pertinent de s'interroger sur la mise en place des prestations sociales à l'issue de la mise en œuvre de la réforme territoriale, les débats sur les compléments de rémunération et l'harmonisation des conditions de travail des agents étant particulièrement sensibles depuis quelques mois. »

Daniel LEROY,
rapporteur de la commission fonction publique et ressources humaines de l'AMF, 1er adjoint au maire de Moussy-le-Neuf
président du CDG de Seine et Marne

« Le dialogue social est depuis quelques mois perturbé par les modifications de la carte territoriale, il est devenu plus informel qu'institutionnel dans l'attente de la mise en œuvre des instances à la suite de nouvelles élections professionnelles. »

Antoine de MENTHON,
maire de Menthon-Saint-Bernard, président
du Centre de Gestion de Haute-Savoie

Plus d'un tiers des collectivités ont saisi le comité technique ou le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) depuis le 1er janvier 2016 principalement pour l'amélioration du document unique et l'accompagnement des réorganisations de services liées à la réforme de la carte territoriale.

Pour l'accompagnement du handicap, 42% des employeurs ont déclaré avoir aménagé le poste de travail, 24% ont mis en place un accompagnement professionnel ou encore 18% ont pris en charge un bilan de compétences. Notons toutefois que près d'un quart des collectivités n'a pour l'instant prévu aucun dispositif en la matière.

« Même si l'on choisit d'instaurer et de restaurer des liens de confiance, le dialogue social n'est jamais un long fleuve tranquille. »

Michèle PILOT,
vice-présidente déléguée
aux ressources humaines,
département de Meurthe et Moselle

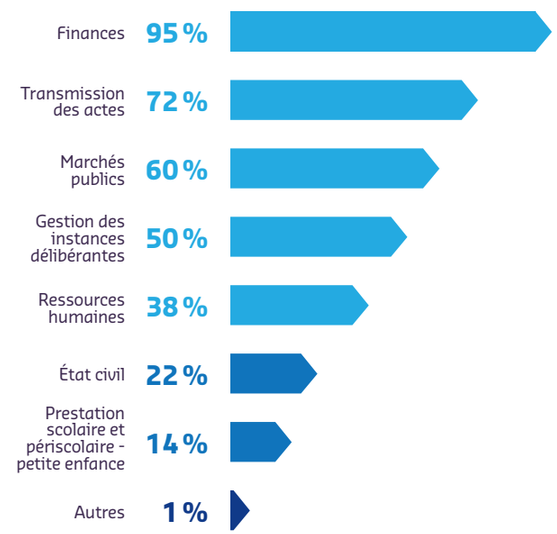
En matière de temps de travail, 68% des collectivités déclarent que leurs agents travaillent sur la base de 1 607 heures et 71% possèdent un document recensant le nombre de jours de congés. La durée du travail semble plus faible dans les collectivités les plus importantes.

5 FOCUS SUR LA DÉMATÉRIALISATION

86% des répondants ont mis en place une politique de dématérialisation, principalement dans les domaines des finances, de transmission des actes et des marchés publics. Dans 22% des collectivités et établissements la dématérialisation a entrainé une réorganisation des services. Toutefois, 97% des répondants ne soulignent pas d'effet notable sur les effectifs.

Par ailleurs, si 64% des répondants n'ont pas constaté d'impact immédiat de cette politique sur la qualité du service rendu à la population, 28% estiment que l'effet de la dématérialisation est positif, contre seulement 7% d'avis contraires.

PRINCIPAUX SECTEURS CONCERNÉS



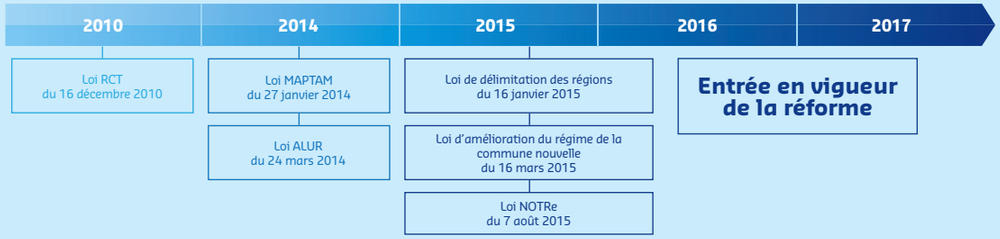
AUTRES DONNÉES UTILES

L'étude HoRHizons 2016, en complément de l'enquête réalisée par le CSA, intègre quelques chiffres ou données issues de travaux menés par nos organisations ou de rapports publics

CONTEXTE INSTITUTIONNEL

A. Réforme territoriale, une révolution institutionnelle, presque deux fois moins de régions

B. Les textes clés de la réforme territoriale



C. Évolution des frais de personnels des communes, EPCI, départements et régions de 2011 à 2015

Communes

Années	2011	12/11	2012	13/12	2013	14/13	2014	15/14	2015
Frais de personnels (Md€)	33,2	+2,6 %	34,1	+2,6 %	35,0	+4,0 %	36,4	+1,4 %	36,9

EPCI

Années	2011	12/11	2012	13/12	2013	14/13	2014	15/14	2015
Frais de personnels (Md€)	5,8	+8,7 %	6,3	+7,3 %	6,7	+7,3 %	7,2	+5,2 %	7,4

Départements

Années	2011	12/11	2012	13/12	2013	14/13	2014	15/14	2015
Frais de personnels (Md€)	11,2	+2,6 %	11,5	+2,5 %	11,8	+2,7 %	12,1	+1,5 %	12,5

Régions

Années	2011	12/11	2012	13/12	2013	14/13	2014	15/14	2015
Frais de personnels (Md€)	2,9	+3,8 %	3,0	+3,2 %	3,1	+4,0 %	3,2	+2,7 %	3,3

Source : Rapport de l'Observatoire des finances locales "Les finances des collectivités locales en 2016"

Les dépenses des administrations locales représentent en France 11,8 % du PIB en 2014. Ce taux est inférieur à la moyenne européenne *(15,9 % y compris dépenses des Etats fédérés) et à celui d'autres grands pays, notamment ceux d'organisations fédérales : la proportion par rapport au PIB des dépenses des administrations locales et des entités fédérées s'élève ainsi à 14,7 % en Italie pour atteindre jusqu'à 20,8 % en Allemagne et 21,7 % en Espagne.*

Source : Les collectivités locales en chiffres 2016, DGCL

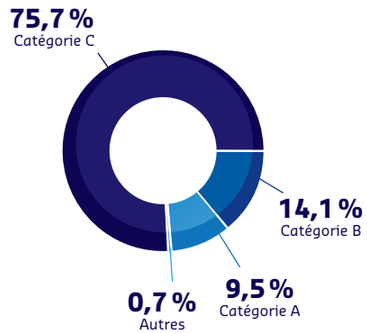
En 2014, le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale (FPT) s'établit tous emplois et catégories confondus à 1 877 euros par mois en équivalent temps plein, *en augmentation de 1,4 % en euros courants par rapport à 2013. Compte tenu de l'inflation (+ 0,5 % en 2014), il croît de 0,8 % en euros constants.*

Source : INSEE Première n°1616

EFFECTIFS

A. Effectifs de la fonction publique territoriale

- La FPT représente 35% des effectifs totaux de la fonction publique avec 1 879 300 agents, (1 607 965 en équivalent temps plein)
- 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 ayant légèrement augmenté par rapport à 2012
- Le dernier quart des effectifs restant se répartit entre les agents de catégorie B (14,1%) et ceux 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%.



	2010	2011	2012	2013
EFFECTIFS	1 806 000	1 811 900	1 842 300	1 879 300
EFFECTIFS HORS EMPLOIS AIDÉS	1 742 400	1 762 500	1 793 300	1 808 200

Source : INSEE-SIASP, traitement CNFPT

B. Poids et évolution des effectifs au 31 décembre 2013

Effectifs hors Paris		EFFECTIFS	
		Effectifs	Évolution 2013/2012 (%)
ORGANISMES RÉGIONAUX ET DÉPARTEMENTAUX	Régions	82 097	0,0
	Départements	295 561	1
	Services départementaux d'incendie	50 725	0,8
	CNFPT- Centres de gestion	13 995	4,4
	Ensemble	**442 378**	**0,9**
ORGANISMES COMMUNAUX	Communes de moins de 500 habitants	35 488	-0,8
	Communes de 500 à 999 habitants	46 931	1,8
	Communes de 1000 à 1999 habitants	66 754	1,8
	Communes de 2000 à 3499 habitants	68 854	2,8
	Communes de 3500 à 9999 habitants	188 401	2,3
	Communes de 10000 à 19999 habitants	140 074	1,7
	Communes de 20000 à 39999 habitants	159 081	-0,1
	Communes de 40000 à 79999 habitants	150 332	3,2
	Communes de plus de 80000 habitants	165 752	1,5
	Centres communaux d'action sociale	122 007	2,3
	Caisses des écoles	8 823	17,4
	Autres établissements communaux	1 222	0,8
	Ensemble	**1 153 719**	**1,9**
ORGANISMES INTERCOMMUNAUX	Communautés urbaines et métropole	43 756	1,9
	Communautés de communes	80 930	4,9
	Communautés d'agglomération	80 805	10,2
	Syndicats d'agglomération nouvelle : SAN	1 874	-20,7
	Syndicats de communes à vocation multiple : SIVOM	9 087	-4,1
	Syndicats de communes à vocation unique : SIVU	26 617	1
	Syndicats mixtes et pôles métropolitains	31 636	1,7
	Ensemble	**274 705**	**4,5**
Autres organismes publics		8 492	1,8
Ensemble des collectivités		**1 879 294**	**2,00**

Source : SIASP 2012/2013, Insee,DGAFP, Traitement Observatoire de l'emploi et des métiers du CNFPT

« TOP TEN » DES FAMILLES DE MÉTIERS QUI PUBLIENT LE PLUS D'OFFRES D'EMPLOI EN 2015

Famille de métiers	Nombre d'offres publiées sur l'année 2015	Part des offres publiées sur l'année 2015 en %	Variation par rapport à l'année 2014 en %
Éducation et animation	5 686	13%	**-9,6%**
Affaires générales	5 048	11%	**-9,9%**
Social	2 930	7%	**-3,3%**
Enseignements artistiques	2 892	6%	**+10,2%**
Santé	2 478	5%	**+2%**
Entretien et services généraux	2 353	5%	**-18,9%**
Patrimoine bâti	1 977	4%	**-3,1%**
Finances	1 818	4%	**-3%**
Ressources humaines	1 744	4%	**+5,6%**
Prévention et sécurité	1 734	4%	**+21,9%**

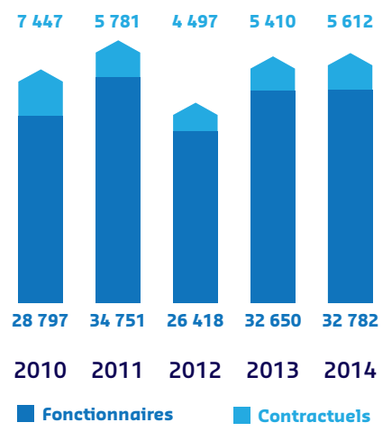
Source : Panorama de l'emploi 5ème édition juin 2016 FNCDG/ANDCDG

« TOP TEN » DES MÉTIERS QUI RECRUTENT LE PLUS

1. Chargée /chargé de propreté de locaux
2. Animatrice / Animateur éducatif(ve) accompagnement périscolaire
3. Animatrice / Animateur enfant-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 : Panorama de l'emploi 5ème édition juin 2016 FNCDG/ANDCDG

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉPARTS EN RETRAITE DE FONCTIONNAIRES ET DE CONTRACTUELS DEPUIS 2010



Source : CNRACL/IRCANTEC

RÉFORMES AYANT EU UN IMPACT SUR LA FPT CES DEUX DERNIÈRES ANNÉES

Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 (avancement d'échelon, mise en œuvre du protocole PPCR, contrôle médical des arrêts maladie, indemnisation des victimes de l'amiante)

Loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République

Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

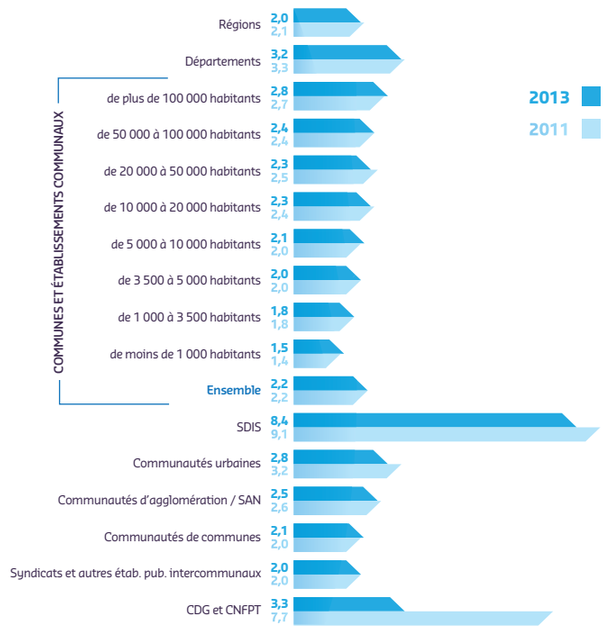
Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Code des relations entre le public et l'administration (entrée en vigueur au 1er janvier 2016)

FORMATION

Par rapport à 2011, le nombre moyen de journées de formation reste stable pour une grande partie des collectivités.

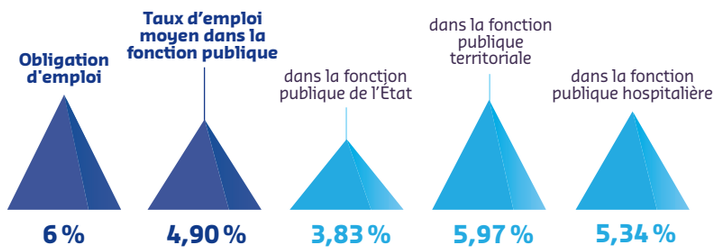
Nombre moyen de journées de formation des agents permanents par type de collectivités en 2011 et 2013



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

CONDITIONS DE TRAVAIL/POLITIQUES RH

A. Emploi de personnes en situation de handicap au 31 décembre 2014

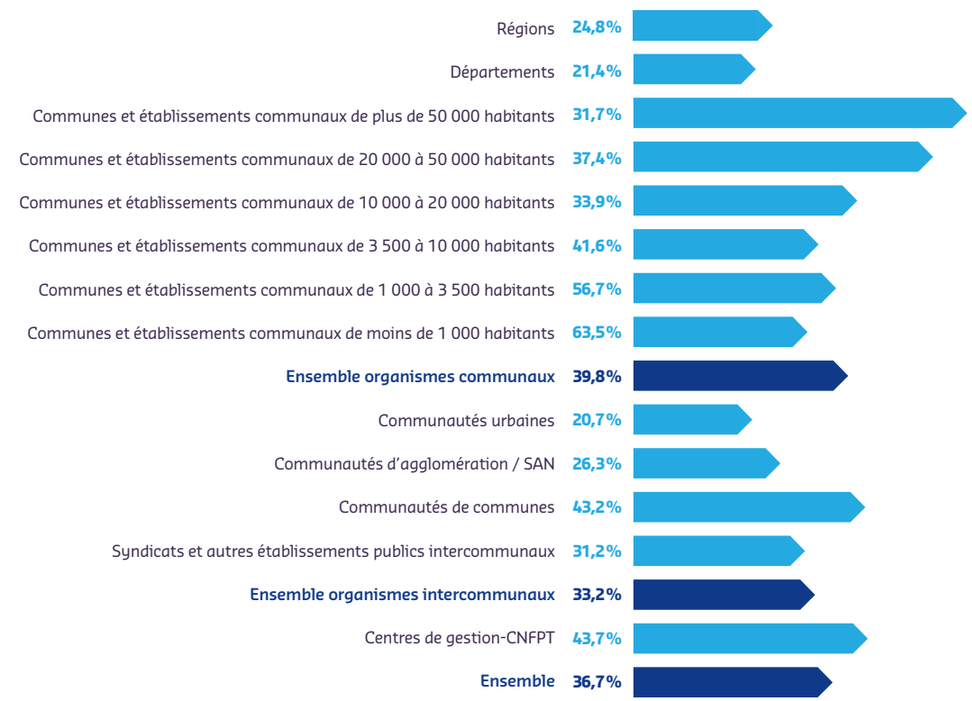


Source : FIPHFP

B. Égalité femmes/hommes

L'analyse du taux de féminisation des emplois fonctionnels par type de collectivité (graphique ci-dessous) révèle un plafond de verre : la difficulté d'accès des femmes aux postes de direction au sein des structures hiérarchiques les plus développées. En effet, on constate un poids plus important de femmes dirigeantes dans les petites collectivités et inversement dans les collectivités de taille importante. À 39,8 %, le taux de femmes exerçant un emploi fonctionnel dans les communes et établissements communaux est supérieur à la moyenne. Plus la strate des communes et établissements communaux augmente, plus le taux de féminisation diminue (excepté pour la strate de 20 000 à 50 000 habitants). Ainsi, on comptabilise 63,5 % de femmes exerçant un emploi fonctionnel dans les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants. Ce taux chute à 31,7 % pour les communes et établissements publics de plus de 50 000 habitants. Dans les grandes collectivités (régions, départements, communautés urbaines, communautés d'agglomération), le taux de féminisation est inférieur à la moyenne. Dans les conseils régionaux, un emploi fonctionnel sur quatre est exercé par une femme. On recense 21 % de femmes sur des emplois fonctionnels dans les conseils départementaux et dans les communautés urbaines et 26 % dans les communautés d'agglomération et les syndicats d'agglomération nouvelle (SAN). A noter que le taux de féminisation sur un emploi fonctionnel dans les centres de gestion et au CNFPT s'élève à 43,7 %.

C. Part des femmes exerçant un emploi fonctionnel selon le type d'employeurs*

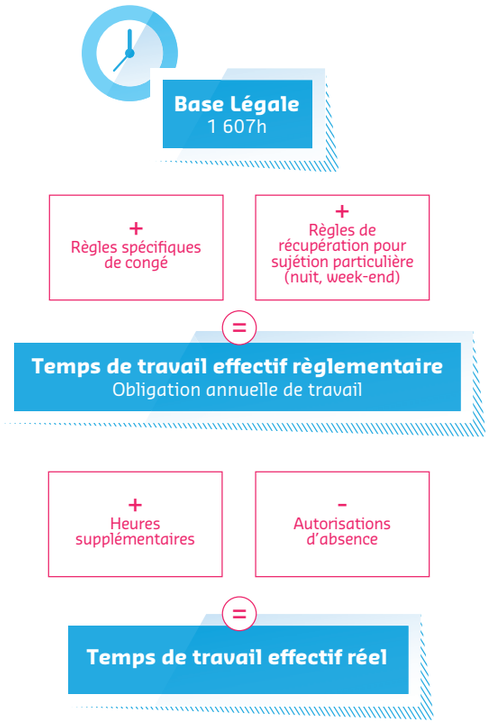


** Les SDIS ne figurent pas dans ce graphique car on ne recense aucun emploi fonctionnel dans les SDIS*
Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

D. Temps de travail

▶ **Rapport de Philippe LAURENT "*le temps de travail dans la fonction publique*" (mai 2016)**

Dans le secteur privé, des écarts importants existent par rapport à la moyenne de 1 694 heures. Ainsi l'enquête Emploi de l'Insee 2003-2004 évaluait la durée annuelle de travail à 1 580 heures pour l'énergie et 1 610 heures pour les activités financières. À l'opposé, cette durée allait jusqu'à 1 750 heures pour les services aux particuliers (hôtellerie, restauration, coiffure,...)



Source : rapport LAURENT
Télécharger le rapport à partir du lien suivant :
http://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-sur-temps-de-travail-dans-la-fonction-publique

Durée annuelle de travail (pour un salarié à temps complet) hors enseignants, magistrats, militaires et médecins hospitaliers

	Moyenne 2013-2014
Fonction publique d'État	1 627
Fonction publique territoriale	1 578
Fonction publique hospitalière	1 546
Ensemble fonction publique	**1 584**
Secteur privé	1 694

Source : Insee, Enquêtes Emploi 2013 et 2014

Durée annuelle de travail pour certaines professions de la fonction publique hors enseignants, magistrats, militaires et médecins hospitaliers

	Moyenne 2013-2014
Personnels de direction et ingénieurs	1 742
Administratifs de catégorie A - État	1 787
Administratifs de catégorie A - Collectivités locales et hôpitaux	2 073
Infirmiers, sages-femmes, puéricultrices	1 696
Animateurs socioculturels et de loisirs	1 509
Administratifs de catégorie B - État	1 571
Administratifs de catégorie B - Collectivités locales et hôpitaux	1 730
Adjoints administratifs de l'État	1 485
Agents de service - autres établissements	1 402
Agents de service hospitalier	1 572
Aide-soignant(e)s	1 593
Agents de la Police nationale	1 673
Pompiers	2 564

Source : Insee, Enquêtes Emploi 2011 - 2014, calcul fait pour la mission.

CONCLUSION

À l'horizon 2017...

Quels que soient la taille de la collectivité ou de l'EPCI, les moyens financiers, les contraintes géographiques, l'histoire, la culture des territoires, les maires et présidents organisent les missions de service public dans un environnement mouvant.

L'accroissement de la population, les contraintes budgétaires, les mutualisations et les réorganisations, imposées ou souhaitées, la réforme statutaire, les évolutions des outils et des métiers sont autant de changements auxquels les employeurs publics doivent faire face. Depuis 2010, plus d'une dizaine de lois ont bousculé la gestion des ressources humaines des collectivités et établissements publics. Pour autant, en dépit des contraintes particulières, les employeurs publics restent présents sur leurs territoires, s'adaptent, prennent de nouvelles orientations, trouvent des solutions spécifiques et adaptées pour permettre aux agents d'assurer la continuité du service public pour la population.

Le président du CSFPT, Philippe Laurent, souligne dans son rapport *Demain, la fonction publique territoriale*, adopté le 6 juillet 2016, les principaux enjeux des années à venir pour les agents territoriaux et donc pour les employeurs locaux.

De fait, dans un cadre financièrement contraint, les marges de manœuvre se trouveront dans une organisation adaptée et surtout dans un management qui sera à renouveler, à réinventer. Cela nécessitera un accompagnement permanent des agents par la formation et un suivi de ces évolutions qui devra s'appuyer sur un dialogue social approfondi.

> ***Les questions de personnel et d'organisation du travail seront essentielles pour le maintien de la qualité du service public.***

HoRHizons 2016

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

LES GRANDES TENDANCES D'HORHIZONS 2016 À RETENIR :

- Trois quarts des collectivités ***(74 %)*** estiment que la baisse des dotations va affecter leur politique RH, une proportion similaire à celle de 2015
- Plus de la moitié des collectivités territoriales ***(53 %)*** envisagent de ne pas remplacer les départs prévus, un chiffre en nette progression par rapport à 2015 ***(+9 points, 44 %)***
- La réforme territoriale concerne près des deux tiers des collectivités ***(65 %)***
- La réforme PPCR divise fortement les collectivités : ***37 %*** d'entre elles la jugent pertinente, tandis que ***39 %*** sont d'avis contraire. Mais la majorité s'accorde sur le caractère coûteux de cette réforme ***(52 %)***
- Plus de quatre collectivités sur dix ***(43 %)*** consacrent plus de ***1 %*** de leur masse salariale à la formation des agents.

Crédits photos : ©Sophie Loubaton ; ©Christophe Caudroy. - Conception & réalisation : AGENCE CIMAYA

AMF
ASSOCIATION DES MAIRES DE FRANCE ET DES PRÉSIDENTS D'INTERCOMMUNALITÉ
41 quai d'Orsay
75343 Paris Cedex 07
www.amf.asso.fr

le CNFPT
80 Rue de Reuilly
75012 Paris
www.cnfpt.fr

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale
80 Rue de Reuilly
75012 Paris
www.fncdg.com

ASSEMBLÉE DES DÉPARTEMENTS DE FRANCE
6, rue Duguay-Trouin
75006 Paris
www.departements.fr

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

Avec la participation du **CSFPT**