



BAROMÈTRE HORIZONS 2017



Juillet 2017 / Étude n°1700286



1 **MÉTHODOLOGIE** *du dispositif de l'enquête* p.3



2 **RÉSULTATS DÉTAILLÉS** *de l'enquête* p.6

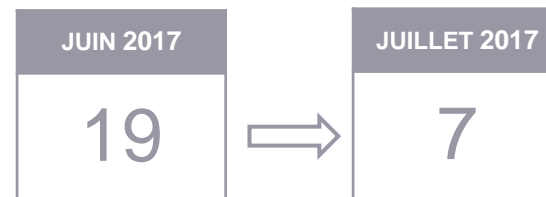
1. *Contexte institutionnel* p.7
2. *Effectifs et recrutements* p.12
3. *Politique RH* p.20
4. *Conditions de travail* p.28
5. *Autres sujets* p.37



MODE DE RECUEIL

DATES DE TERRAIN

Interrogation des collectivités territoriales
PAR TÉLÉPHONE



CIBLE INTERROGÉE



805 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 1^{er} adjoint ou le secrétaire de mairie (communes de 3 500 à 20 000 habitants)
3. Le maire, le 1^{er} adjoint ou le secrétaire de mairie (communes de moins de 3 500 habitants)

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	10	10
Départements	16	16
Communes	591	591
Communautés d'agglomération	19	22
Communautés de communes	169	166

RÉPARTITION DES COLLECTIVITÉS AU SEIN DES EPCI

	BRUT (en %)	REDRESSÉ (en %)
Communautés d'Agglomération	10%	12%
Communautés de Communes	90%	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	6%	4%
Nord-Est	29%	35%
Nord-Ouest	28%	25%
Sud-Est	20%	19%
Sud-Ouest	16%	16%
DOM	1%	1%

PROFIL DES RÉPONDANTS



PROFIL DES RÉPONDANTS

Total ÉLUS 67%

Total AGENTS de la fonction publique territoriale 33%

62%



Maire

5%

1er adjoint

16%

DRH

13%

DGS

3%

DGA

1%

DG

NOMBRE D'AGENTS DANS LA COLLECTIVITÉ

35%



Moins de 5 agents

19%



5 à 10 agents

22%



11 à 49 agents

8%



50 à 99 agents

15%



100 agents et +

1%



NSP



RÉSULTATS DÉTAILLÉS

de l'enquête

Avertissement : les résultats sur les **départements** sont donnés à titre *indicatif*. En raison de la **faiblesse des effectifs** observée sur cette cible (16 départements ayant répondu à l'enquête sur 101), les résultats par département sont à **interpréter avec prudence**.

1

CONTEXTE INSTITUTIONNEL

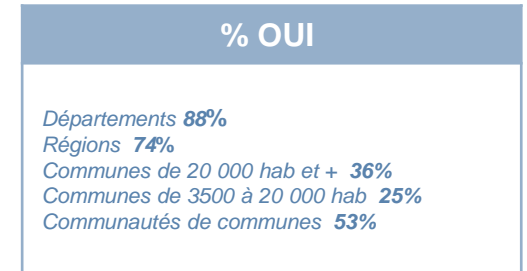
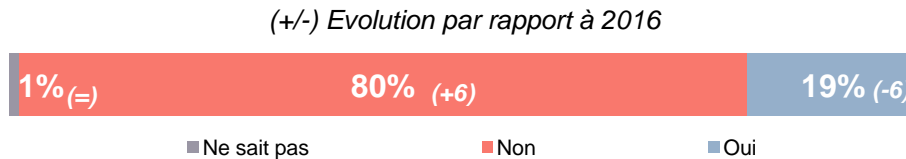
AU GLOBAL, DEUX COLLECTIVITÉS SUR DIX SE DISENT IMPACTÉES PAR LA LOI NOTRe. DES TRANSFERTS DE PERSONNEL QUI ONT PRINCIPALEMENT TOUCHÉ LES RÉGIONS ET LES DÉPARTEMENTS

Question 9.

Avez-vous été concerné par un transfert de personnel du fait de l'application de la loi NOTRe ?

CHANGEMENT DE LIBELLÉ

Base : ensemble (n=805)



PRÈS DES TROIS QUARTS DES COLLECTIVITÉS SONT AUJOURD'HUI CONCERNÉES PAR UNE RÉORGANISATION TERRITORIALE

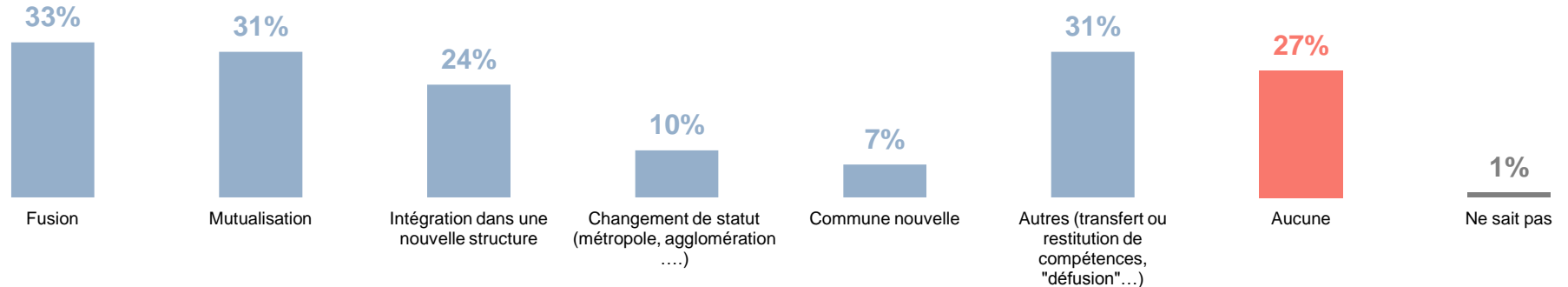
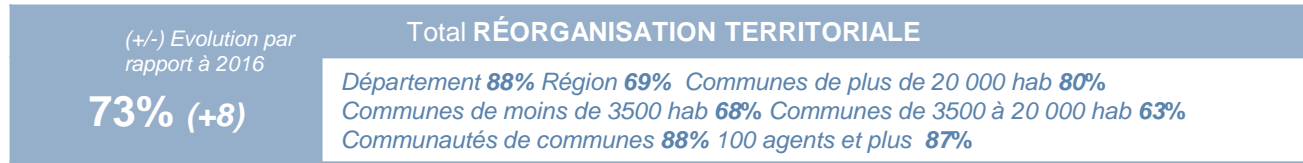
ENGAGEMENT DANS UNE RÉORGANISATION TERRITORIALE

Question 10.

Dans quel type de réorganisation territoriale votre collectivité ou structure a-t-elle été engagée ?

Plusieurs réponses possibles / CHANGEMENT DE LIBELLÉ & ITEMS

Base : ensemble (n=805)



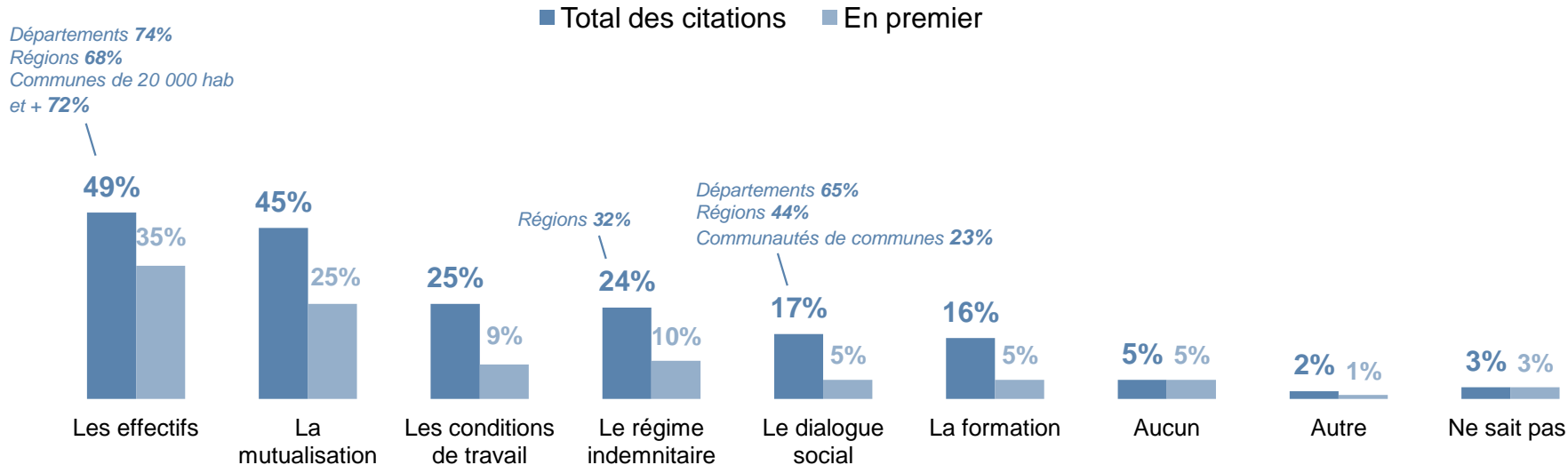
SELON LES COLLECTIVITÉS, LES EFFECTIFS ET LA MUTUALISATION SONT / SERONT LES DOMAINES RH LES PLUS IMPACTÉS PAR LES RÉORGANISATIONS TERRITORIALES

Question 41.

Selon vous, quels sont les domaines RH qui sont ou seront le plus « impactés » par les réorganisations territoriales ?

NOUVELLE QUESTION

Base : Ensemble (n=805)



POUR UNE MAJORITÉ DE COLLECTIVITÉS, LA BAISSÉ DES DOTATIONS DE L'ÉTAT A UN IMPACT SUR LA POLITIQUE RH, EN PARTICULIER SUR LE RECRUTEMENT

Question 11.

La baisse des dotations a-t-elle un impact sur votre politique en matière de ressources humaines ?

CHANGEMENT DE LIBELLÉ & ITEMS

Base : ensemble (n=805)

IMPACT de la baisse des dotations sur la politique RH



% OUI

Régions **92%**
 Départements **86%**
 Communes de 20 000 hab et + **89%**
 Communes de 3500 à 20 000 hab **86%**
 Communes de moins de 3500 hab **49%**
 Communautés de communes **71%**

LE RECRUTEMENT ET LA PÉRENNISATION DES EMPLOIS AIDÉS SONT LES DEUX ASPECTS LES PLUS TOUCHÉS PAR LA BAISSÉ DES DOTATIONS EN 2017

Question 12.

Sur quels aspects ?

Plusieurs réponses possibles / CHANGEMENT DE LIBELLÉ & NOUVEAUX ITEMS

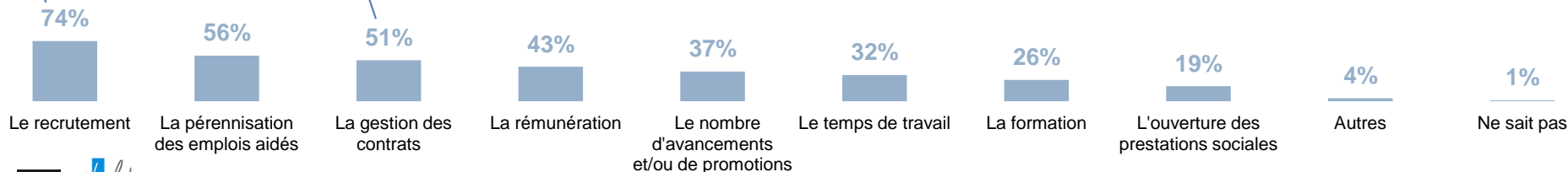
Base : collectivités pensant que la baisse des dotations va avoir un impact sur leur politique RH (n=468)

Communes

de 3500 à 20 000 hab **91%**

Communes

de 3500 à 20 000 hab **64%**



RECRUTEMENTS, GESTION DES CONTRATS **82%**

RÉMUNÉRATION, AVANCEMENT & PROMOTIONS **57%**

2

EFFECTIFS ET RECRUTEMENTS

LES DÉPENSES DE PERSONNEL CONTINUENT DE STAGNER POUR UNE COLLECTIVITÉ SUR DEUX. DAVANTAGE QU'EN 2016, LES NOUVELLES MESURES STATUTAIRES ET INDEMNITAIRES CONSTITUENT LA PRINCIPALE EXPLICATION DE L'ÉVOLUTION DES DÉPENSES, SUIVIE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME TERRITORIALE

ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE PERSONNEL

En **AUGMENTATION 34%**

Rappel 2016 : 33%
2015 : 40%



Régions **73%**
Départements **30%**
Communes de 3500 à 20 000 hab **45%**
+ de 20 000 hab **32%**
-de 3500 hab **25%**
Communautés de communes **59%**

En **STAGNATION 51%**

2016 : 53%
2015 : 51%



Communes - de 3500 hab **62%**

En **RÉDUCTION 12%**

2016 : 13%
2015 : 9%



Communes + de 20 000 hab **23%**
3500 à 20 000 hab **19%**

NSP **3%**

2016 : 1%
2015 : <1%

Question 3.

Quelle est l'évolution des dépenses de personnel par rapport à l'année précédente dans votre collectivité ou structure ?

Base : ensemble (n=805)

CAUSES DE L'ÉVOLUTION DES DÉPENSES

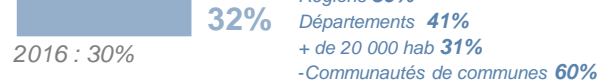
De nouvelles mesures statutaires et indemnitaires



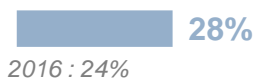
De la mise en œuvre de la réforme territoriale



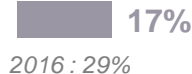
De transferts de compétences



De modifications dans la gestion des services publics*



Autres



Ne sait pas



Question 4.

Cette évolution est-elle due en partie ou totalement aux conséquences... ?

Plusieurs réponses possibles

Base : collectivités ayant constaté une évolution des dépenses de personnel (n=370)

*Réinternalisation d'un service, DSP – Délégation de Service Public...

DES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT QUI RESTENT LIMITÉES MALGRÉ UNE LÉGÈRE PROGRESSION ET QUI SE CONCENTRENT SURTOUT DANS LES COMMUNES DE PLUS DE 20 000 HABITANTS, LES DÉPARTEMENTS ET LES RÉGIONS

Question 13.

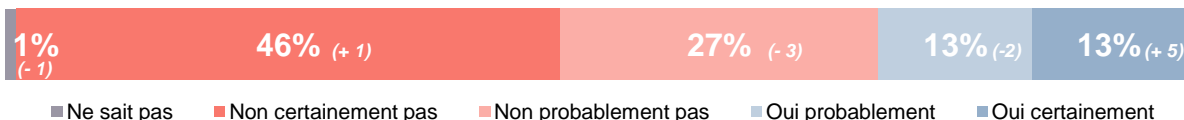
En 2018, envisagez-vous de recruter ?

CHANGEMENT DE LIBELLÉ

Base : ensemble (n=805)

VOLONTÉ de RECRUTEMENTS

(+/-) Evolution par rapport à 2016



% OUI

26%
2016 : 23%
2015 : 17%

Régions **91%** (2016 : 50%)
Départements **81%** (2016 : 73%)
Communes de 20 000 hab et + **78%** (2016 : 75%)
Communes de 3500 à 20 000 hab **45%** (2016 : 37%)
Communes de moins de 3500 hab **10%** (2016 : 16%)
Communautés de communes **55%** (2016 : 30%)

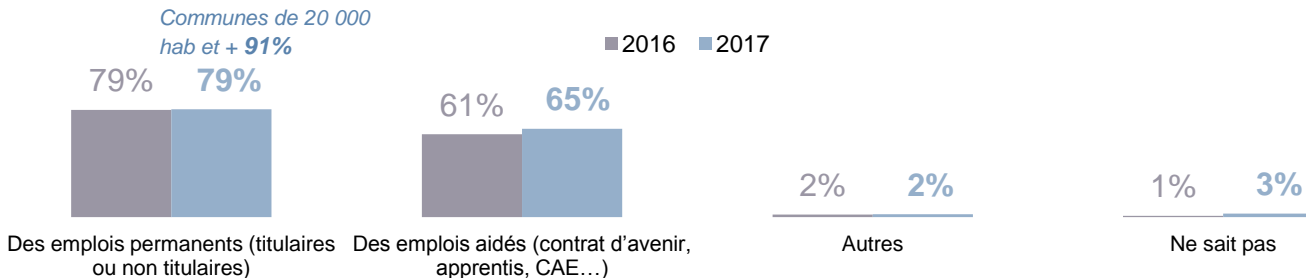
TYPES D'EMPLOI POTENTIELLEMENT RECRUTÉS

Question 14.

Comptez-vous recruter... ?

Plusieurs réponses possibles

Base : collectivités pensant recruter en 2018 (n=208)



Communes de 20 000 hab et + **91%**

Communes de 3500 à 20 000 hab **73%**

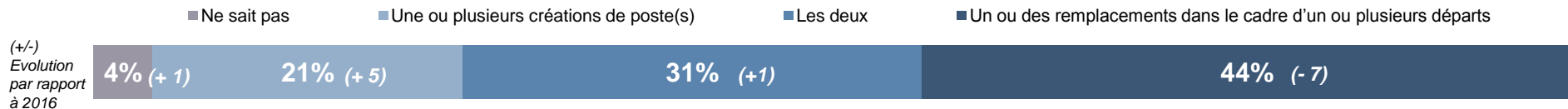
SI LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS EST TOUJOURS LA PREMIÈRE RAISON DE RECRUTEMENT, LA CRÉATION DE POSTE GAGNE DU TERRAIN CETTE ANNÉE

Question 16.

Ces recrutements vont-ils être consécutifs à... ?

Base : collectivités pensant recruter en 2018 (n=208)

RAISONS de RECRUTEMENTS



Communes de 3500 à 20 000 hab **68%**

Services techniques, Aménagement & Développement et fonctions support = les principaux secteurs concernés par les créations de poste en 2017.

Question 17.

Dans quel(s) champ(s) de politiques publiques cette/ces création(s) de poste(s) va-t-elle/ vont-elles porter ?

Plusieurs réponses possibles / **CHANGEMENT DE LIBELLÉ**

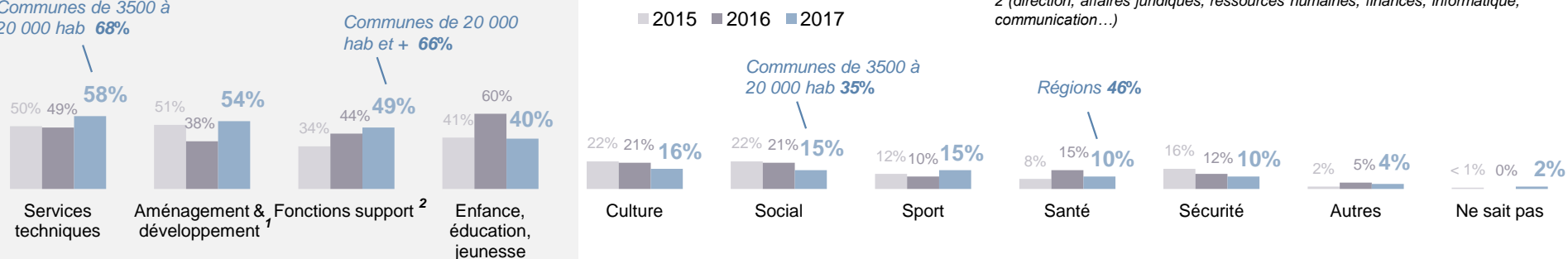
Base : collectivités pensant créer plusieurs postes en 2018 (n=108)

Communes de 3500 à 20 000 hab **68%**

Communes de 20 000 hab et + **66%**

1 (politique de la ville, urbanisme, transports, environnement, action économique, emploi, Europe et international...)

2 (direction, affaires juridiques, ressources humaines, finances, informatique, communication...)



QUATRE COLLECTIVITÉS SUR DIX ENVISAGENT DE REMPLACER TOUS LES DÉPARTS, UN RÉSULTAT EN NETTE PROGRESSION PAR RAPPORT À 2016

VOLONTÉ DE REMPLACEMENT DES DÉPARTS

Question 18.

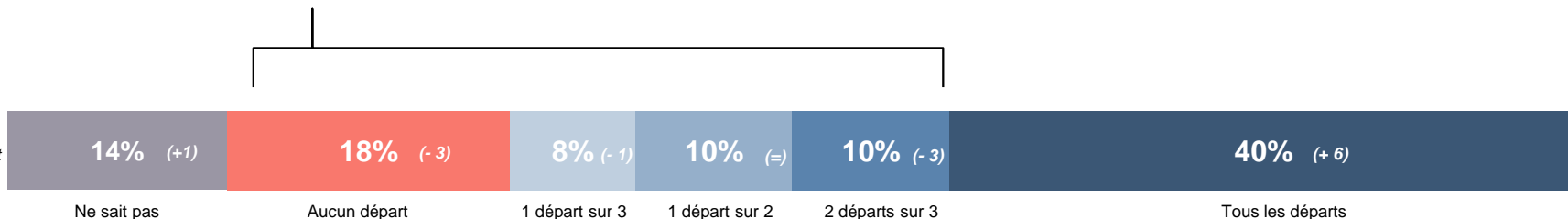
A l'avenir, pensez-vous remplacer...?

CHANGEMENT DE LIBELLÉ

Base : ensemble (n=805)



(+/-)
Evolution
par rapport
à 2016



LE NON REMPLACEMENT DE TOUS LES DÉPARTS EST AVANT TOUT LA CONSÉQUENCE DES RÉORGANISATIONS DE SERVICES

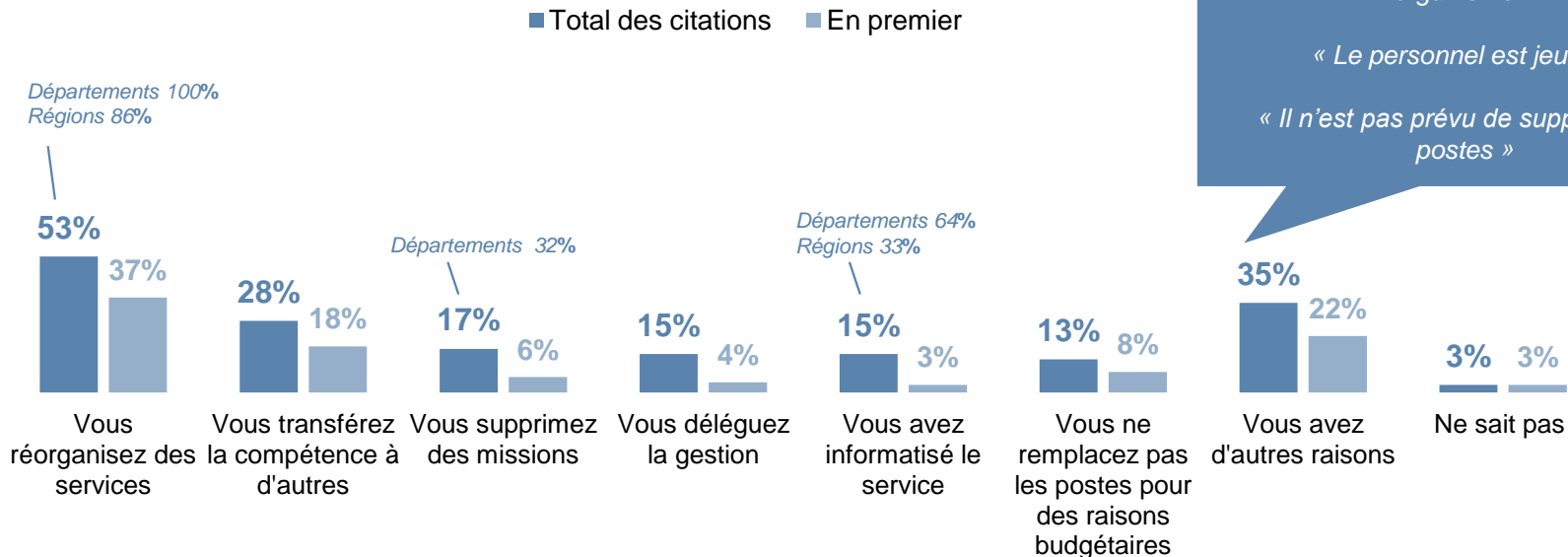
Question 42.

Pour quelles raisons ne pensez-vous pas remplacer tous les départs au sein de votre collectivité ou structure ?

Est-ce parce que...

/ Plusieurs réponses possibles - **NOUVELLE QUESTION**

Base : A ceux qui ne pensent pas remplacer tous les départs (n=366)



« Je suis une petite structure avec un seul salarié »

« On va donner notre gestion à un autre organisme »

« Le personnel est jeune »

« Il n'est pas prévu de supprimer de postes »

À L'INVERSE, LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS VISE L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DU SERVICE RENDU À LA POPULATION

Question 43.

Pour quelles raisons pensez-vous remplacer les départs au sein de votre collectivité ou structure (que ce soit en totalité ou en partie)?

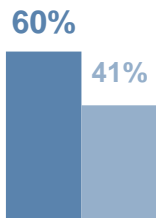
Est-ce parce que... En premier ? Et ensuite ?

Plusieurs réponses possibles / NOUVELLE QUESTION

Base : A ceux qui pensent remplacer les départs en totalité ou en partie (n=549)

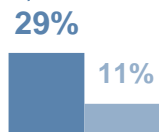
■ Total des citations ■ En premier

Communes de 3 500 à 20 000 hab **75%**

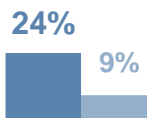


Vous améliorez la qualité du service rendu à la population

Régions 53%
Départements 49%

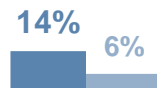


Vous faites évoluer le poste (temps de travail, qualification, statuts différents...)



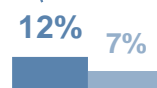
Vous développez l'offre de service (en raison de l'augmentation de la population locale...)

Régions 62%
Communautés de communes 35%



Vous reprenez une compétence

Départements 17%

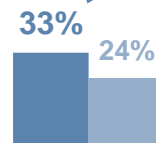


Vous reprenez la gestion d'un service

« Nous avons peu de personnel, et ce serait en fait, une obligation de remplacer, sinon on serait en sous effectif. »

« Je n'ai pas de personnel en trop »

« Parce qu'on remplace quand c'est indispensable surtout lorsque c'est un chef de service. »



Autres



Ne sait pas

EN 2017, UN TIERS DES COLLECTIVITÉS A PASSÉ UNE CONVENTION AVEC PÔLE EMPLOI POUR L'INDEMNISATION DES AGENTS CONTRACTUELS, UN SCORE EN BAISSÉ PAR RAPPORT À L'ANNÉE DERNIÈRE

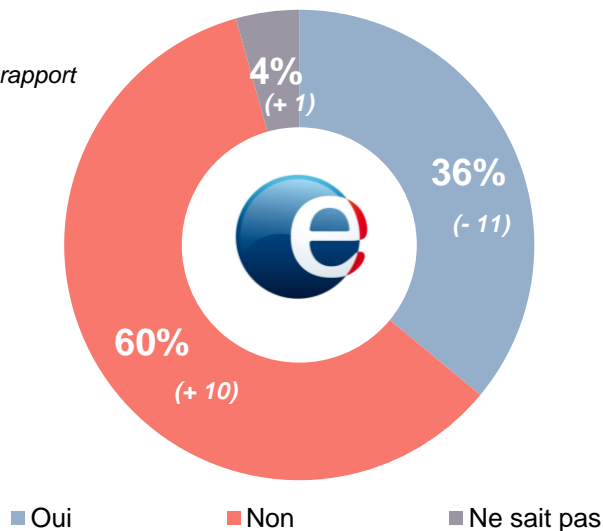
INDEMNISATION DES CONTRACTUELS VIA PÔLE EMPLOI

Question 21.

Avez-vous passé une convention d'assurance chômage avec Pôle emploi pour l'indemnisation des agents contractuels ?

Base : ensemble (n=805)

(+/-) Evolution par rapport à 2016



% OUI

Régions **50%** (2016 : 41%)
Départements **18%** (2016 : 32%)
Communes de 3500 à 20 000 hab **57%** (2016 : 64%)
Communes de 20 000 hab et + **40%** (2016 : 45%)
Communes de moins de 3500 hab **27%** (2016 : 42%)
Communautés de communes **62%** (2016 : 60%)

3

POLITIQUE RH

UN TIERS DES COLLECTIVITÉS CONSACRENT PLUS DE 1% DE LA MASSE SALARIALE À LA FORMATION DE LEURS AGENTS EN 2016

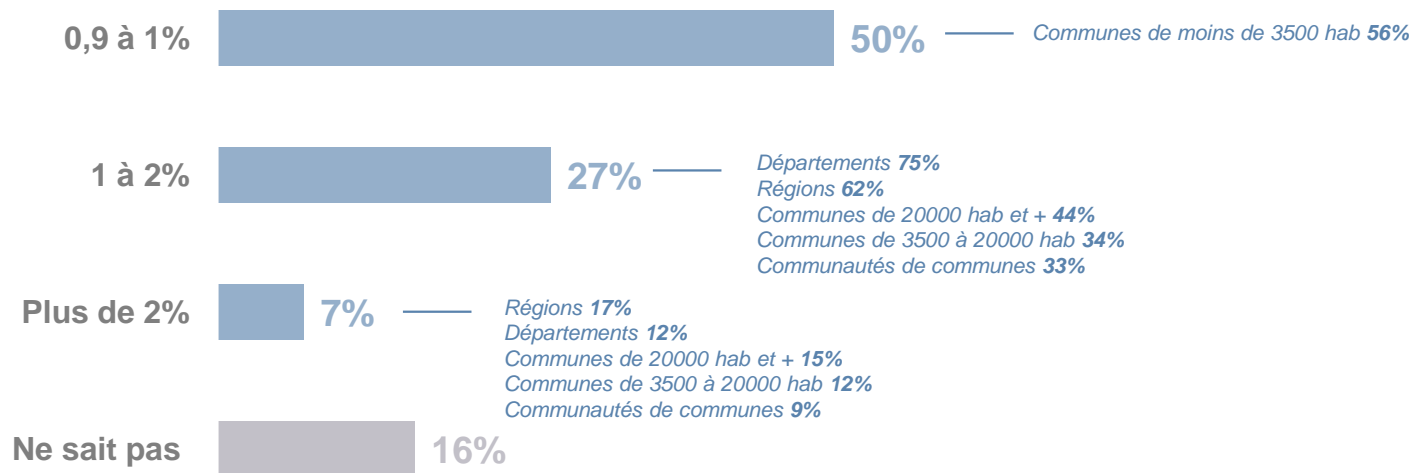
MOYENS consacrés à la FORMATION

Question 24.
Quel pourcentage de la masse salariale avez-vous consacré à la formation de vos agents en 2016 (hors salaires et frais de déplacement) ?

CHANGEMENT DE LIBELLÉ & ITEMS

Base : Ensemble (n=805)

MASSE SALARIALE & FORMATIONS



EN 2016, PLUS D'UNE COLLECTIVITÉ SUR DEUX A PERMIS À CHACUN DE SES AGENTS DE BÉNÉFICIER DE 2 À 5 JOURS DE FORMATION

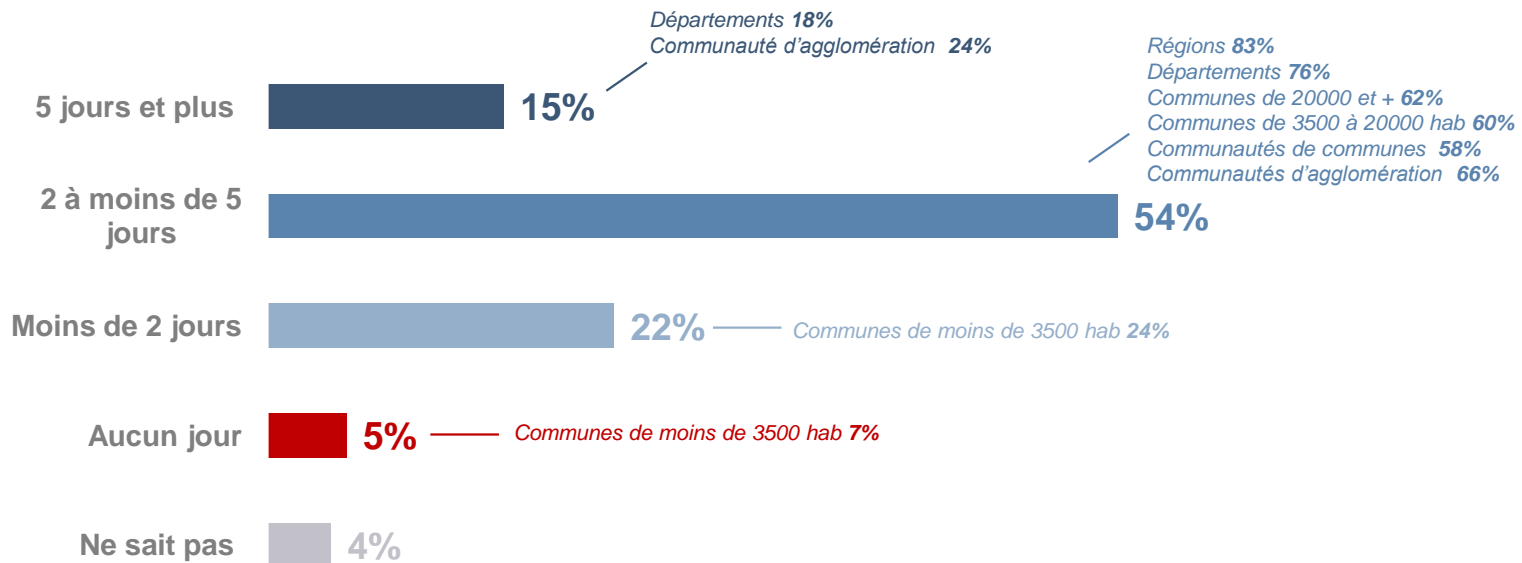
Question 45.

Quel est, en 2016 et par agent, le nombre de jours consacré à la formation au sein de votre collectivité ?

NOUVELLE QUESTION

Base : Ensemble (n=805)

JOURS DE FORMATION AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ



LA QUASI-TOTALITÉ DES COLLECTIVITÉS SONT AFFILIÉES À UN CENTRE DE GESTION. L'ADHÉSION AU SOCLE PROGRESSE DE 7 POINTS CETTE ANNÉE

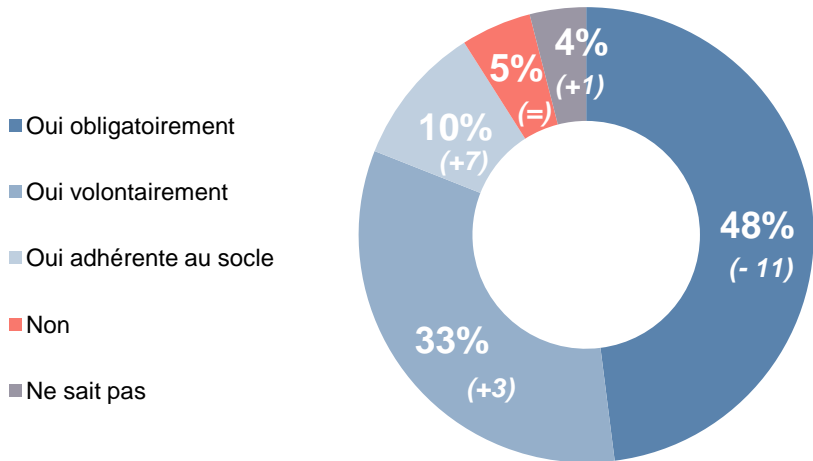
AFFILIATION à un CENTRE DE GESTION

Question 7.

Votre collectivité est-elle affiliée à un Centre de gestion (CDG) ?

Base : ensemble (n=805)

(+/-) Evolution par rapport à 2016



% OUI

91% (-1)
2015 : 94%

Communes de 3500 à 20 000 hab **99%**
Communes de moins de 3500 hab **93%**
Communes de 20 000 hab et + **68%**
Communautés de communes **96%**
11 à 50 agents **96%**
100 agents et + **76%**

Régions **30%**
Départements **30%**

LA MÉDECINE PRÉVENTIVE RESTE LE PRINCIPAL SERVICE DU CENTRE DE GESTION UTILISÉ PAR LES COLLECTIVITÉS SUIVIE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

SERVICES DE CENTRES DE GESTION UTILISÉS

Question 8.

Quels services facultatifs du centre de gestion utilisez-vous ?

Plusieurs réponses possibles - **CHANGEMENT DE LIBELLÉ & ITEMS**

Base : ensemble (n=805)

(+/-) Evolution par rapport à 2016

MÉDECINE ET PRÉVENTION 80%

(2016 : 81% ; 2015 : 80%)

ASSURANCE / PROTECTION SOCIALE 58%

(2016 : 60% ; 2015 : 55%)

PRINCIPAUX SERVICES UTILISÉS

Communes de 3500

à 20 000 habitants **66%**

68%

(-1)

Médecine préventive

56%

(+3)

Prévention des risques professionnels

51%

(-1)

Contrat de groupe d'assurance statutaire

49%

(-6)

Accompagnement à la fiabilisation des dossiers retraite

45%

(-8)

Conseil en organisation et gestion des ressources humaines

37%

(-4)

Remplacement

Mais aussi...

29% Convention de participation en matière de protection sociale (=)

21% Archives (=)

20% Psychologue du travail, ergonomiste (=)

16% Gestion des paies (-1)

10% Groupement de commande (-6)

14% Action sociale (-2)

6% Mise à disposition d'assistants sociaux (-1)

1% Autres (-1)

3% Aucun (-2)

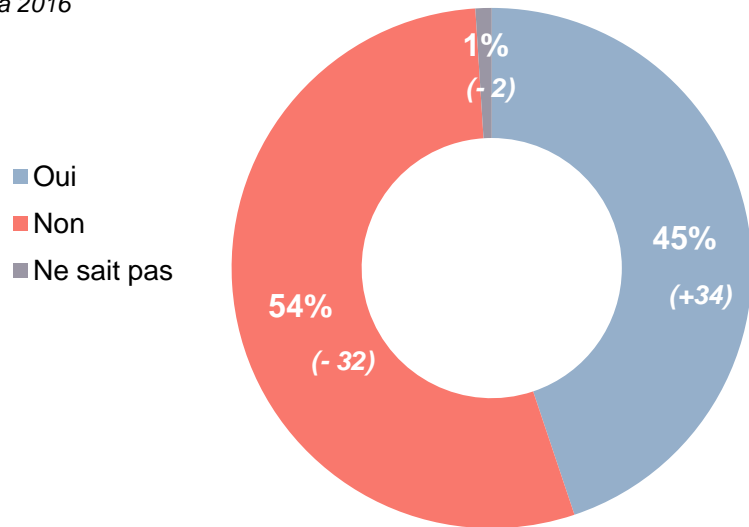
LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE (RIFSEEP) A DÉJÀ FAIT L'OBJET D'UNE DÉLIBÉRATION POUR PLUS DE QUATRE COLLECTIVITÉS SUR DIX, UN SCORE EN NETTE PROGRESSION CETTE ANNÉE

Question 5.

La mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) a-t-il déjà fait l'objet d'une délibération ?

Base : ensemble (n=805)

(+/-) Evolution par rapport
à 2016



% OUI

Départements **27%**

Régions **22%**

Communes de moins de 3500 hab **46%**

Communes de 3500 à 20 000 hab **46%**

Communes de 20 000 hab et + **36%**

Communautés de communes **44%**

PLUS DE DEUX TIERES DES COLLECTIVITÉS DÉCLARENT TRAVAILLER SUR LA BASE DE 1607 HEURES EFFECTIVES. LA PRATIQUE DU RECENSEMENT DU NOMBRE TOTAL DE JOURS DE CONGÉS PROGRESSE CETTE ANNÉE (TROIS QUARTS DES COLLECTIVITÉS CONCERNÉES)

DURÉE LÉGALE DE TEMPS DE TRAVAIL

Question 34.

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=805)

(+/-) Evolution par rapport à 2016



% OUI

Régions **74%**
 Départements **58%**
 Communes de 3500 à 20 000 hab **73%**
 Communes de moins de 3500 hab **66%**
 Communes de 20 000 hab et + **52%**
 Communautés de communes **80%**

RECENSEMENT DU NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS

Question 35.

Possédez-vous un document recensant le nombre total de jours de congés, autorisations d'absence, RTT, jours du maire, ?

Base : ensemble (n=805)

(+/-) Evolution par rapport à 2016



% OUI

Départements **93%**
 Régions **87%**
 Communes de 20 000 hab et + **90%**
 Communes de 3500 à 20 000 hab **86%**
 Communes de moins de 3500 hab **69%**
 Communautés de communes **87%**

UNE COLLECTIVITÉ SUR DIX A DÉJÀ ENGAGÉ UNE DÉMARCHE DE MODIFICATION DES TEMPS DE TRAVAIL

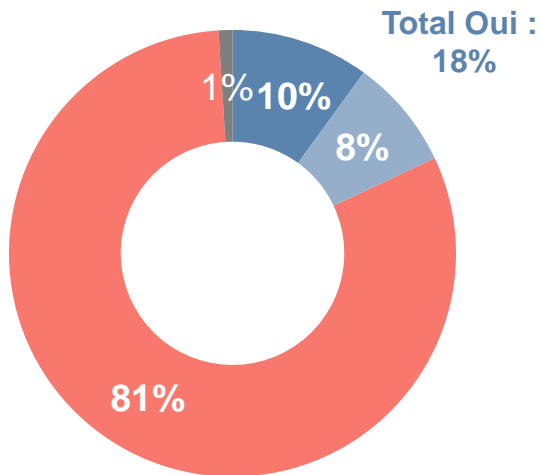
Question 52.

Avez-vous déjà engagé ou avez-vous l'intention d'engager une démarche de modification des temps de travail ?

NOUVELLE QUESTION

Base : Ensemble (n=805)

MODIFICATION TEMPS DE TRAVAIL



- Oui, vous avez déjà engagé une démarche
- Oui, vous avez l'intention d'engager une démarche
- Non
- Ne sait pas

% OUI

Régions **58%**
Départements **51%**
Communes de 20 000 hab et + **56%**
Communes de 3500 à 20 000 hab **34%**
Communes de moins de 3500 hab **9%**
Communautés de communes **32%**

4

CONDITIONS DE TRAVAIL

PLUS DE QUATRE COLLECTIVITÉS SUR DIX ONT MIS EN PLACE UNE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE. CELLE-CI PORTE MAJORITAIREMENT SUR LA PRÉVOYANCE ET LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

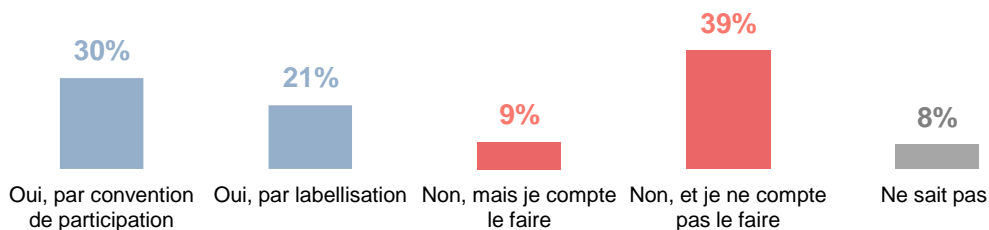
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Question 28.

Avez-vous mis en place une protection sociale complémentaire ?

Plusieurs réponses possibles

Base : ensemble (n=805) (par convention de participation et/ou labellisation)



Ont mis en place une protection sociale complémentaire par convention et/ou labellisation

44% (-4)

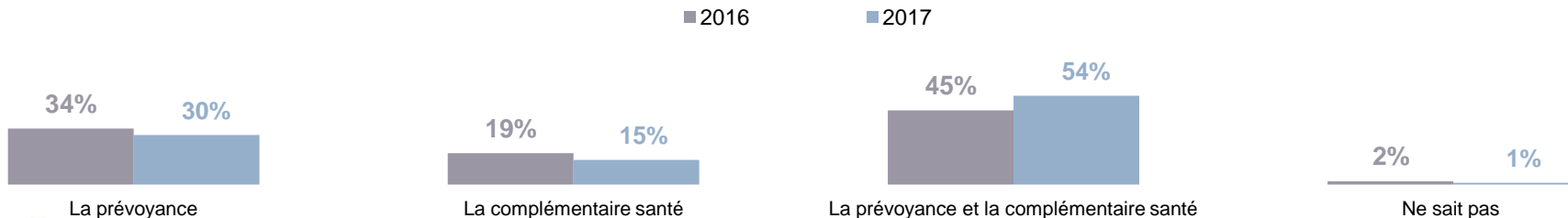
Régions 87 %
 Départements 77%
 Communes de 20 000 hab et + 64%
 De 3500 à 20 000 hab 59%
 Moins de 3500 hab 38%
 Communautés de communes 56%

TYPE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Question 30.

Cette protection sociale complémentaire porte sur...?

Base : collectivités ayant mis en place une protection sociale complémentaire (n=358)



DES RECOURS AU CT/CHSCT EN FORTE PROGRESSION EN 2017, PRINCIPALEMENT POUR METTRE EN PLACE LE NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE ET AMÉLIORER LE DOCUMENT UNIQUE

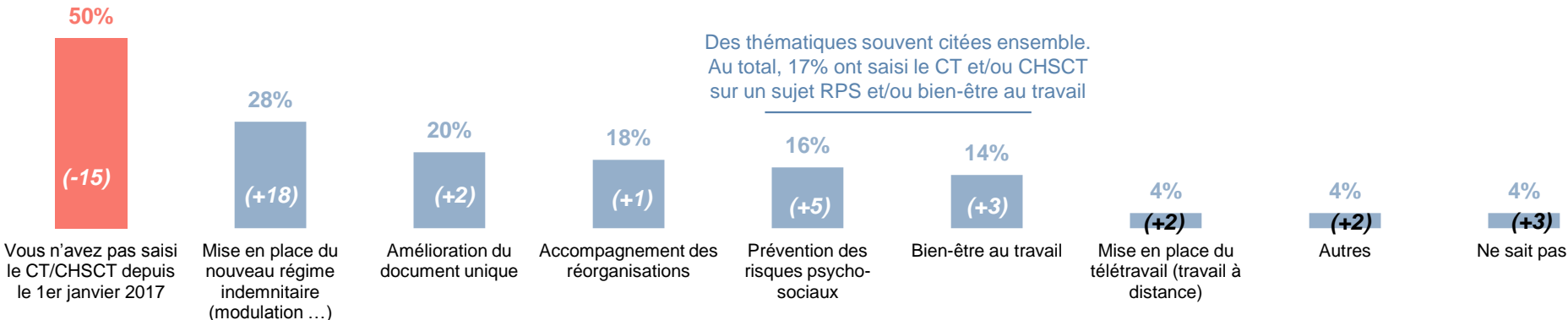
DOSSIERS SAISIS PAR LE CT et/ou CHSCT

Question 33.

Pour quel dossier avez-vous saisi le CT et/ou CHSCT depuis le 1^{er} janvier 2017 ?

Base : ensemble (n=805) – Plusieurs réponses possibles

(+/-) Evolution par rapport à 2016



A SAISI LE CT ET/OU CHSCT

46% (+ 12)

Départements 95%
Régions 87%
Communes de 20 000 hab et + 97%
De 3500 à 20 000 hab 83%
Moins de 3500 hab 33%
Communautés de communes 63%

LES PROTOCOLES D'ACCORD MIS EN PLACE AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES CONCERNANT PRINCIPALEMENT LES MOYENS ACCORDÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES ET LE TEMPS DE TRAVAIL

Question 51.

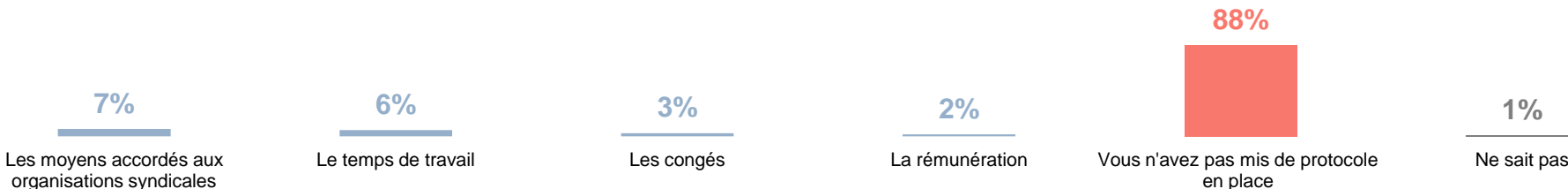
Si vous avez mis en place un protocole d'accord avec les organisations syndicales, celui-ci concerne-t-il ?

Plusieurs réponses possibles - NOUVELLE QUESTION

Base : Ensemble (n=805)

11% des collectivités ont mis en place un protocole d'accord avec les organisations syndicales

Régions 78% / Départements 65%



MOINS D'UNE COLLECTIVITÉ SUR DIX A MIS EN PLACE DES DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS. DES RÉGIONS D'AVANTAGE INVESTIES DANS CE DOMAINE

Question 53.

Avez-vous mis en place des dispositifs de lutte contre les discriminations ?

NOUVELLE QUESTION

Base : Ensemble (n=805)

MISE EN PLACE DE DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

6% des collectivités ont mis en place des dispositifs de lutte contre les discriminations

Régions **43%**
 Départements **35%**
 Communes de 20000 hab et + **11%**
 Communautés d'agglomération **29%**
 100 agents et + **18%**

TYPES DE DISCRIMINATIONS CONCERNES

Question 54.

Contre quels types de discrimination ?

NOUVELLE QUESTION

Base : A ceux ayant mis en place des dispositifs de lutte contre les discriminations (n=52) / Question ouverte

Egalité homme-femme	Discrimination raciale	Handicap	Discrimination à l'égard de la religion
« Diversité, égalité homme-femme »	« On embauche les personnes, quelle que soit leur nationalité. »	« Le handicap et les personnes à mobilité réduite »	« Appartenance religieuse »
« Discrimination envers les femmes »	« Contre les discriminations de recrutements avec la mise en place du CV anonyme »	« Intégration travailleurs handicapés »	« Religieux »
« Emploi féminin »	« Origines ethniques »		« Toutes les formes de discriminations qui existent : politiques, religieuses etc... »
	« A l'égard des origines »		

DES ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ HOMMES / FEMMES EN BAISSÉ CETTE ANNÉE

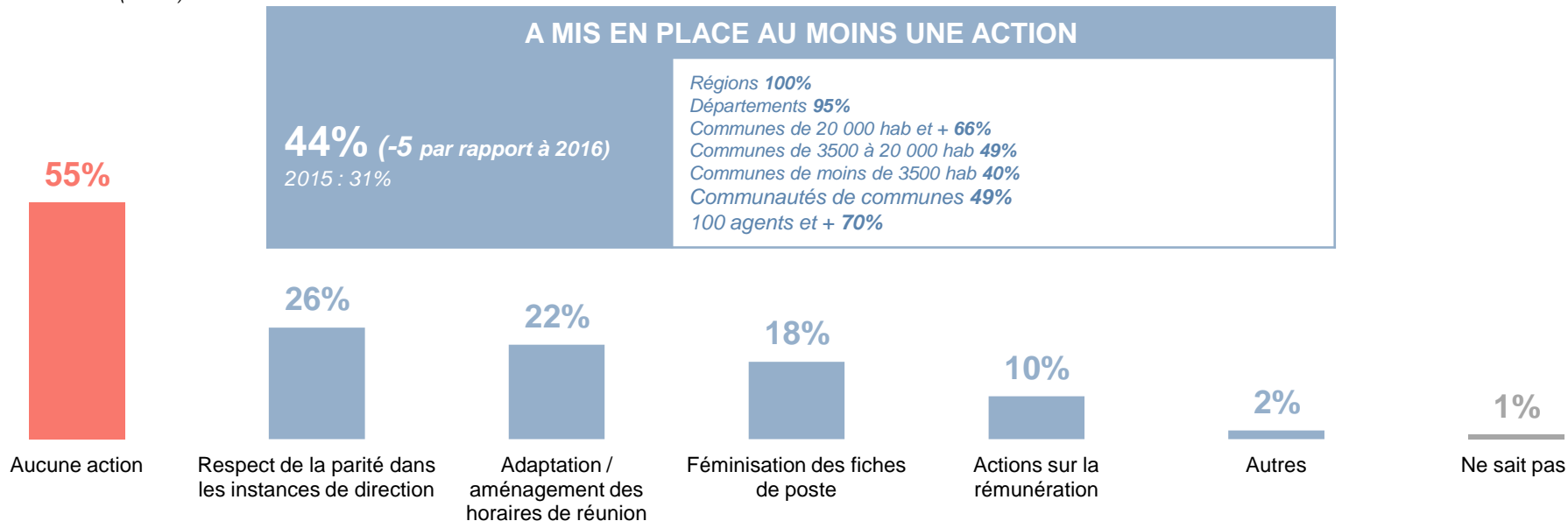
ACTIONS MISES EN PLACE POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ HOMMES / FEMMES

Question 32.

Quelles actions avez-vous mises en place pour favoriser l'égalité hommes/femmes ?

Plusieurs réponses possibles / CHANGEMENT D'ITEMS

Base : ensemble (n=805)



DES DIFFICULTÉS POUR FAIRE RESPECTER LES RÈGLES DE LAÏCITÉ QUI TOUCHENT UN QUART DES COMMUNES DE 20 000 HABITANTS ET PLUS

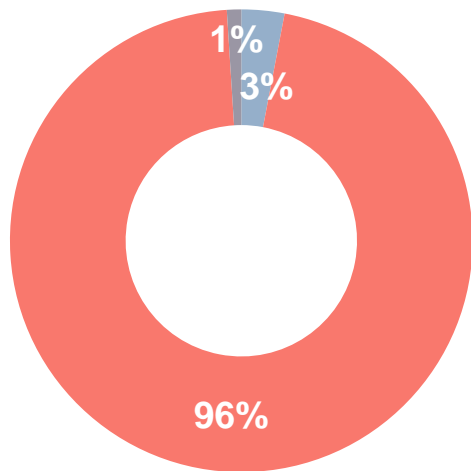
Question 50.

Rencontrez-vous avec certains agents des difficultés pour qu'ils respectent les règles de laïcité dans l'exercice de leur fonction?

NOUVELLE QUESTION

Base : Ensemble (n=805)

RESPECT DES RÈGLES DE LAÏCITÉ



■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

% OUI

Départements **19%**
Régions **9%**
Communes de 20 000 hab et + **25%**
De 3500 à 20 000 hab **6%**
Moins de 3500 hab **3%**
Communautés de communes **1%**

DES SITUATIONS D'INAPTITUDE EN AUGMENTATION POUR PRÈS D'UN QUART DES COLLECTIVITÉS. UN PHÉNOMÈNE QUI TOUCHE PARTICULIÈREMENT LES RÉGIONS, DÉPARTEMENTS ET COMMUNES DE PLUS DE 20 000 HABITANTS

SITUATIONS D'INAPTITUDE

Question 46.

Constatez-vous une augmentation des situations d'inaptitude dans votre collectivité ou structure ?

NOUVELLE QUESTION

Base : Ensemble (n=805)

24% constatent une augmentation des situations d'inaptitude dans leurs collectivités / structures

Départements **93%**

Régions **78%**

Communes de 20 000 hab et + **80%**

Communes de 3 500 à 20 000 hab **65%**

DEMANDES DE RETRAITES POUR INVALIDITÉ

Question 48.

Constatez-vous une augmentation des demandes de retraite pour invalidité ?

NOUVELLE QUESTION

Base : Ensemble (n=805)

7% constatent une augmentation des demandes de retraite pour invalidité

Départements **56%**

Régions **39%**

Communes de 20 000 hab et + **55%**

Communes de 3 500 à 20 000 hab **34%**

DANS L'ENSEMBLE, PRÈS DE TROIS COLLECTIVITÉS SUR DIX ONT MIS EN PLACE DES DISPOSITIFS DE PRÉVENTION DE L'INAPTITUDE CONTRE NEUF COLLECTIVITÉS SUR DIX AU NIVEAU DES RÉGIONS ET DÉPARTEMENTS

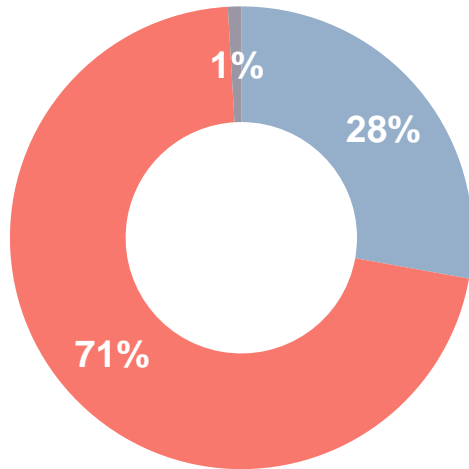
Question 47.

Des dispositifs de prévention de l'inaptitude ont-ils été mis en place ?

NOUVELLE QUESTION

Base : Ensemble (n=805)

MISE EN PLACE DE DISPOSITIFS DE PRÉVENTION



■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

% OUI

Départements **95%**

Régions **91%**

Communes de 20 000 hab et + **73%**

De 3500 à 20 000 hab **45%**

Moins de 3500 hab **19%**

Communautés de communes **36%**

5 | *AUTRES SUJETS*

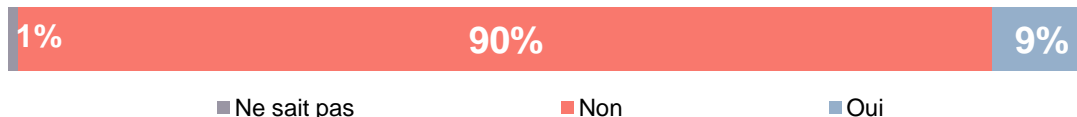
AUTRES THÈMES NON ABORDÉS



Question 39.

Auriez-vous souhaité voir abordés d'autres thèmes RH dans ce questionnaire ?

Base : ensemble (n=805)



DÉTAIL DES THÈMES SOUHAITÉS

Question 40.

Lesquels ?

Base : collectivités souhaitant que d'autres thèmes RH soient abordés dans le questionnaire (n=74) QUESTION OUVERTE

BAISSE DES DOTATIONS AUX COMMUNES	ABSENTÉISME	SANTÉ AU TRAVAIL	GESTION DES COLLECTIVITÉS
« J'aurai souhaité avoir des questions ouvertes et parler de la baisse des dotations et de la masse salariale couplée avec le transfert de compétences de l'état vers les intercommunalités »	« La grosse préoccupation dans les collectivités est l'absentéisme en général » « Les types d'absentéisme que l'on peut rencontrer »	« Sur le mal être au travail en général » « Le développement des maladies professionnelles »	« Gestion des collectivités : notion de management prend de plus en plus d'importance et cela s'illustre par le RIFSEEP » « Sur la gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs et compétences » « Quelles sont les difficultés rencontrées dans la gestion courante des ressources humaines ? »

Vos contacts **CSA Research** – Pôle SOCIETY

Christelle FUMEY – *Directrice adjointe* - christelle.fumey@csa.eu

Quentin LLEWELLYN – *Directeur d'études* - quentin.llewellyn@csa.eu

Pauline GOUVERNEUR – *Chargée d'études* – pauline.gouverneur@csa.eu

