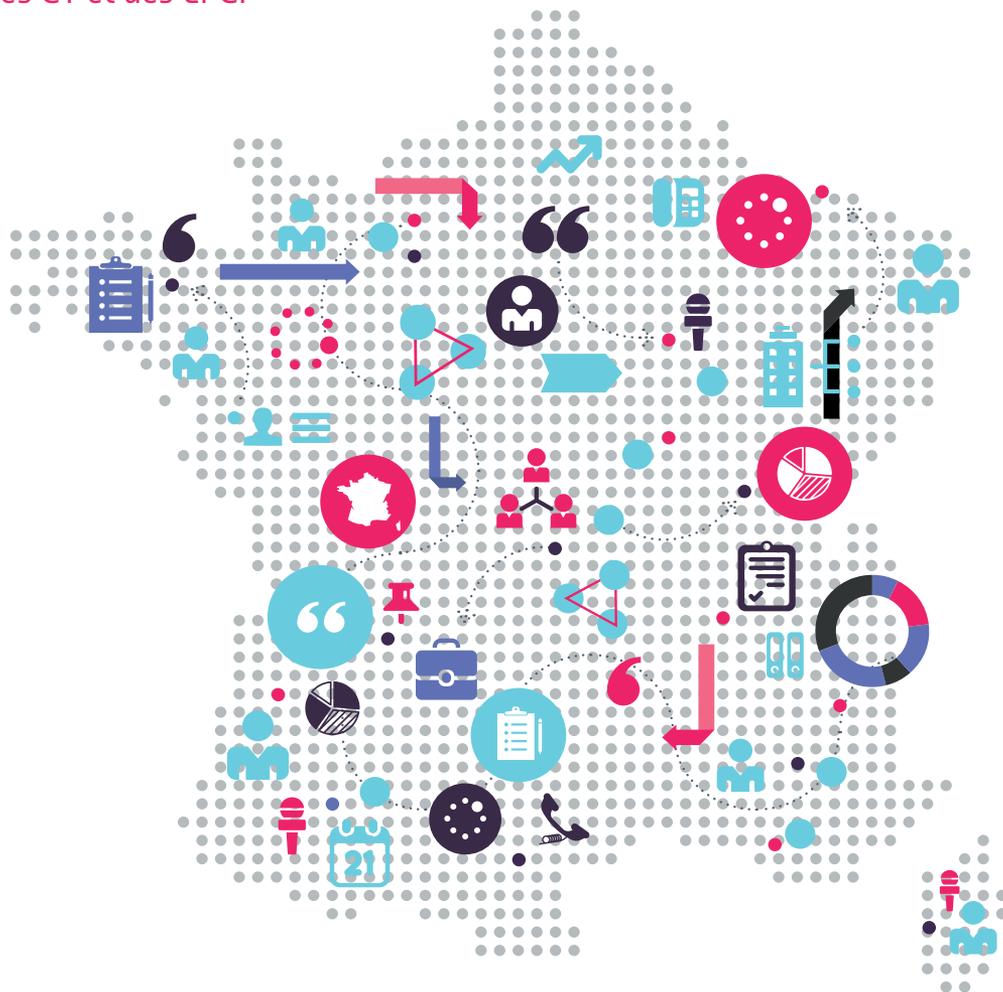


HoRHizons 2015

Tendances de l'emploi territorial et politiques RH
des CT et des EPCI



Guadeloupe



Guyane



Martinique



Réunion



Mayotte



ÉDITO



FRANÇOIS BAROIN
Président de l'AMF



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

METTRE FIN AUX IDÉES REÇUES

Le niveau de la masse salariale et les effectifs de la fonction publique territoriale sont régulièrement questionnés. En tant qu'employeurs, les maires et les présidents d'intercommunalité sont mis en cause. Les collectivités embaucheraient trop, de manière inconsidérée. C'est oublier que de nombreuses charges sont transférées aux communes et EPCI, les contraignant alors à recruter. C'est également occulter la volonté des élus de développer un service public de qualité répondant efficacement aux évolutions des besoins de la population avec le suivi d'une gestion optimisée. Au-delà de la seule question des effectifs, ce sont les politiques RH en général qui évoluent dans un contexte de diminution drastique des dotations de l'État et de réorganisation territoriale.

L'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité (AMF) et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ont souhaité créer,

avec d'autres partenaires publics, un outil permettant aux élus locaux de disposer d'éléments chiffrés fiables et récents, de dégager des tendances sur les politiques de gestion des ressources humaines, d'orienter les débats et d'inviter à des travaux sur les attentes ainsi identifiées. C'est l'objet de cette 1^{ère} édition d'**Horizons**, *tendances de l'emploi territorial et politiques RH des collectivités territoriales et des EPCI*, qui montre que les employeurs publics locaux sont responsables et tentent de faire face à l'accroissement de la demande de services publics locaux, à la baisse des dotations de l'État, à l'inflation normative et à la réorganisation territoriale, ce qui induit une adaptation des politiques publiques et des agents publics.

Cette étude, qui se veut annuelle, sera un rendez-vous des employeurs publics locaux et alimentera le débat sur la fonction publique territoriale, trop peu connue et reconnue.

SOMMAIRE

EFFECTIFS
ET RECRUTEMENT
p.4



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
p.8



MÉTHODOLOGIE ET RÉPARTITION
DE L'ÉCHANTILLON CSA
p.11



MUTUALISATION -
GESTION DES COMPÉTENCES
p.6

À L'HORIZON 2016...
p.10



L'AMF, le CNFPT, la Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale (FNCDG), en collaboration avec le CSFPT, ont décidé d'éditer une étude annuelle sur les grandes tendances de l'emploi territorial. Elle s'appuie sur un sondage du CSA réalisé sur la base d'un échantillon représentatif et illustre les politiques RH des employeurs publics locaux.



1 EFFECTIFS ET RECRUTEMENT

Des dépenses de personnel qui ont tendance à stagner ou à augmenter et une baisse des dotations de l'État qui affecte fortement les intentions de recrutement.

Les dépenses de personnel ont plutôt tendance à stagner pour la moitié (51 %) des collectivités interrogées ou à augmenter selon 40 % d'entre elles. La mise en place de l'aménagement des rythmes scolaires est la principale raison invoquée pour expliquer cette tendance à la hausse, notamment pour les communes. Le transfert de compétences à l'EPCI est également invoqué par 22 % des collectivités.

74 % des employeurs interrogés estiment que la baisse des dotations va toucher la politique RH de leur collectivité. Pour 87 % d'entre eux, cette baisse aura un impact sur le recrutement et, dans une moindre

mesure, sur la gestion des contrats (65 %), sur la rémunération (44 %) et sur l'avancement (43 %). Dans ce contexte, moins d'une collectivité sur cinq (17 %) a pour projet de recruter en 2016. Les grandes communes et les EPCI semblent toutefois y songer davantage.

Ces potentiels recrutements concerneraient des emplois permanents, selon plus des trois quarts (77 %) de ceux qui pensent recruter dans leur collectivité, ainsi que des emplois aidés (70 %). Le recrutement d'apprentis est beaucoup moins envisagé (27 %) sauf dans les grandes structures (100 agents et +). Cela étant, selon plus de la moitié des « potentiels recruteurs » (52 %), les recrutements prévus seraient essentiellement des remplacements pour pallier des départs.

Seuls 20 % des potentiels recruteurs invoquent des créations de poste et 25 % indiquent qu'il s'agirait des deux cas de figure. Parmi ceux qui prévoient de créer un ou plusieurs postes, la moitié indique qu'ils seront dans les services « aménagement et développement » (urbanisme, politique de la ville, transports, environnement, action économique, emploi, Europe et International...) et les « services techniques ». Plus largement, près de la moitié de l'ensemble des répondants (44 %) ne pensent pas remplacer tous les départs prévus, dont 19 % qui prévoient de n'en remplacer aucun.



L'enquête commune AMF / CNAF de 2015 montre que la réforme des rythmes scolaires a un coût moyen par enfant de 223 € notamment à cause des charges de personnel auxquelles ont dû faire face les communes.

Marie-Hélène AMIABLE, maire de Bagneux, rapporteure de la commission Affaires sociales de l'AMF



FOCUS

L'enquête CSA révèle que les collectivités font majoritairement appel à l'accompagnement de leur Centre de Gestion pour la mise en œuvre de leurs procédures de recrutement (entre 50 et 61 % selon la taille de la collectivité).

DONNÉES UTILES

Le Panorama de l'emploi territorial réalisé chaque année par la Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale (FNCDG) et l'Association nationale des directeurs des centres de gestion de la fonction publique territoriale (ANDCDG) donne une photographie de l'emploi dans les collectivités territoriales françaises, issue des données les plus récentes concernant les agents de la FPT.



Les centres de gestion œuvrent pour parvenir à une équité entre les agents et contribuer ainsi à lutter contre la précarité. La fonction publique territoriale s'est montrée exemplaire quant à l'application de la loi Sauvadet, près de 15 000 agents ont été titularisés depuis 2013.

Michel HIRIART, président de la Fédération nationale des centres de gestion de la FPT (FNCDG)

CHIFFRES CLÉS

Au 31 décembre 2012 :

1,862 MILLION d'agents travaillent dans la fonction publique territoriale – extrait des chiffres clés 2014 de la DGAFP

Plus de **4 500** offres d'emploi publiées chaque mois par les collectivités territoriales et EPCI sur les bourses de l'emploi des Centres de Gestion

52% de ces offres publiées par les communes

RÉPARTITION DES AGENTS TERRITORIAUX PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE EN 2013

La répartition par catégorie hiérarchique des agents publics territoriaux se caractérise par la forte présence d'agents de catégorie C (75,1%).

Catégorie C

75,10%

Catégorie B

13,30%

Catégorie A

9,00%

Catégorie indéterminée (assistantes maternelles, apprentis...)

2,60%

Source : SIASP-INSEE, Panorama de l'emploi FNCDG-ANDCDG 4^{ème} édition 2015

RÉPARTITION DES AGENTS TERRITORIAUX PAR FILIÈRE EN 2013

Les agents territoriaux se concentrent autour de trois filières principales : la filière technique (46% des effectifs), la filière administrative (23%) et médico-sociale (13%).

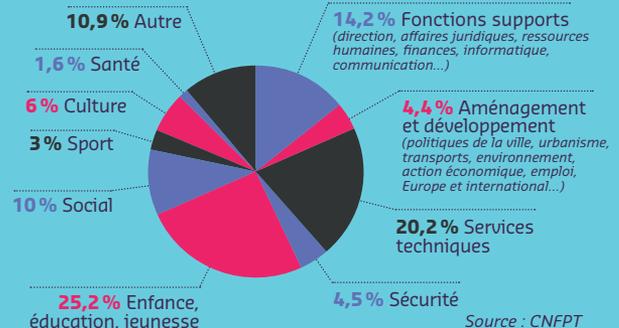
13% Médico-sociale

46% Technique

23% Administrative

Source : SIASP-INSEE, Panorama de l'emploi FNCDG-ANDCDG 4^{ème} édition 2015

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CHAMP DE POLITIQUES PUBLIQUES AU 31/12/2012





2 MUTUALISATION

La majorité des communes et des EPCI est engagée dans une démarche de mutualisation, notamment pour des questions d'optimisation.

Près des deux tiers des collectivités (63 %) sont aujourd'hui engagées dans une logique de mutualisation, notamment pour réduire les coûts (94 %), optimiser l'organisation (89 %) et la qualité des services rendus (86 %). L'accroissement de l'expertise du personnel (61 %) ou la mobilité du personnel (48 %) arrivent en second plan.

La mutualisation semble prendre tout son sens pour l'aménagement et le développement (urbanisme, politique de la ville...) ainsi que pour les services techniques. La mutualisation concerne également la culture, la sécurité, le social, le sport et la santé, surtout dans les petites communes (moins de 3 500 habitants).

FOCUS

Mutualisation : *La mutualisation, qui n'a pas de définition juridique, consiste en la mise en commun de moyens entre différentes structures (collectivités et établissements publics).*



32 650 DÉPARTS EN 2013
de fonctionnaires territoriaux en retraite
(+ 24 % de départs par rapport à 2012) -
âge moyen de départ : 60 ans et 8 mois

5 410 DÉPARTS EN 2013
de contractuels dans la fonction publique
territoriale en retraite - âge moyen de départ :
62 ans et 1 mois

Source : SIASP-INSEE, Panorama de l'emploi
FNCDG-ANDCDG 4^{ème} édition 2015



Nous avons dû anticiper le désengagement de l'État pour l'instruction des permis de construire et l'ingénierie de voirie. Il était nécessaire de mutualiser ces missions afin d'assurer ces services pour les communes qui ont besoin de sécurisation, de professionnalisme et d'expertise.

Loïc CAURET, maire de Lamballe et premier vice-président de la FNCDG

3 GESTION DES COMPÉTENCES

Toutes les collectivités ne disposent pas des mêmes leviers pour maîtriser leur masse salariale et leur politique RH.

70 % des collectivités disposent de fiches de poste, notamment celles qui emploient le plus d'agents (84 % des communes de plus de 3 500 habitants et 89 % des EPCI).

46 % des collectivités disposent d'un plan de formation, surtout les grandes communes. Celles-ci sont d'ailleurs plus promptes à fournir un effort au-delà du 1 % obligatoire en faveur de la formation. Parmi elles, 71 % ont fait appel au CNFPT pour mettre en place le plan de formation. 20 % des collectivités qui n'en disposent pas encore s'y engageront bientôt.

Afin d'améliorer les services publics locaux tout en essayant de maîtriser la masse salariale, les collectivités interrogées comptent utiliser plusieurs leviers en 2016 :

- ▶ **accorder** plus d'importance à la formation (79 %) ;
- ▶ **généraliser** les entretiens professionnels (72 %) ;
- ▶ **améliorer** le dialogue social (71 %) ;
- ▶ **organiser** une réflexion sur le temps de travail (51 %) ;
- ▶ **adapter** le régime indemnitaire (43 %).

L'avancement d'échelon est aussi utilisé pour maîtriser le coût de la masse salariale par 55 % des collectivités, en particulier par les petites communes. Il semble que plus la masse salariale est importante, moins les employeurs publics y ont recours.

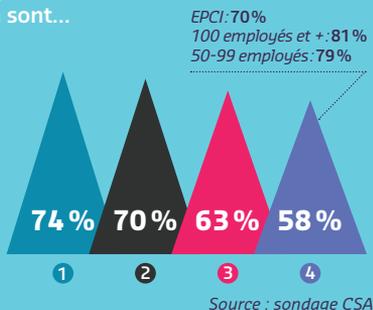
DONNÉES UTILES

MUTUALISATION

421 projets de communes nouvelles recensés et 48 communes nouvelles créées au 1^{er} octobre 2015 (source AMF). Cette forme aboutie de mutualisation a été renforcée par la loi du 16 mars 2015 relative à l'amélioration du régime de la commune nouvelle, pour des communes fortes et vivantes.

Les politiques publiques concernées par la mutualisation sont...

- 1 Aménagement et développement
- 2 Services techniques
- 3 Enfance, éducation, jeunesse
- 4 Fonction supports



Les objectifs de la mutualisation

Optimisation des dépenses et réduction des coûts à moyen terme

94%

Optimisation de l'organisation interne des services de la communauté avec ses communes membres

89%

Amélioration de la qualité du service rendu aux habitants

86%

EPCI : 92%

Accroissement de l'expertise du personnel

61%

EPCI : 75%

GESTION DES COMPÉTENCES

Trouvez un modèle de profil de poste :
Répertoire des métiers sur www.cnfpt.fr



Permettre aux agents de développer leurs compétences, grâce à l'accompagnement du parcours professionnel, est pour nos collectivités employeurs un enjeu primordial.

Elisabeth LEFRANC, vice-présidente de Nantes Métropole en charge du personnel et des ressources humaines, adjointe au maire de la ville de Nantes

FOCUS

Depuis le 1^{er} janvier 2015, l'entretien professionnel s'est substitué à la notation (décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014).

CHIFFRES CLÉS FORMATION

2 464 310 JOURNÉES de formation stagiaires dispensées en 2014 par le CNFPT

958 882 AGENTS territoriaux formés par le CNFPT en 2014

+46,5% de progression de l'activité du CNFPT pour la catégorie C et **+47,3%** pour la filière technique entre 2008 et 2014

Source : comptes rendus 2014 du CNFPT



4 QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les différents dispositifs visant à améliorer la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle sont inégalement mis en place dans les collectivités.

Les collectivités semblent davantage engagées dans l'évaluation des risques que dans l'égalité :

58 % ont fait l'inventaire des risques professionnels auxquels leurs agents sont exposés tandis que seules 31 % sont engagées dans une démarche de lutte contre les discriminations et pour l'égalité hommes/femmes, 52 % comptent ne rien faire en la matière.

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 (80 %). De même, elles y ont recours pour l'assurance et la protection sociale.

En 4 ans, une collectivité sur deux (51 %) a déjà mis en place une protection sociale complémentaire, que ce soit par convention de participation (33 %) ou par labellisation (24 %). Une mise en place qui concerne davantage les communes de plus de 3 500 habitants et les EPCI.

Pour ce faire, une large majorité des collectivités (58 %) sont passées par leur centre de gestion.

Pour 48 % d'entre elles, cette protection sociale porte sur la complémentaire santé et la prévoyance. A noter que 11 % comptent le faire et que 9 % n'ont pas encore pris de décision.

La moitié des employeurs publics locaux ont fait le choix de mettre en place une protection sociale complémentaire, facultative, ce qui est une bonne nouvelle pour nos agents.



Daniel LEROY, 1^{er} adjoint au maire de Moussy-le-Neuf et rapporteur de la commission « Fonction publique territoriale et RH » de l'AMF



En 2006, le CSFPT a contribué à faire adopter dans la loi de 2007 le principe du caractère obligatoire de l'action sociale pour les agents territoriaux ; aujourd'hui, les contraintes budgétaires imposent un dialogue paritaire renforcé pour maintenir cet engagement social.

Philippe LAURENT, secrétaire général de l'AMF, président du CSFPT



Les dispositifs d'action sociale pour le personnel sont un peu moins répandus (47 % des collectivités en ont un) et sont surtout mis en place dans les grandes collectivités et les EPCI. Une grande majorité des employeurs publics (68 %) ont, dans cette hypothèse, recours au CNAS. 44 % d'entre eux font aussi appel à des ressources internes et 29 % à leur centre de gestion, mais rares sont ceux qui font appel à PLURALYS ou à un autre organisme (7 %).

FOCUS

Action sociale : depuis 2007, « l'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles... » (article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires). Elle est obligatoire pour les collectivités et les EPCI.

DONNÉES UTILES

CHIFFRES CLÉS

L'emploi de personnes en situation de handicap dans la fonction publique territoriale, quelques chiffres clés

L'étude Handitorial, menée chaque année par les centres de gestion, permet de mettre en évidence la situation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) et des personnes en situation d'inaptitude dans les collectivités :



des collectivités ayant déclaré au moins un agent BOETH n'étaient pas soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés



des collectivités ayant au moins un agent BOETH sont des structures communales (communes, CCAS, caisse des écoles...)



des agents BOETH sont dans des collectivités de plus de 1 000 agents



sont des agents de catégorie C, plus de la moitié appartiennent à la filière technique et les 3/4 ont plus de 45 ans en 2013.

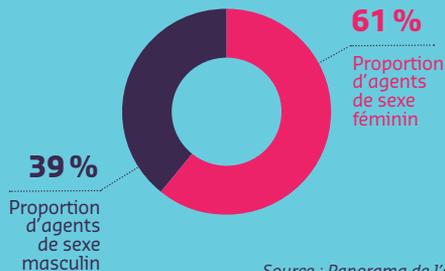


Selon Jean-Charles Watiez, directeur du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), la fonction publique territoriale est la plus vertueuse, avec un taux d'emploi de 5,97 %, devant l'hospitalière (5,34 %) et la fonction publique d'État (3,83 %).

Extrait Maire Info du 9 février 2015

TAUX DE FÉMINISATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le **taux de féminisation** de la fonction publique territoriale est de 61 %. Il existe toutefois de **fortes disparités entre filières** puisque ce **taux atteint 96 % dans la filière médico-sociale** contre **seulement 4 % au sein du secteur incendie et secours**. La filière administrative est, quant à elle, très féminisée (82 %), contrairement à une filière technique majoritairement masculine (59 %).



Source : Panorama de l'emploi FNCDG-ANDCDG 4^{ème} édition 2015

FOCUS SUR LA LÉGISLATION EN VIGUEUR SUR LE DOCUMENT UNIQUE

L'évaluation des risques professionnels est une obligation pour les employeurs. Les résultats de cette évaluation doivent être consignés dans un document unique remis à jour chaque année ou lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. Le défaut de document unique d'évaluation des risques professionnels est sanctionné par une contravention de 5^{ème} classe passible d'une amende de 1 500 € (article R 4741-1 du code du travail).

FOCUS

La **protection sociale** complémentaire permet d'assurer le **risque santé** (« mutuelle ») et/ou **prévoyance** (invalidité, incapacité ou décès). Elle n'est pas obligatoire pour les collectivités et les EPCI.



**Tout ce qu'on nous reproche,
c'est ce qu'on nous impose.**

François Deluga, Président du CNFPT, Vice-président de l'AMF

À L'HORIZON 2016...

Les premiers constats démontrent que les employeurs publics locaux sont confrontés aux conséquences des décisions de l'État (baisse des dotations, réforme territoriale, évolutions statutaires, proliférations normatives) et aussi à l'augmentation de la demande de services publics, conséquence de l'accroissement démographique.

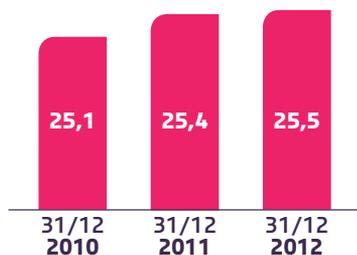
Les élus prennent leurs responsabilités dans leur rôle d'employeur en utilisant tous les leviers RH :

- ▶ 74% des répondants estiment que la baisse des dotations va toucher la politique RH de leur collectivité (89% pour les communes de + de 3 500 habitants et 81% pour les EPCI) ;
- ▶ 82% des répondants n'envisagent pas de recruter (95% pour les communes de moins de 5 agents et 90% pour les communes de moins de 3 500 habitants) ;
- ▶ 63% des communes sont engagées dans une démarche de mutualisation et 92% d'entre elles le sont pour l'optimisation de l'organisation et la création de services ;
- ▶ 79% des répondants veulent améliorer la formation, 46% des collectivités disposent d'un plan de formation, part qui atteint 91% dans les collectivités et les EPCI employant + de 100 agents ;
- ▶ 70% des répondants disposent de fiches de poste, part qui atteint 98% dans les collectivités et les EPCI qui emploient 100 agents et plus.

Ces tendances traduisent une réelle dynamique et illustrent la responsabilité des employeurs publics territoriaux vis-à-vis de leurs agents et de leurs concitoyens.

TAUX D'ADMINISTRATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

nombre de fonctionnaires territoriaux
pour 1000 habitants



Source : chiffres clés
2012, 2013, 2014 de la DGAF

FOCUS

Les dépenses de personnel représentent
30% du budget de fonctionnement
des collectivités territoriales (communes,
départements, régions) et EPCI interrogés.

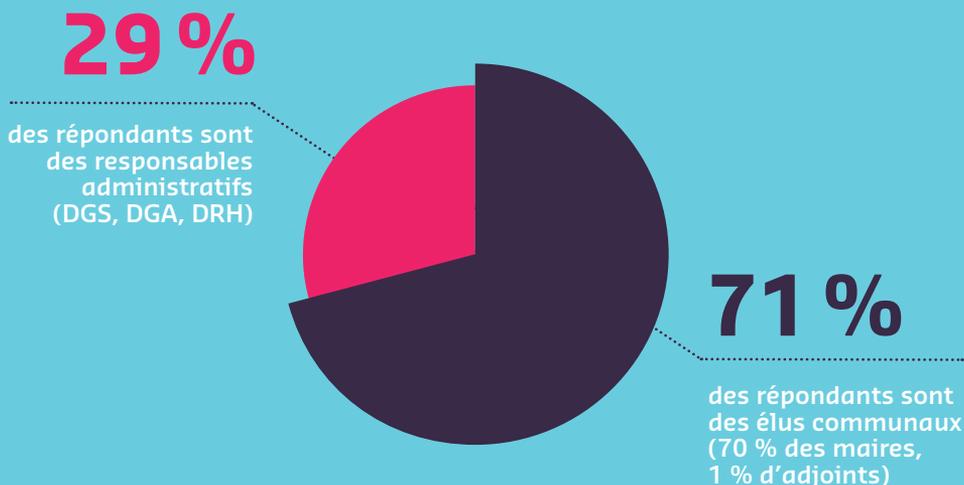
MÉTHODOLOGIE ET RÉPARTITION DE L'ÉCHANTILLON DE L'ENQUÊTE CSA

À l'occasion du 98^e Congrès des maires et présidents d'intercommunalité de France, qui se déroulera à Paris du 17 au 19 novembre 2015, l'AMF, le CNFPT, en partenariat avec la FNCDG, ont souhaité éditer une étude sur les grandes tendances de l'emploi territorial dans les collectivités locales : HoRHizons 2015

CIBLE

Cette étude s'appuie sur une enquête du CSA, réalisée entre le 1^{er} et le 25 septembre 2015 auprès d'un échantillon de 811 employeurs publics locaux (issus de 623 communes, 168 EPCI et 20 départements et régions).

Mode de recueil : téléphone (CATI)



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.

HoRHizons 2015

est également alimenté par les données chiffrées et les analyses des différents partenaires de l'enquête.

HoRHizons 2015

Face à une interrogation récurrente concernant les effectifs de la fonction publique territoriale, voire la mise à cause de plus en plus insistante de la politique des collectivités locales en matière d'embauche, l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité et le Centre national de la fonction publique territoriale ont souhaité mettre à la disposition des élus locaux un outil leur permettant de disposer annuellement d'éléments chiffrés fiables et récents.

Cette 1^{ère} édition d'HoRHizons a pour objectif de dégager des tendances sur les politiques de gestion des ressources humaines, d'orienter les débats et d'inviter à des travaux sur les attentes ainsi identifiées.