

Paris, le 9 octobre 2018

## / COMMUNIQUÉ DE PRESSE / COMMUNIQUÉ DE PRESSE /

### **HoRHizons 2018 : les collectivités et les EPCI mettent en place une approche rigoureuse et dynamique de la gestion de leurs ressources humaines**

L'AMF, le CNFPT, la FNCDCG, l'ADF et Régions de France ont lancé une quatrième étude sur les grandes tendances des politiques des ressources humaines des employeurs publics locaux. Elaborée à l'usage des élus locaux, cette étude donne une idée précise des efforts de bonne gouvernance engagés par les maires et présidents, employeurs d'1,9 million agents territoriaux.

En dépit d'un contexte budgétaire toujours plus contraint, *HoRHizons 2018* montre notamment que les collectivités et les intercommunalités mettent en place une approche rigoureuse et dynamique de la gestion de leurs ressources humaines.

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

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

Au moment des premiers bilans à mi-mandat, voici les principaux enseignements à retenir :

- **les dépenses de personnel continuent de stagner en 2018** pour la moitié des répondants (50 %, - 1 pt par rapport à 2017).
- Comme en 2017, **les nouvelles mesures statutaires<sup>1</sup> (47 %) et la mise en œuvre de la réforme territoriale (42 %) constituent les principales explications de l'évolution des dépenses.**
- **Le remplacement des départs constitue toujours la première raison de recrutement** (51 % contre 44 % en 2017).
- Pour les  $\frac{3}{4}$  des collectivités et établissements, **les dépenses consacrées à la formation sont stables et augmentent pour 19 % d'entre elles.**
- Les **formations métiers et formations initiales constituent les deux axes prioritaires des politiques de formation** des collectivités (respectivement 73 % et 61 %).
- **22 % des collectivités ont aménagé leur règlement pour autoriser la formation à distance sur le lieu de travail.**
- **57 % des collectivités interrogées ont mis en place des dispositifs de protection sociale complémentaire** (+ 13 points par rapport à 2017)
- **28 % des répondants constatent une augmentation des situations d'inaptitude dans leurs structures**, ce chiffre augmente par rapport à 2017 (+ 4 points). Ce phénomène touche principalement les collectivités de taille importante comme les régions (91 %), les départements (79 %) et les communes de plus de 20 000 habitants (78 %).

<sup>1</sup> Mesures statutaires : revalorisation de 0,6 % du point d'indice intervenue en février 2017, mise en œuvre des évolutions prévues dans le cadre du protocole Parcours professionnel carrière et rémunération (PPCR), etc.

- Pour faire face à ces difficultés, **près d'un quart des collectivités (23 %) ont mis en place des dispositifs d'accompagnement des reclassements professionnels.**
- En 2018, **54 % des collectivités et EPCI ont mis en place au moins une action relative à l'égalité femmes/hommes.** Ce chiffre est en progression depuis 2017 (+ 10 pts).
- **Dans 53 % des cas, le délégué à la protection des données est un agent interne à la collectivité** et dans 47 % des collectivités et établissements, la fonction est externalisée.
- Suite au décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique, **17 % des collectivités et établissements ont mis en place un référent déontologue au sein de leur structure.** Pour la majorité des répondants, il s'agit d'un service assuré par le Centre de gestion.
- **Environ 3 % des répondants déclarent rencontrer des difficultés avec les agents pour faire respecter les règles de laïcité dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.**
- **12 % des répondants ont formalisé un accord ou sont en phase d'expérimentation pour permettre aux agents de faire du télétravail.**
- **54 % des répondants ont engagé des négociations avec les organisations syndicales depuis le 1er janvier 2018.** Celles-ci portent principalement sur la prévention des risques, la préparation des élections professionnelles, la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire, et la formation.

Retrouvez la plaquette *HoRHizons 2018* sur [www.amf.asso.fr](http://www.amf.asso.fr) / [www.fncdg.com](http://www.fncdg.com) / [www.departements.fr](http://www.departements.fr) / [www.regions-france.org](http://www.regions-france.org) et l'intégralité de l'étude de l'institut CSA sur [www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)

## HoRHizons 2018

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

*L'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité (AMF), le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), la Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale (FNCDG), l'Assemblée des Départements de France (ADF) et Régions de France, avec la participation du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), ont réalisé pour la quatrième année consécutive le Baromètre HoRHizons 2018 pour rendre compte de l'état réel de la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales et analyser ses évolutions par rapport aux années précédentes.*

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

**L'étude propose des éléments chiffrés fiables et récents, illustrant les politiques des ressources humaines des employeurs publics locaux. Elle s'articule en cinq axes : l'évolution de la masse salariale, les régimes indemnitaires, les perspectives de recrutement, la politique de formation, la santé et la sécurité au travail.**

*Par ailleurs, comme chaque année, le Baromètre HoRHizons identifie plusieurs sujets d'actualité RH et s'intéresse à leur mise en œuvre au sein des collectivités. Dans la quatrième édition, elle présente la protection des données personnelles, la déontologie des fonctionnaires, le télétravail et l'état des négociations syndicales.*

### CONTACTS PRESSE

#### AMF

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

#### CNFPT

Claire MORDRET  
01 55 27 41 35  
[claire.mordret@cnfpt.fr](mailto:claire.mordret@cnfpt.fr)

#### FNCDG

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

#### ADF

Sophie LE MOUËL  
01 45 49 60 31  
[sophie.lemouel@departements.fr](mailto:sophie.lemouel@departements.fr)

#### Régions de France

Alexandrine SALVI  
06 43 60 37 53  
[asalvi@regions-France.org](mailto:asalvi@regions-France.org)