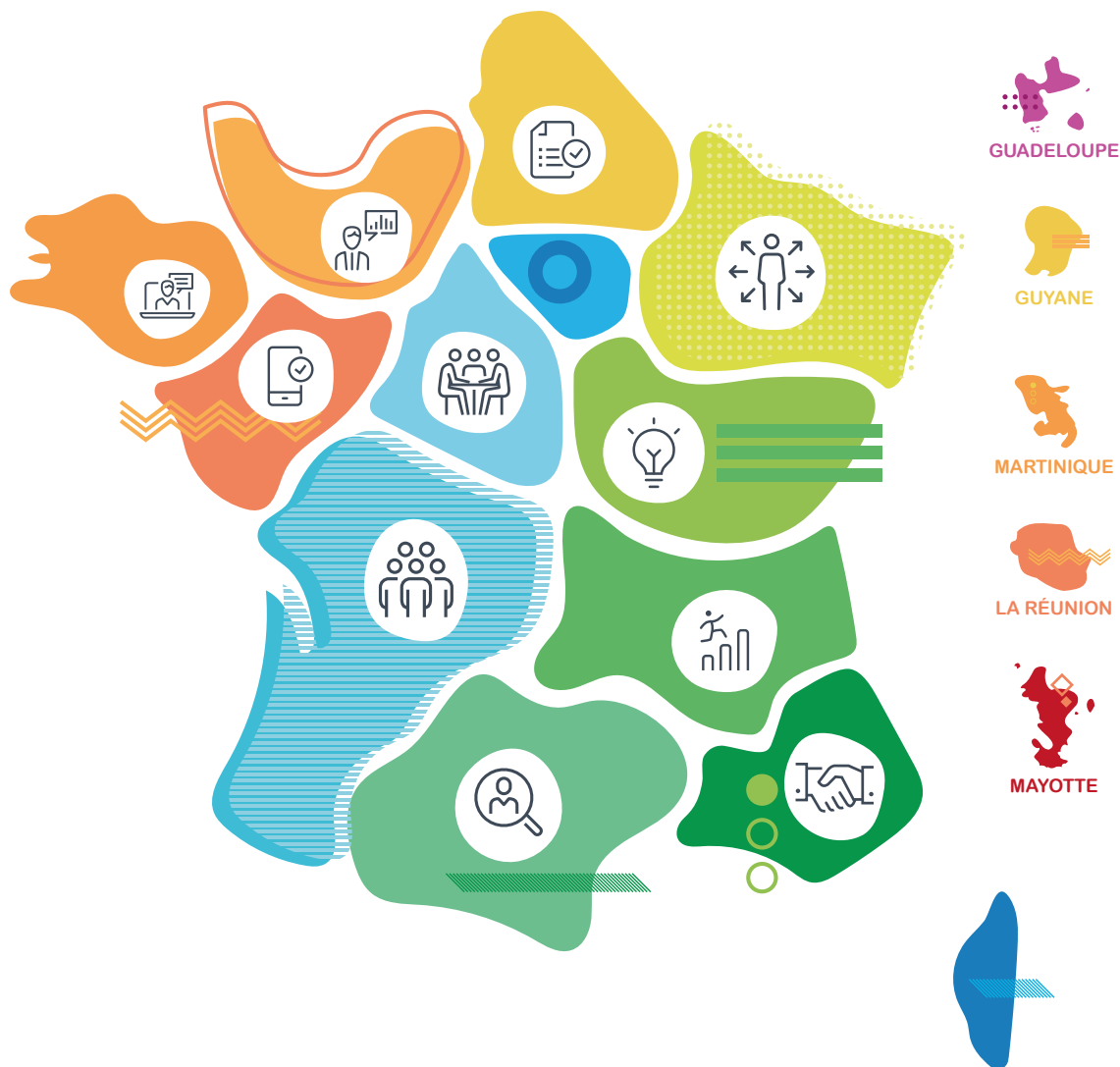


Horizons 2022

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



ÉDITO

Cette septième édition du Baromètre HoRHizons sur les grandes tendances de l'emploi territorial au sein des collectivités et intercommunalités s'intéresse, cette année, à des problématiques comme la renégociation du temps de travail ou l'attractivité du secteur public local.

S'agissant du temps de travail, la réorganisation des cycles, à la suite de la loi du 6 août 2019, s'est accompagnée de contreparties consenties par les employeurs au profit de leurs agents dans 26% des cas.

S'agissant de l'attractivité de l'emploi dans la fonction publique territoriale, il s'agit aujourd'hui d'un enjeu majeur auquel sont confrontés les collectivités et leurs élus, particulièrement pour recruter des métiers en tension : travailleurs sociaux, policiers municipaux, secrétaires de mairie, acheteurs, etc. À cet égard, trois leviers sont principalement utilisés par les collectivités pour améliorer leur attractivité et permettre la fidélisation de leurs agents : le régime indemnitaire, les actions en faveur de la qualité de vie au travail, la protection sociale complémentaire (PSC).

Sur ce dernier point, il importe de souligner que cette problématique va continuer de monter en puissance dans les années à venir puisque l'ordonnance n° 2021-175 (complétée par le décret n°2022-581) a prévu le principe d'une participation obligatoire des employeurs territoriaux au financement de la PSC de leurs agents, à compter du 1^{er} janvier 2025 pour le volet prévoyance et à compter du 1^{er} janvier 2026 pour le volet santé.

Ces dépenses supplémentaires, à la charge des collectivités et de leurs groupements qui ne s'étaient pas encore investis sur ce champ, ajoutées à d'autres surcoûts (revalorisation indiciaire des agents, augmentation du SMIC, bonification d'ancienneté d'un an en matière d'avancement d'échelon, nouvelle cotisation obligatoire pour le financement de l'apprentissage), vont impacter les budgets locaux.

Et cela sans compter la hausse du point d'indice de la fonction publique à hauteur de 3,5% récemment décidée par le Gouvernement. Si cette augmentation est légitime compte tenu du niveau d'inflation actuel, le coût pour les collectivités (2,3 milliards d'euros), auquel il faut rajouter la revalorisation du bas de grille des agents de catégorie B, va immanquablement peser sur les capacités financières des employeurs territoriaux.

Il est donc important que l'État en tienne compte et crée les conditions d'une relation de confiance avec les collectivités, notamment en veillant à préserver leurs capacités budgétaires et la visibilité de leurs perspectives financières. Le maintien de politiques publiques locales ambitieuses, y compris en matière de ressources humaines, en dépend.



DAVID LISNARD
Président
de l'AMF



FRANÇOIS SAUVADET
Président de
Départements
de France



FRANÇOIS DELUGA
Président du CNFPT



MICHEL HIRIART
Président de
la FNCDG



CAROLE DELGA
Présidente de
Régions de France

SOMMAIRE

P3 SYNTHÈSE DE L'ENQUÊTE

P3 Méthodologie

P4 La perception par les élus de leur rôle d'employeur territorial

P9 Les tendances de l'emploi territorial et des politiques RH

P15 Les thématiques d'actualité

P19 FOCUS SUR LE RAPPORT SUR L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE

P22 AUTRES DONNÉES UTILES

P39 CONCLUSION

MÉTHODOLOGIE

L'AMF, le CNFPT, la FNCDG, Départements de France et Régions de France ont souhaité mener une septième enquête sur les grandes tendances de l'emploi territorial dans les collectivités et intercommunalités.

Cette année, une attention particulière a été portée sur des thématiques d'actualité comme la refonte du temps de travail ou l'attractivité du secteur public local.

HoRHizons 2022 s'appuie sur une enquête CNFPT réalisée par Qualitest

MODE DE RECUEIL
Enquête auprès des collectivités territoriales par téléphone

DATES DE TERRAIN
Du 04/04/2022 au 06/05/2022

CIBLES INTERROGÉES
1001 collectivités territoriales :
6 régions, 36 départements, 2 métropoles, 3 communautés urbaines, 50 communautés d'agglomération, 155 communautés de communes, 749 communes.

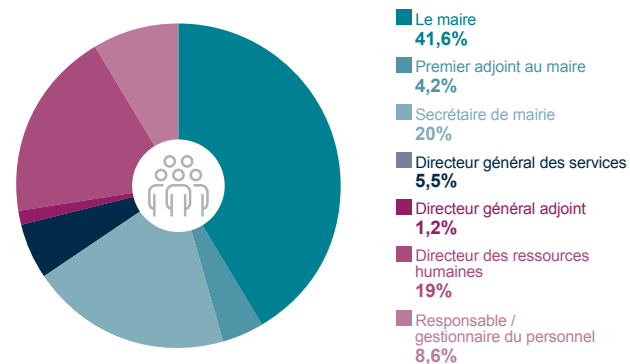
FOCUS PRÉCISION SUR L'ÉCHANTILLONNAGE

L'échantillon a été raisonné afin de ne pas interroger que des petites communes et de disposer de collectivités organisées par taille. Les communes et EPCI ont ensuite été ramenées à leur poids réel au moment de l'édition des résultats, de manière identique aux éditions précédentes du baromètre.

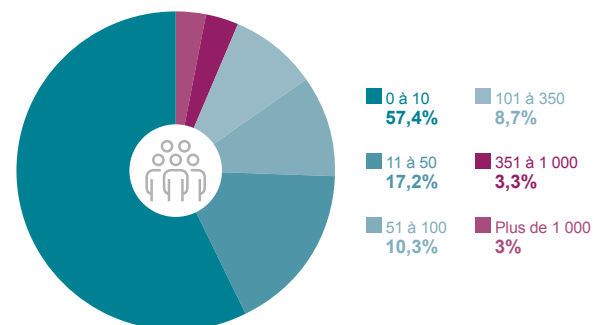
Précisions sur les graphiques et tableaux :
Dans les graphiques et tableaux qui suivent, les résultats entourés en rouge sont significativement inférieurs à l'ensemble ; Les résultats entourés en vert sont significativement supérieurs à l'ensemble.

PROFIL DES RÉPONDANTS

Réponses effectives : 1 001 - Taux de réponse : 100%



NOMBRE D'AGENTS DANS LA COLLECTIVITÉ OU L'EPCI



LES 749 COMMUNES PAR TAILLE ET PAR RÉGION

Type de collectivités	Effectif	%
Moins de 3 500 habitants	682	91%
De 3 500 à 200 000 habitants	57	7,6%
200 000 habitants et plus	10	1,3%

Région	%
Auvergne-Rhône-Alpes	11,5%
Bourgogne-Franche-Comté	10,6%
Bretagne	3,5%
Centre-Val de Loire	5%
Corse	1%
DOM	0,4%
Grand Est	14,6%
Hauts-de-France	10,8%
Île-de-France	3,6%
Normandie	7,6%
Nouvelle-Aquitaine	12,3%
Occitanie	12,7%
Pays de la Loire	3,5%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2,8%

1 LA PERCEPTION PAR LES ÉLUS DE LEUR RÔLE D'EMPLOYEUR TERRITORIAL

1.1. LA STRATÉGIE EN MATIÈRE DE GRH

Depuis l'édition précédente, le baromètre HoRHizons comporte une étude auprès des élus visant à recueillir leur perception sur la gestion du personnel.

Alors que le rôle d'employeur semble parfois méconnu par rapport à d'autres priorités qu'ont les maires et les citoyens, **seuls 8,9% des élus ont suivi une formation spécifique sur leur rôle d'employeur territorial**. 36,2% des élus ne comptent pas utiliser leur droit à la formation et 33,5% souhaitent l'utiliser afin de développer leurs compétences en cours de mandat.

FOCUS

Les dispositions de la loi n°2021-771 du 17 juin 2021 ratifiant les ordonnances n°2021-45 du 20 janvier 2021 et n°2021-71 du 27 janvier 2021 portant réforme de la formation des élus locaux sont majoritairement entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

La formation des élus locaux est structurée autour de deux cadres juridiques distincts :

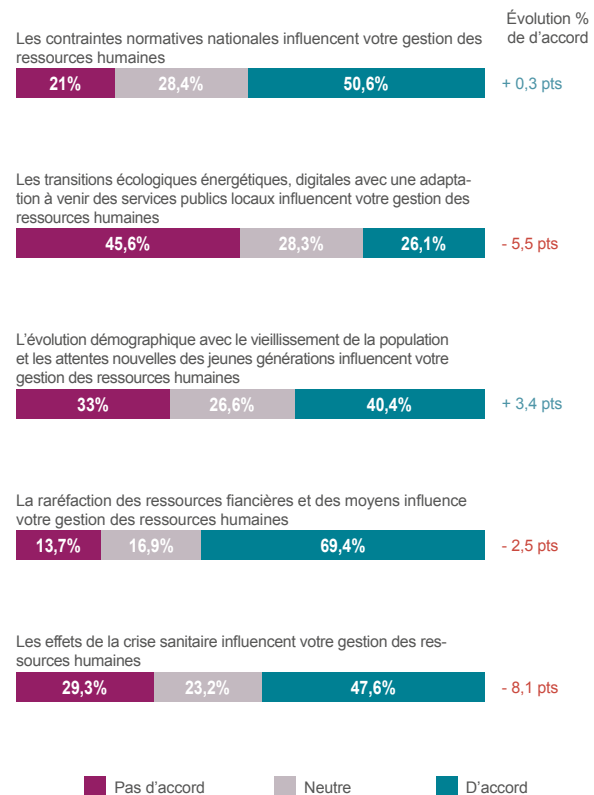
- D'une part, les collectivités sont dans l'obligation de consacrer, chaque année, un montant minimal de crédits dédiés à la formation de leurs élus au sein de leur budget prévisionnel. Les formations qui sont éligibles à ces financements sont uniquement les formations liées à l'exercice du mandat, qui ne peuvent être dispensées que par un organisme agréé à cet effet par décision du ministre chargé des collectivités territoriales, pris après avis du Conseil national de la formation des élus locaux.
- D'autre part, le droit individuel à la formation des élus (DIFE), visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux de leur mandat, qui recouvre un champ plus large (réforme par l'ordonnance n°2021-45 du 20 janvier 2021). Les droits individuels à la formation acquis par les élus municipaux sont fixés à 400 € depuis le 23 juillet 2021.

Comme en 2020, environ la moitié des répondants (54,3% contre 49,5% en 2020) considèrent que le statut de la fonction publique territoriale est un outil adapté dans la gestion des ressources humaines. Environ un tiers des élus (32,2% en 2022 contre 30,3% en 2020) considère a contrario que le statut représente plutôt une contrainte.



Ce sont principalement les élus des communes de moins de 3 500 habitants qui soulignent leur méconnaissance du statut. Les politiques de gestion des ressources humaines semblent principalement être menées en réponse à la raréfaction des ressources financières et des moyens (pour 69,4% des répondants), aux contraintes normatives (pour 50,6% des répondants) et aux effets de la crise sanitaire (pour 47,6% des répondants), même si ces derniers semblent s'atténuer (réponse ayant recueilli 8,1 points de moins qu'en 2020). 40,4% des répondants citent également l'impact de l'évolution démographique sur leur politique RH et 26,1% celui des transitions écologiques et digitales.

Pouvez-vous donner votre degré d'adhésion avec les affirmations suivantes ?



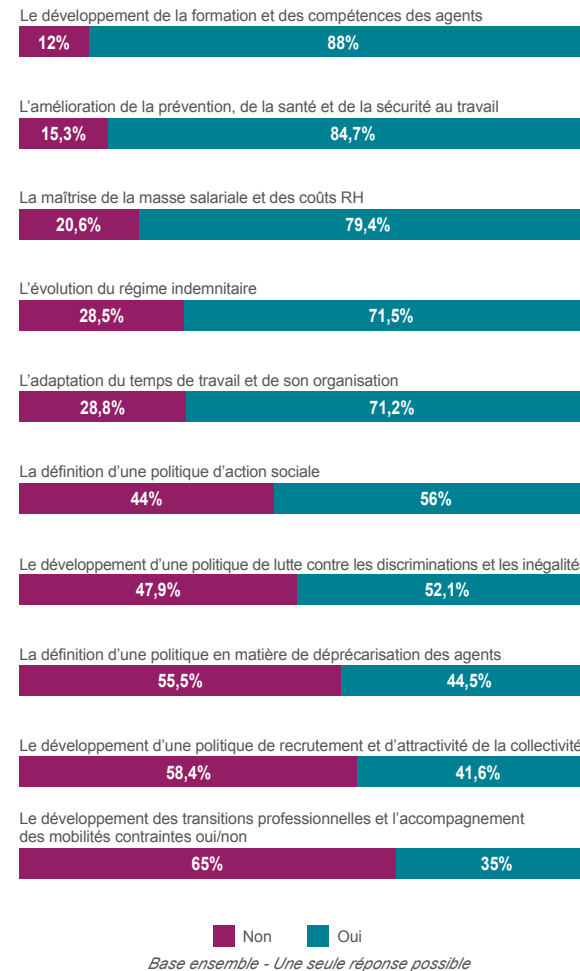
Base ensemble - Une seule réponse possible

La raréfaction des ressources financières et des moyens est plus largement mise en évidence par les communes de plus de 3 500 habitants et les intercommunalités.

Cinq axes prioritaires quant à la stratégie RH se démarquent :

- Le développement de la formation et des compétences des agents (88%)
- L'amélioration de la prévention, de la santé et de la sécurité au travail (84,7%)
- La gestion de la masse salariale et des coûts RH (79,4%)
- L'évolution du régime indemnitaire (71,5%)
- L'adaptation du temps de travail (71,2%).

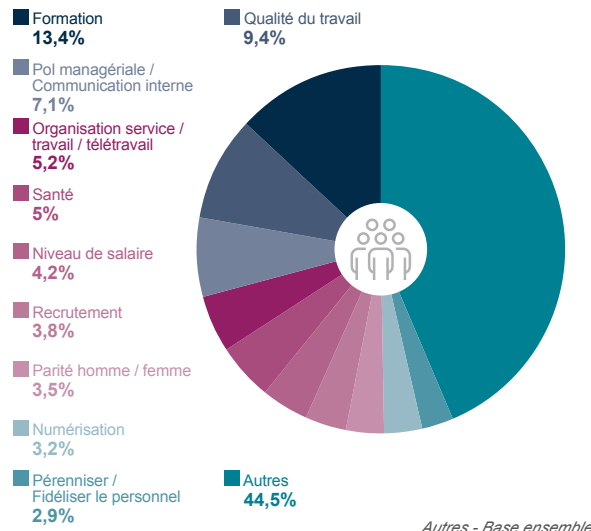
En 2022, quels sont les axes prioritaires de votre stratégie RH ?



Le développement d'une politique de recrutement et d'attractivité de la collectivité (41,6 %) est davantage considéré comme un axe prioritaire par les départements (93,1%), les communautés d'agglomération (85,7%) et les communautés de communes (59,7%).

La très grande majorité des collectivités de taille plus importante base sa stratégie en matière de GRH sur la maîtrise de la masse salariale.

En 2022, quels sont les axes prioritaires de votre stratégie RH ?

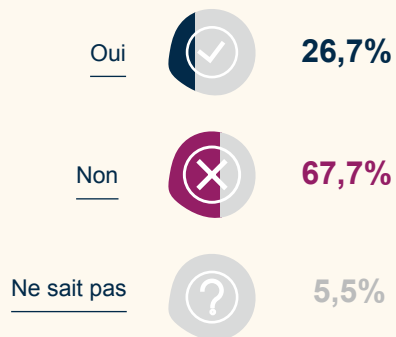


1.2 LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

L'adoption des lignes directrices de gestion constituait une innovation de la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique.

26,7% des répondants envisagent de relancer une réflexion sur la mise en œuvre des lignes directrices de gestion (LDG). Les départements (62,1%) et les communes de plus de 20 000 habitants (55,3%) sont plus nombreux que l'ensemble à envisager de retravailler leurs LDG.

En 2022, envisagez-vous de relancer des travaux sur les LDG ?



Réponses effectives : 985 - Taux de réponse : 98,4%

1.3. LE DIALOGUE SOCIAL

Concernant l'évolution du dialogue social, 69,9% des collectivités considèrent que la qualité du dialogue social est restée constante et 16,2% estiment que celle-ci s'est améliorée. Néanmoins, 13,9% des collectivités considèrent que la qualité du dialogue social s'est tendue.

En 2021 et jusqu'à ce jour, estimez-vous que la qualité du dialogue social



Réponses effectives : 974 - Taux de réponse : 97,3%
Une seule réponse possible



MURIELLE FABRE
Maire de Lampertheim,
co-présidente de la
Commission Fonction publique
et ressources humaines
de l'AMF

Les perspectives salariales pour nos agents sont aujourd'hui prégnantes dans un contexte d'attractivité de la FPT, mais aussi de pouvoir d'achat. Rappelons que 75% de nos agents sont de catégorie C, et que le salaire médian net de la FPT est le moins élevé des 3 versants de la Fonction publique. Cela nécessite une réflexion approfondie sur l'ensemble des composantes de la rémunération : concrète par des propositions fermes, et évidemment dans une maîtrise budgétaire. La question de nos moyens financiers, de notre autonomie reste posée, pour nous permettre de mieux gérer les ressources dans un souci d'un service public local performant et adapté.

FOCUS

L'un des objectifs poursuivis par le Gouvernement, dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique, était de promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif. La loi du 6 août 2019 modifie en profondeur, à l'issue des élections professionnelles du 8 décembre 2022, l'architecture des instances de dialogue social dans les collectivités et leurs groupements : leur nombre a été réduit et leur champ de compétences revu.

L'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021, élaborée en application de l'article 14 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique avait pour objectif de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans l'ensemble de la fonction publique. Le décret n°2021-904 du 7 juillet 2021 fixe les modalités d'application de cette réforme.

1.4. LE TÉLÉTRAVAIL

34,5% des collectivités ont établi un protocole de télétravail et 5,3% ont engagé une démarche pour en élaborer un. Les départements (79,3%), les communautés d'agglomération (78%) et les communautés de communes (62,6%) ont davantage adopté un protocole de télétravail. Les communes de moins de 20 000 habitants et les communautés de communes sont les moins nombreuses à avoir instauré le travail à distance, ce qui semble correspondre à la nature des métiers exercés dans ce type de collectivités, métiers difficilement télétravaillables.

Avez-vous établi un protocole télétravail ?



Réponses effectives : 994 - Taux de réponse : 99,3%

1.5. LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC)

FOCUS

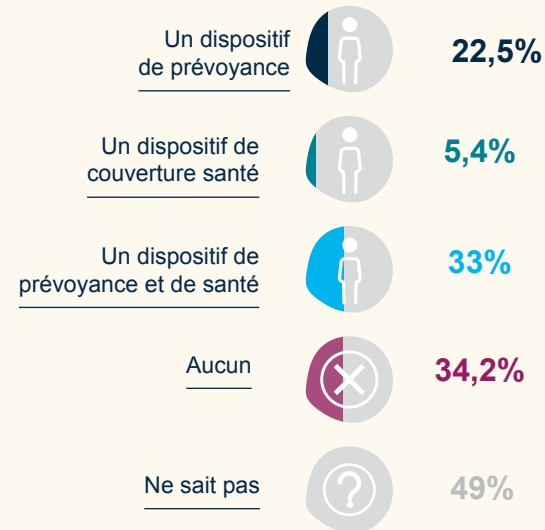
L'ordonnance du 17 février 2021 a réformé la protection sociale complémentaire dans la FPT en prévoyant, à compter du 1^{er} janvier 2025, une dépense obligatoire en matière de prévoyance et, à compter du 1^{er} janvier 2026, la prise en charge d'une partie des frais de santé des agents.

Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 fixe les modalités d'application de cette réforme.

60,9% des collectivités interrogées ont mis en œuvre un dispositif de protection sociale complémentaire. 81,4% des départements ont mis en place un dispositif de protection sociale complémentaire, ce chiffre s'élève à 74% pour les communautés d'agglomération, à 79,5% pour les communautés de communes, à 81% pour les communes de taille moyenne et à 54,4% pour les communes de grande taille. En outre, il faut souligner que 43,3% des communes de moins de 3 500 habitants n'ont mis aucun dispositif de protection sociale complémentaire en place.

Quand elle est instituée, la PSC garantit la prévoyance et la santé majoritairement dans les collectivités répondantes, même si environ un tiers des régions et des communautés de communes (respectivement 33,3% et 36,4%) et deux tiers des communautés urbaines ne garantissent que la prévoyance.

Avez-vous mis en place un dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) ?



Réponses effectives : 980 - Taux de réponse : 97,9%

1.6. LES MUTUALISATIONS

Le questionnaire HoRHizons 2022 portait comme l'édition précédente sur les mutualisations engagées entre collectivités.

FOCUS

Il ressort d'une étude menée par Intercommunalités de France et la FNCDG que l'élaboration et l'adoption des schémas de mutualisation ont été très diverses au courant du mandat précédent. Bien que l'élaboration de ce schéma ait été rendue facultative par la loi n°2019-1461 du 27 décembre 2019 laquelle a réécrit l'article L 5211-39-1 du CGCT, dans de nombreuses communautés une réflexion est menée actuellement sur ce document ou ce dernier est en cours d'élaboration.

24,4% des collectivités et établissements déclarent avoir mis en place des services communs (27% en 2020). En outre, 18,9% des répondants mentionnent une mise en commun des bonnes pratiques (un chiffre en diminution de 7,2 points par rapport au baromètre précédent).

Pour 54,9% des répondants, les projets de mutualisation sont peu avancés ou marginaux (43% en 2020).

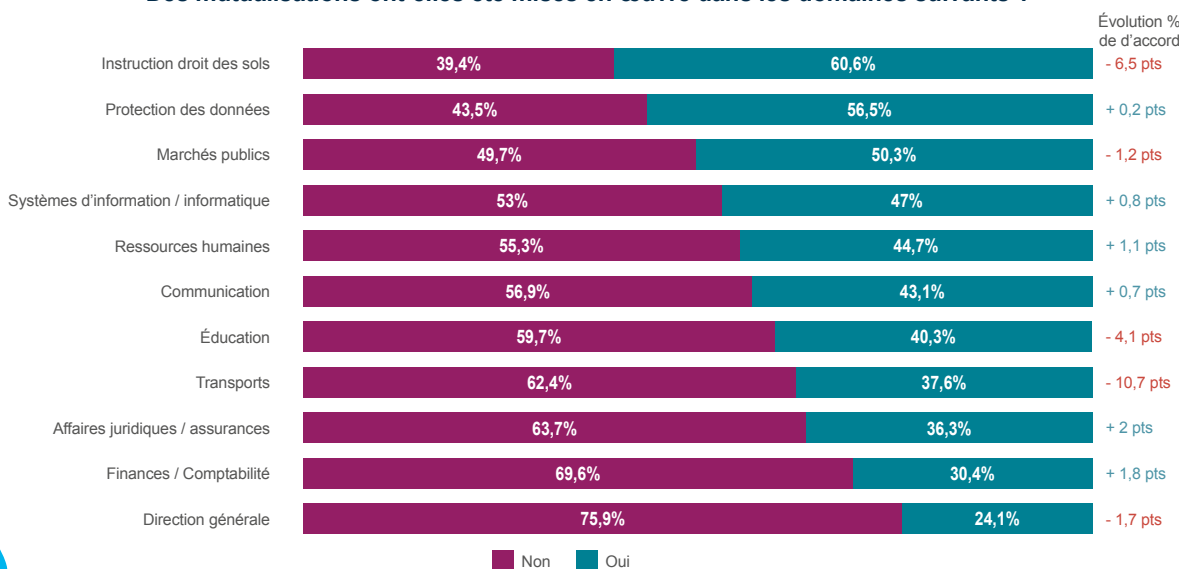
Les projets de mutualisation semblent plus avancés dans les communautés d'agglomération que dans les communautés de communes. 45,8% des communautés d'agglomération déclarent avoir un niveau de mutualisation assez avancé avec la mise en place de services communs. Toutefois, ce chiffre est en diminution de 16,7 points par rapport à 2020.

Les mutualisations et rapprochements intercommunaux concernent principalement l'instruction du droit des sols (67,1% de oui contre 60,6% en 2020), la protection des données (56,5% de oui), les marchés publics (51,5% de oui) et les transports (48,3% de oui).

Comment qualifiez-vous le niveau de vos projets de mutualisation ou de rapprochement avec les autres collectivités ?



Des mutualisations ont-elles été mises en œuvre dans les domaines suivants ?



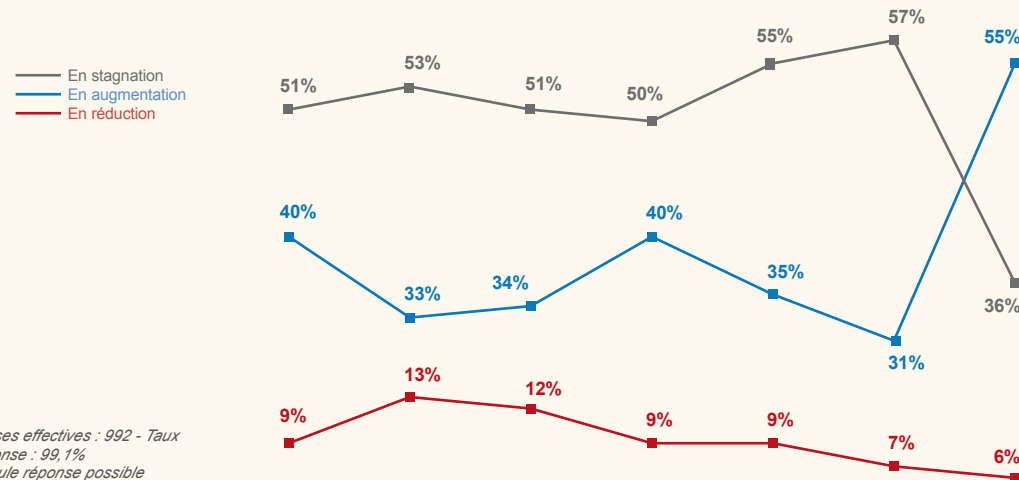
2

2. LES TENDANCES DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET DES POLITIQUES RH

2.1. LA GESTION DE LA MASSE SALARIALE

Alors que depuis plusieurs années, les dépenses de personnel semblaient stagner, en 2022, 55% des collectivités répondantes soulignent que leur masse salariale est en augmentation (seulement 31% évoquaient une augmentation lors de la précédente édition).

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



36% des collectivités répondantes évoquent une stagnation de leur masse salariale (57% en 2020).

La baisse des dépenses de personnel concerne 6% des répondants (-1 point par rapport à 2020). Ce sont surtout les communes et les régions qui font état d'une diminution de leur masse salariale.

Les départements sont les collectivités qui évoquent le plus l'augmentation des dépenses de personnel en 2022, ce qui peut s'expliquer notamment par le fait que des départements emploient un nombre important d'agents de la filière médico-sociale et ont été plus impactés par le Ségur de la Santé.

Les collectivités répondantes évoquent trois facteurs importants d'évolution de leurs dépenses de personnel :

- L'augmentation de la masse salariale liée aux promotions et avancements (39,1%, +5,5 points)
- Les nouvelles mesures statutaires (37,3%, +20,5 points)
- Les nouveaux recrutements (36,7%, +13,1 points).

FOCUS

En 2022, les dépenses de personnel ont progressé du fait principalement :

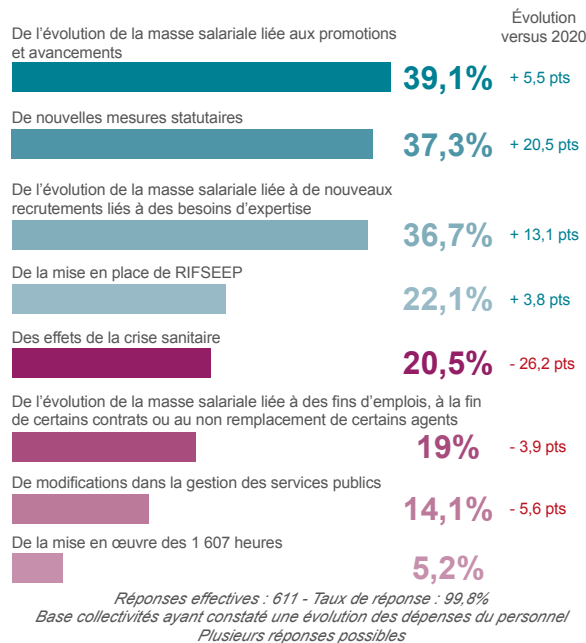
- De la revalorisation indiciaire et statutaire pour les agents de catégorie C et certains agents relevant de la filière médico-sociale
- De l'augmentation du SMIC
- De la bonification d'ancienneté d'un an en matière d'avancement d'échelon inscrite dans un décret du 24 décembre 2021
- Du dégel de la valeur du point d'indice avec une hausse de 3,5% au 1^{er} juillet 2022
- De la mise en œuvre d'une nouvelle cotisation obligatoire pour financer l'apprentissage.

La crise sanitaire constituait pour près de la moitié des répondants une cause importante d'évolution de la masse salariale en 2020. L'effet de la crise sur l'évolution des dépenses de personnel est en diminution de 26,2 points en 2022.

La mise en œuvre du RIFSEEP constitue pour 22,1% des collectivités répondantes un facteur d'évolution de la masse salariale (+3,8 points).

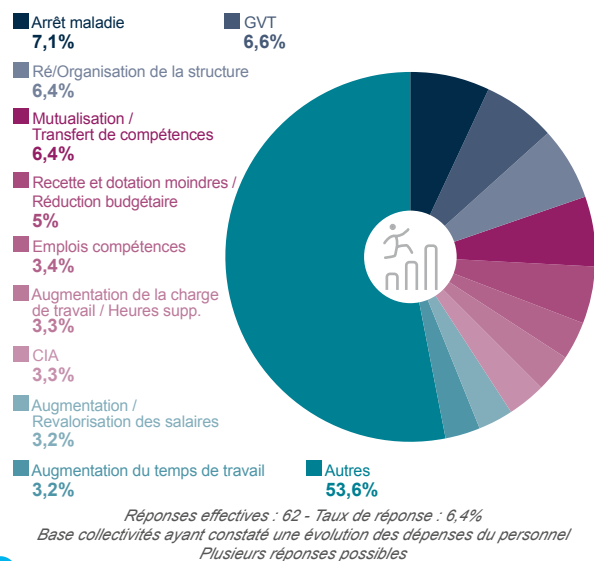
La généralisation du RIFSEEP depuis 2020 et les négociations engagées pour la mise en œuvre des 1 607 heures de travail peuvent expliquer cette progression.

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



Les répondants citent d'autres facteurs d'évolution des dépenses de personnel comme le poids des arrêts de maladie.

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



FRÉDÉRIC BIERRY
Président de la Communauté Européenne d'Alsace,
Président de la Commission Solidarité, santé, travail de Départements de France

Afin de lutter contre le risque de déserts sociaux, nous avons voulu en tant qu'employeurs territoriaux être des « lanceurs d'alerte sociaux » aux côtés de travailleurs sociaux en souffrance, à bout de souffle, qui avaient été oubliés par les premiers accords du Ségur de la santé. Les Départements ont obtenu de l'Etat qu'il garantisse

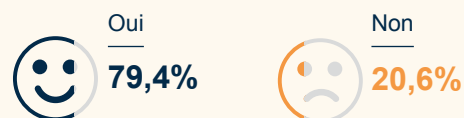
la prise de mesures pérennes, à la hauteur des enjeux sociaux auxquels la France doit répondre.

2.2. LE RIFSEEP

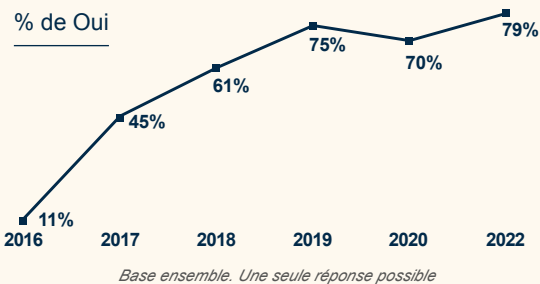
Alors qu'en 2020 le RIFSEEP avait été mis en place par près de 70% des collectivités, en 2022 près de 80% des répondants l'ont instauré.

Si le régime indemnitaire est généralisé dans les régions, les départements, les intercommunalités, il est moins mis en œuvre dans les communes (dans 72,4% des communes de moins de 3 500 habitants), même si ce chiffre a progressé de 14,6 points depuis la précédente édition du baromètre.

Avez-vous mis en place un régime indemnitaire (RIFSEEP) ?



Réponses effectives : 978 - Taux de réponse : 97,7%
Base ensemble. Une seule réponse possible



Dans 60,7% des collectivités ayant répondu à l'enquête, les contractuels bénéficient comme les titulaires du RIFSEEP.

Ce sont principalement les communes de moins de 20 000 habitants qui ont le moins délibéré pour l'instauration du régime indemnitaire en faveur des contractuels (57,6% dans les

communes de moins de 3 500 habitants, 50,4% dans les communes de 3 500 à 20 000 habitants), ce qui est en corrélation avec le taux de mise en œuvre du RIFSEEP dans ces communes.

La délibération instaurant le RIFSEEP peut prévoir des critères de modulation. 54,2% des collectivités répondantes (contre 39,5% en 2020) soulignent avoir délibéré en ce sens.

Ce sont principalement les communes de 3 500 à 20 000 habitants (75,2%) qui modulent le versement du RIFSEEP en fonction des absences des agents. La part des communes de moins de 3 500 habitants ayant délibéré pour instaurer des critères de modulation a toutefois évolué de 14,3 points depuis la dernière édition du baromètre.

Avez-vous délibéré pour moduler le RIFSEEP au regard des absences des agents ?

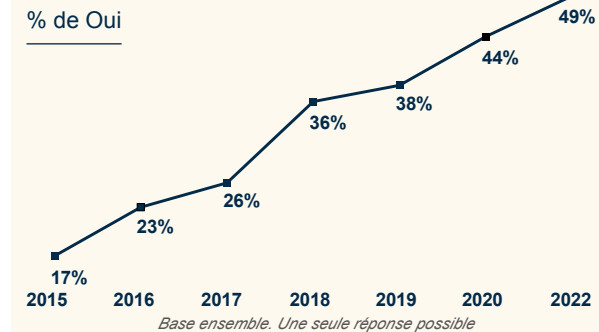
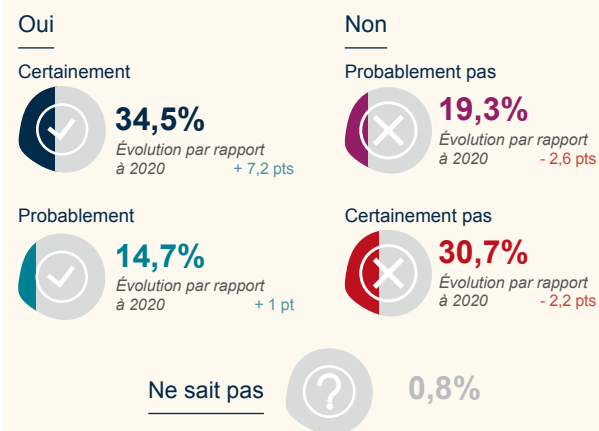


Réponses effectives : 748 - Taux de réponse : 96,3%
Base répondants ayant mis en place le RIFSEEP. Une seule réponse possible

2.3. LES PERSPECTIVES DE REMPLACEMENT ET DE RECRUTEMENT

Cette année, les perspectives de recrutement progressent : 49,2% des collectivités et EPCI envisagent de recruter prochainement (+5 points par rapport à 2020, +11 points par rapport à 2019) dont 34,5% qui l'envisagent certainement. Ce taux connaît une croissance constante depuis 2015 (17%), 2016 (23%), 2017 (26%), 2020 (29,9%).

Envisagez-vous de recruter prochainement ?



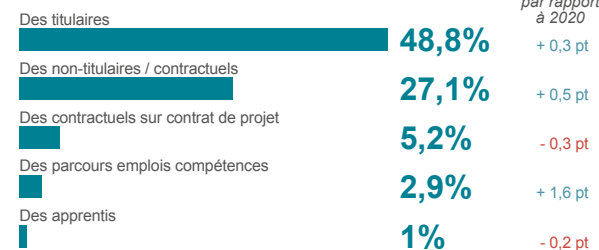
Ces prévisions de recrutement concernent en particulier les collectivités de taille importante : la totalité des régions, des départements, des métropoles, des communautés urbaines, les communautés d'agglomération et les communes de plus de 20 000 habitants.

A contrario, moins d'un tiers des communes de moins de 3 500 habitants évoque une volonté de recruter, même si cette tendance progresse de 14 points par rapport à 2019.

Près de 3% des répondants envisagent le recrutement de « parcours emplois compétences¹ » (+1,6 point par rapport à 2020).

Le recrutement d'apprentis ou d'agents sous contrat de projet (respectivement 1% et 5,2%) sont plus évoqués par les communes, les régions et les communautés de communes.

Si oui, quel type d'agents comptez-vous recruter en priorité ?



Ce sont les communautés de communes (29,9%), les communes de moins de 3 500 habitants (29,8%) et les communes entre 3 500 et 20 000 habitants (27,4%) qui envisagent le plus de recruter des contractuels.

Le remplacement des départs constitue toujours la première raison de recrutement (48% contre 53,9% en 2020 et 2019, 51% en 2018 et 44% en 2017). Seuls 15,6% des répondants font état de créations de postes en 2022 (moins 1,8 point par rapport à 2020).

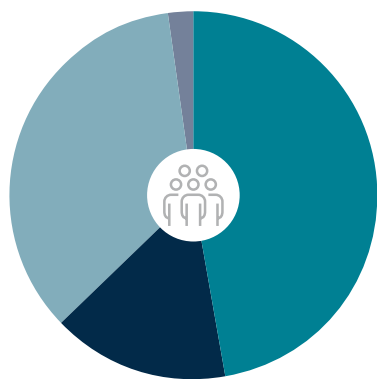
FOCUS

Entre 2014 et 2019, a été constatée une évolution du nombre total de départs à la retraite de plus de 30%.

¹ Depuis janvier 2018, les contrats aidés ont été transformés en parcours emploi compétences

35,7% des recrutements envisagés visent à la fois à remplacer et créer des postes. Les communautés de communes (24,2%) évoquent davantage les créations de postes, ce qui correspond à la part des offres déposées chaque année sur emploi-territorial.fr.

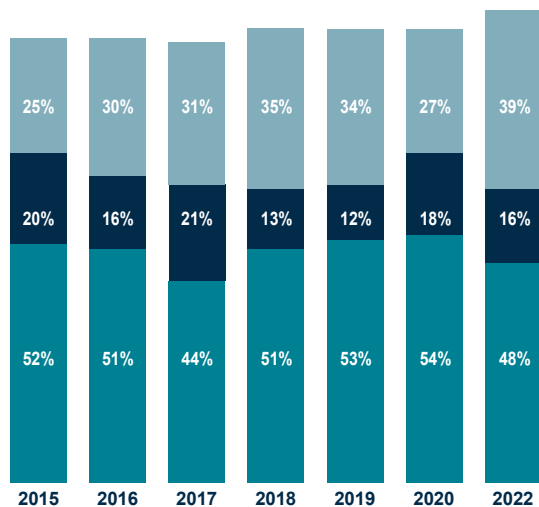
— Si oui, ces recrutements seront consécutifs à ... ? —



Évolution par rapport à 2020

-5,9 pts
-2,3 pts
-2,3 pts

Réponses effectives : 485 - Taux de réponse : 99,4%
Base collectivités envisageant de recruter prochainement
Une seule réponse possible

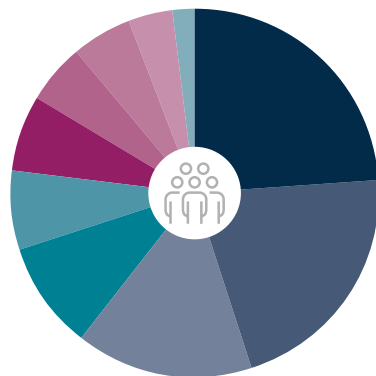


■ Les deux
■ Une ou plusieurs créations de poste(s)
■ Un ou des remplacements dans le cadre d'un ou plusieurs départs

Base collectivités envisageant de recruter prochainement
Une seule réponse possible

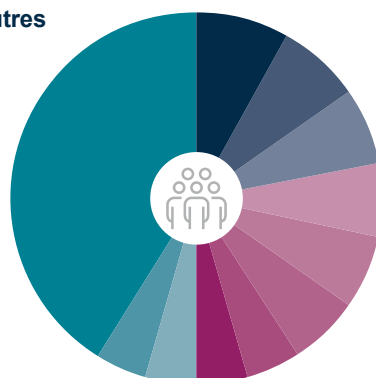
Les créations de postes concernent principalement les services techniques (48% contre 50,6% en 2020 et 57% en 2019), les fonctions supports (42,3% contre 40,1% en 2020 et 47% en 2019) ainsi que les domaines de l'enfance, de l'éducation et de la jeunesse (31% contre 25,3% en 2020 et 44% en 2019).

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



Réponses effectives : 248 - Taux de réponse : 99,7%
Base collectivités envisageant de recruter prochainement dans le cadre de création de poste. Plusieurs réponses possibles

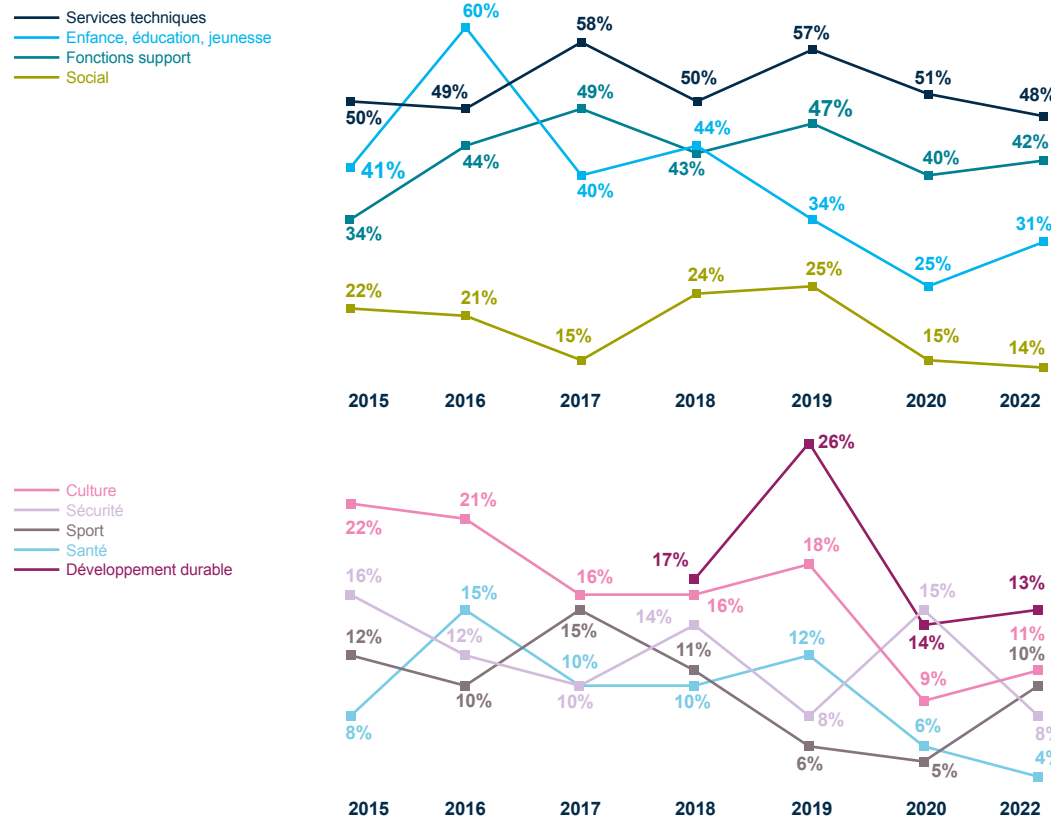
Autres



■ Administratif 9,3%
■ Finances 7,5%
■ Animation 7,5%
■ Secrétaire de mairie 7,1%
■ Urbanisme 8%
■ Tous 7%
■ Eau et Assainissement 5,1%
■ Numérique 5,1%
■ Tourisme 5%
■ Communication 5%
■ ... 46,6%

Réponses effectives : 78

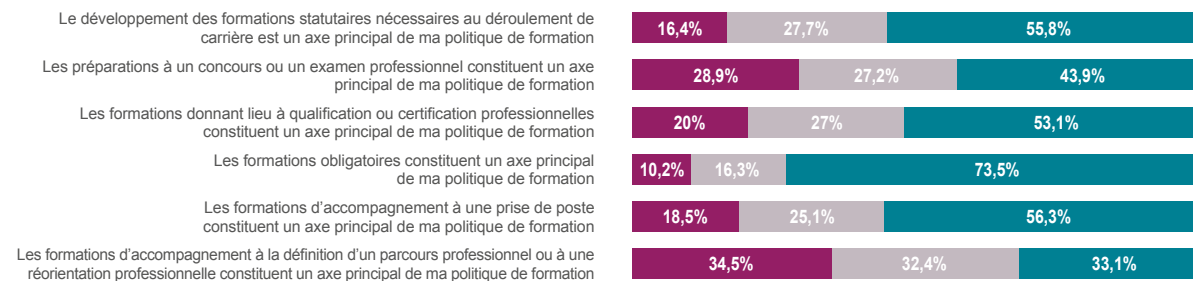
ÉVOLUTION DES INTENTIONS DE CRÉATIONS DE POSTES PAR DOMAINE ENTRE 2015 ET 2022



2.4. LA POLITIQUE DE FORMATION

Les politiques de formation demeurent principalement axées autour des formations obligatoires (73,5%), des formations d'accompagnement à une prise de poste (56,3%) et des formations statutaires (55,8%). Ces éléments restent stables par rapport aux éditions précédentes.

Pouvez-vous donner votre degré d'adhésion avec les affirmations suivantes



■ Pas d'accord ■ Neutre ■ D'accord

Base ensemble - Une seule réponse possible

La politique de formation est guidée par des orientations différentes selon le type de collectivités. Ainsi, les communes et les communautés de communes ont moins identifié les formations d'accompagnement à la définition d'un parcours professionnel ou à une réorientation professionnelle comme axe principal de leur politique de formation.

Concernant le format des formations, les formations mixtes présentiel/distanciel sont considérées comme attractives pour 46,5% des collectivités, un chiffre en recul de 6,6 points par rapport à la précédente édition du baromètre.

La même proportion de collectivités répondantes (46,5% contre 40,1% en 2020) se prononce en faveur des formations en présentiel sur le lieu de travail ou dans un centre de formation. Les formations mixtes sont plutôt majoritairement souhaitées par les départements (69%) et par les communautés de communes (57,3%). Les communes de plus de 20 000 habitants privilégient les formations en présentiel.

Les formations à distance de type conférences interactives ou auto-formations sont peu plébiscitées par les collectivités répondantes (4,8%).



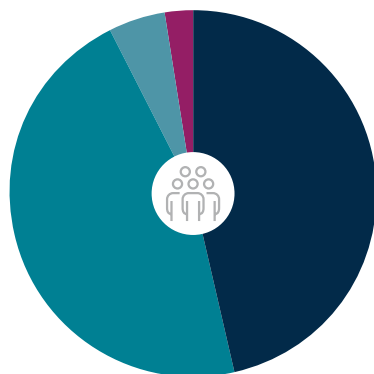
YOHANN NEDELEC
Adjoint au Maire de Brest,
Président du CDG 29,
Délégué régional et
administrateur du CNFPT

Dans le cadre de son nouveau projet, le CNFPT s'est donné un objectif ambitieux de mieux accompagner les projets et les évolutions professionnelles des agents pour affronter les mutations à venir et faciliter les évolutions professionnelles tant voulues que subies.

Pour imaginer les deuxième ou troisième carrières, il est indispensable de donner la possibilité aux agents notamment les moins diplômés, en reclassement, exerçant des métiers présentant des risques d'usure ou appelés à disparaître, d'acquies un titre professionnel à travers des formations qualifiantes et certifiantes reconnues par les branches professionnelles et de mieux valoriser les acquis et l'expérience.



Concernant les modalités de formation, qu'attendez-vous pour vos agents ?



Réponses effectives : 978 - Taux de réponse : 97,7%
Base ensemble. Une seule réponse possible

3 LES THÉMATIQUES D'ACTUALITÉ

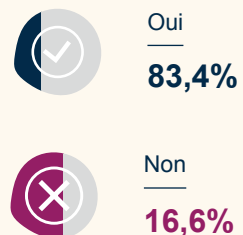
3.1. LA RÉORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

En vertu des dispositions de l'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, les collectivités territoriales et les établissements publics disposaient d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Ces règles entraînent en application au plus tard le 1^{er} janvier suivant leur définition.

83,4% des collectivités répondantes indiquent appliquer la règle des 1 607 heures. Dans 21% des communes de moins de 3 500 habitants et 28,6% des départements, les agents ne travaillent pas sur la base de ce rythme de travail. Ceci s'explique peut-être par le fait que l'entrée en vigueur des nouvelles délibérations en matière de temps de travail était fixée au 1^{er} janvier 2022 pour le bloc communal et au 1^{er} janvier 2023 pour les départements et les régions. 39,2% des répondants soulignent avoir mis en œuvre la règle des 1 607 h depuis 2022.

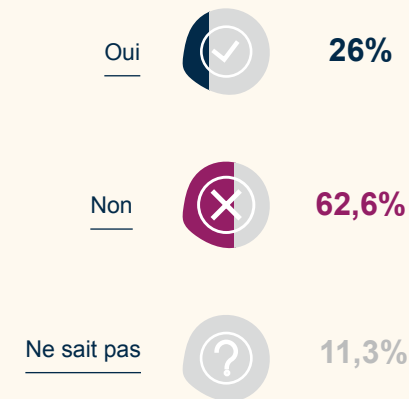
26% des collectivités répondantes ont accompagné la refonte du temps de travail de contreparties. Ces dernières prennent la forme d'octroi de jours RTT (71,3%) ou d'augmentation du régime indemnitaire (30,9%).

Votre collectivité applique-t-elle la règle des 1 607 heures



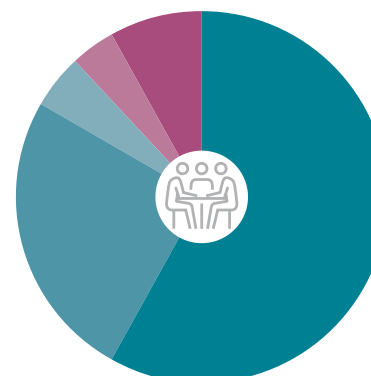
Réponses effectives : 956 - Taux de réponse : 95,5%
Base ensemble. Une seule réponse possible

La mise en place des 1 607 heures s'est-elle accompagnée de contreparties en faveur des agents ?



Réponses effectives : 785 - Taux de réponse : 98,5%
Base collectivités ayant mis en place les 1 607 heures
Plusieurs réponses possibles

Si oui, lesquelles ?

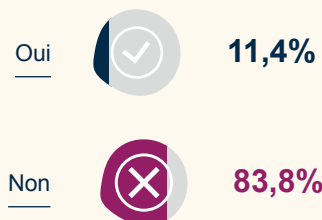


Réponses effectives : 785 - Taux de réponse : 98,5%
Base collectivités ayant mis en place les 1 607 heures
Plusieurs réponses possibles

Les collectivités et établissements issus de fusions (régions 50%, communautés urbaines 66,7%, communautés d'agglomération 52,1%) et les communes entre 3 500 et 20 000 habitants (42%) ont davantage compensé la mise en place des 1 607 heures.

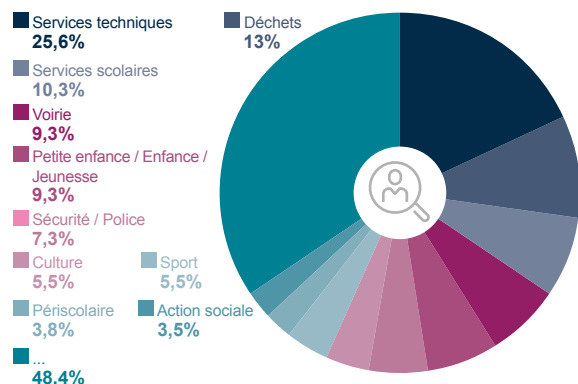
Peu de collectivités (11,4%) ayant mis en place les 1 607 heures ont prévu des dérogations pour certains services au titre des sujétions particulières. Ce sont principalement les métropoles (50%), les communautés urbaines (100%), les départements (36,8%), les communautés d'agglomération (25,6%), les communes de plus de 20 000 habitants (50,7%) qui ont délibéré pour prévoir des dérogations à la règle des 1 607 heures. Les principaux services concernés sont les services techniques (25,6%), les services de gestion des déchets (13%) et les services scolaires (10,3%).

Des dérogations à la règle des 1 607 heures ont-elles été prévues pour certains services au titre de sujétions particulières ?



Réponses effectives : 790 - Taux de réponse : 99,1%
Base collectivités ayant mis en place les 1 607 heures.
Une seule réponse possible

Si oui, quels sont les principaux services concernés ?



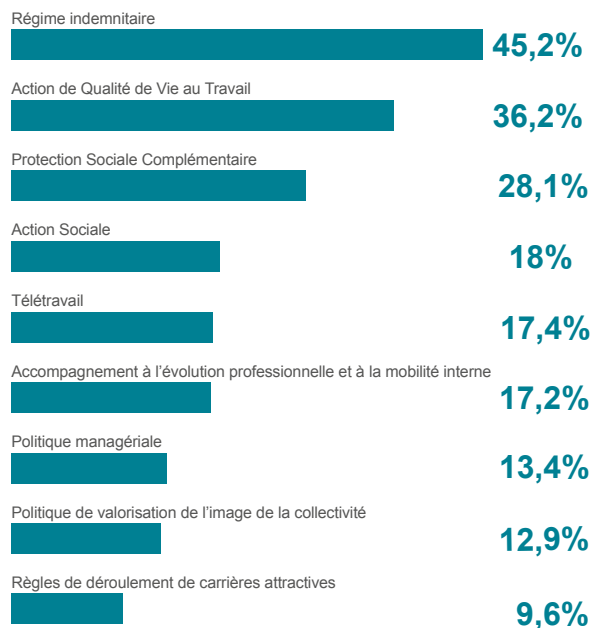
3.2. L'ATTRACTIVITÉ DE L'EMPLOI

L'attractivité de l'emploi dans la FPT constitue aujourd'hui un enjeu auquel les élus sont confrontés au quotidien, en particulier au travers des difficultés de recrutement rencontrées et des tensions parfois très fortes qui caractérisent certains métiers comme ceux de travailleurs sociaux, de policiers municipaux, de secrétaires de mairie par exemple.

Trois leviers principaux sont utilisés par les collectivités afin d'améliorer leur attractivité et pour permettre la fidélisation des agents :

- le régime indemnitaire (45,2%)
- les actions en faveur de la Qualité de Vie au Travail (36,2%)
- la Protection Sociale Complémentaire (28,1%).

Quels sont les 3 principaux outils et démarches que vous avez mis en place pour favoriser l'attractivité et la fidélisation de vos agents ?



Réponses effectives : 912 - Taux de réponse : 91,1%
Base ensemble - 3 réponses possibles

3.3. L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

11,2% des collectivités répondantes disposent d'un service dédié à l'accompagnement des évolutions professionnelles. Près des trois quarts des collectivités ont recours aux services de leur CDG pour l'exercice de cette mission.

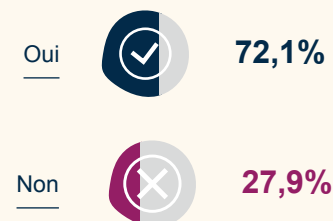
Les régions (75%), les métropoles (50%), les communautés urbaines (100%), les départements (65,5%), les communautés d'agglomération (27,7%) ainsi que les communes de plus de 20 000 habitants (32,1%) ont davantage instauré un service dédié à l'accompagnement des évolutions professionnelles. Ce sont majoritairement des collectivités non affiliées aux CDG.

Avez-vous mis en place dans votre collectivité un service dédié à l'accompagnement des évolutions professionnelles ?



Réponses effectives : 979 - Taux de réponse : 97,8%
Base ensemble. Une seule réponse possible

À défaut de service et d'agents dédiés, avez-vous recours aux services proposés par votre CDG ?



Réponses effectives : 857 - Taux de réponse : 98,9%
Base collectivités n'ayant pas de service dédié à l'accompagnement des évolutions professionnelles. Une seule réponse possible

FOCUS

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a introduit un droit à un compte personnel de formation (CPF) au bénéfice des fonctionnaires et des agents contractuels de droit public.

Préalablement à sa demande d'utilisation de ses droits CPF, un agent peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre.

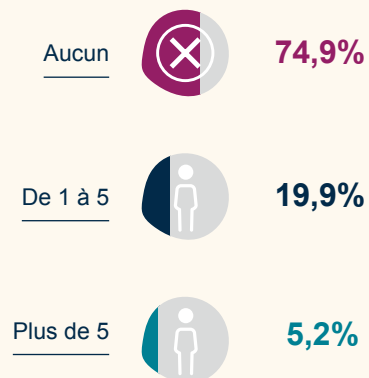
L'accompagnement est assuré par un conseiller en évolution professionnelle, au sein de la collectivité ou de l'établissement public de l'agent ou au sein du CDG, si la collectivité ou l'établissement est affilié au Centre.

Le conseil en évolution professionnelle a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des agents.

3.4. L'APPRENTISSAGE

25,1% des collectivités envisagent de recruter des apprentis, dont 5,2% plus de cinq agents sur ce type de contrats.

Envisagez-vous de recruter des apprentis en 2022 ?



Réponses effectives : 977 - Taux de réponse : 97,6%

Ce taux cache de fortes disparités. En effet, ce sont principalement les départements, les communautés d'agglomération et les communes de plus de 20 000 habitants (respectivement 96,6%, 81,2% et 90,8%) qui soulignent la volonté d'avoir recours à l'apprentissage.

A contrario, seuls 8,4% des communes de moins de 3 500 habitants déclarent avoir l'intention de recruter des apprentis.

En effet, si sous certaines conditions, la fonction de maître d'apprentissage peut être partagée par l'intervention d'une personne qualifiée extérieure à la collectivité employeur, le recrutement d'agents en contrat d'apprentissage nécessite des moyens en matière de tutorat et des postes permettant d'accueillir ces jeunes.

FOCUS

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoyait que, pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2020, le CNFPT versait aux centres de formation d'apprentis une contribution fixée à 50% des frais de formation des apprentis employés par les collectivités et les établissements publics territoriaux. L'article 122 de la loi de finances pour 2022 a porté à 100% ce financement pour les contrats d'apprentissage signés depuis le 1^{er} janvier 2022.



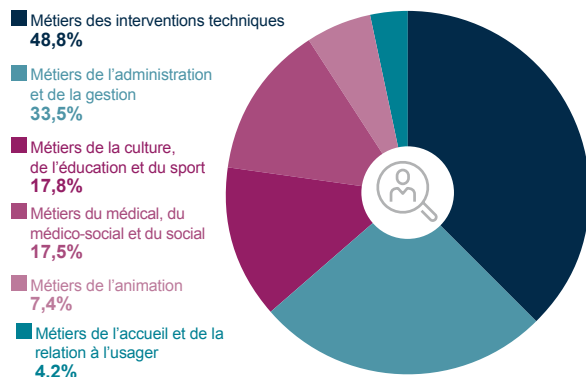
STÉPHANE PERRIN
Vice-président du conseil régional de Bretagne et président délégué de la commission administration générale de Régions de France

Plus de 12 000 apprentis par an sont désormais recrutés par les collectivités et leurs groupements. S'il faut naturellement s'en réjouir, n'oublions pas que le dispositif de financement de l'apprentissage au sein de la FPT, qui fait intervenir les collectivités, le CNFPT, l'État et France compétences, a été établi sur la base de

7 500 recrutements environ par an. La question de la prise en charge du coût des contrats d'apprentis supplémentaires se trouve donc aujourd'hui clairement posée.

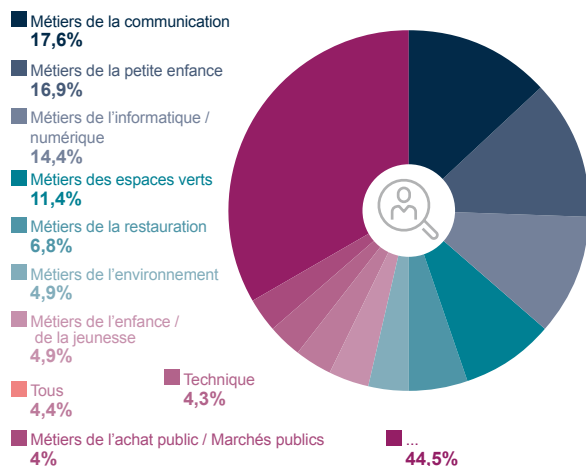
Les apprentis seront principalement recrutés sur les métiers des interventions techniques (48,8%) et les métiers de l'administration et de la gestion (33,5%).

Sur quels types de métiers ?



Réponses effectives : 239 - Taux de réponse : 97,1%
Base collectivités envisageant de recruter des apprentis
Plusieurs réponses possibles

Sur quels types de métiers ? - Autres



Réponses effectives : 82

FOCUS

RAPPORT L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE - JANVIER 2022

La ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, avait confié fin septembre 2021 une mission sur l'attractivité de l'emploi territorial à l'inspectrice générale de l'administration Corinne DESFORGES, la présidente de l'Association des DRH des grandes collectivités, Mathilde ICARD, et au président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), Philippe LAURENT.

Des travaux similaires avaient déjà été engagés pour la fonction publique de l'État.

La mission devait notamment formuler des recommandations « pour rendre la fonction publique territoriale plus attractive dans les années à venir ». Et ce, « afin que les Français continuent de bénéficier de services publics de proximité de qualité ».

Les associations d'élus et les partenaires sociaux interrogés par les membres de la mission mettent en avant des difficultés d'attractivité, entraînant des problèmes de recrutement et de fidélisation des agents.

Le constat fait par la mission, à partir d'analyses de rapports, d'entretiens et de déplacements sur le terrain, est que la baisse d'attractivité prégnante dans la FPT s'inscrit dans un contexte global de tensions sur le marché du travail affectant également les autres versants de la fonction publique et l'emploi privé. Il existe cependant des difficultés propres à la fonction publique territoriale :

- Certains « métiers » tels que celui de secrétaire de mairie n'attirent plus. Il en est de même pour des métiers de la filière médico-sociale, de la filière technique ou encore de la filière administrative
- Au-delà des métiers, la baisse de l'attractivité se mesure différemment selon la nature des collectivités
- Il existe une très grande méconnaissance de la FPT et de la diversité de vie professionnelle qu'elle offre
- Des facteurs propres à la fonction publique territoriale nuisent à son attractivité : les rémunérations ont évolué faiblement ces dernières années, les métiers sont exposés à la fatigue physique et nerveuse, l'organisation des concours n'apparaît pas en adéquation avec les besoins de compétences des collectivités.

Le rapport pointe que les employeurs territoriaux doivent s'emparer rapidement de la question de l'attractivité, car le risque de connaître des pénuries à long terme d'agents, préjudiciables à la qualité du service public, est réel. Il existe déjà des métiers ou des zones géographiques en très forte tension, et cela ne peut qu'empirer, d'autant que d'autres secteurs - fonction publique hospitalière et secteur privé - connaissent des tensions similaires.

27 propositions sont formulées dans le rapport, de nature et de temporalité différentes. Elles s'articulent autour de trois axes principaux : le renforcement de la place des élus et des exécutifs territoriaux au travers de la coordination des employeurs terri-

toriaux ; le développement de la coopération et des initiatives y compris inter-fonctions publiques en faveur de l'attractivité à l'échelon local ; des mesures variées, souvent plus techniques, visant à supprimer les différents freins à l'attractivité de la fonction publique territoriale identifiés par la mission.

Les principales propositions de la mission sont les suivantes :

- **Responsabiliser davantage les exécutifs territoriaux de façon collective sur leur fonction d'employeurs en mettant en place une organisation à même de conduire le dialogue social au niveau national de façon « proactive », à égalité avec l'État et les employeurs hospitaliers**
- **Mettre en place une politique de rémunération plus attractive et développer des incitations à l'attractivité à travers un fonds dédié et lancer une étude relative à la création d'une prime d'attractivité et de fidélisation**
- **Développer l'offre de logements intermédiaires en faveur des agents publics territoriaux**
- **Communiquer sur une marque « service public » propre aux métiers de la fonction publique territoriale pour en accroître la notoriété**
- **Développer toutes initiatives pour promouvoir l'emploi de secrétaire de mairie**
- **Réfléchir à l'évolution de certains concours (expérimentation de concours sur titres pour les apprentis ; réexamen périodique de la nature des épreuves ; organisation plus fréquente de certains concours en tant que de besoin)**
- **Recourir au contrat long pour les métiers spécifiques**
- **Élargir la base des recrutements permettant une promotion de fonctionnaires en y incluant les contractuels sur emploi permanent**
- **Toiletter les règles de reprises des services antérieurs pour intégrer l'ensemble des expériences privées**
- **Mieux prendre en compte les personnes en situation de handicap, notamment en les associant aux décisions les concernant**
- **Améliorer les conditions de travail des agents territoriaux en les rapprochant de celles du secteur privé**
- **Renforcer l'observation statistique de l'attractivité de la FPT en lien avec le CNFPT et les centres de gestion**
- **Mettre en place un « comité régional permanent de suivi de l'emploi public » composé de représentants des trois fonctions publiques. Ce comité de suivi aurait pour fonction d'étudier, au plan régional et départemental, les zones et les métiers en tension et de proposer des solutions adaptées au territoire**
- **Reconnaître l'expérience des apprentis en construisant des parcours spécifiques.**

Données utiles Baromètres HoRHizons 2022

1 LES EFFECTIFS

Les effectifs et le volume de travail des collectivités locales selon le statut

	2018	2019	2020
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés (1)	1 919,4	1 936	1 931,8
Fonctionnaires	1 468,8	1 469	1 455,6
Contractuels	391,1	407,7	419,9
Autres ^(a)	59,5	59,3	56,3
Bénéficiaires de contrats aidés (2)	38,6	32,5	28,5
Total (1)+(2)	1 958	1 968,5	1 960,3

Les effectifs selon la catégorie hiérarchique, et le sexe des agents :

	2018	2019	2020
Catégorie A	9,30%	12,22%	12,36%
Catégorie B	14,38%	11,65%	11,88%
Catégorie C	75,49%	75,31%	74,75%
Catégorie indéterminée	0,83%	0,82%	1,01%
Femmes	61,09%	61,18%	61,34%
Hommes	38,91%	38,82%	38,66%

(a) Collaborateurs de cabinet, assistants maternels et familiaux, apprentis

Source : Insee, SIASP. Calculs DGCL

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux pour les effectifs au 31/12, ensemble des emplois pour les volumes de travail en équivalent temps plein. Tous statuts

Les effectifs employés par les collectivités locales selon le type de collectivités

	Nombre de collectivités en 2020 ^(a)	Effectifs au 31 décembre (en milliers)				
		2018	2019	2020	Évolution 2018-2019	Évolution 2019-2020
Communes de moins de 1 000 habitants	18 188	69,7	68,3	67,7	-2,0%	-1,0%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	4 424	60,5	59,5	58,4	-1,6%	-2,0%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	2 204	64,6	64,8	64,3	+0,3%	-0,8%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	967	51,5	52,7	53,1	+2,2%	+0,7%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	1 175	125,7	125,4	124,8	-0,2%	-0,5%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	528	129,8	129	127,9	-0,7%	-0,8%
Communes de 20 000 à 49 999 habitants	342	206,6	207	206,9	+0,2%	+0,0%
Communes de 50 000 à 79 999 habitants	71	84,7	92,5	91,3	+9,3% ^(b)	-1,3%
Communes de 80 000 à 99 999 habitants	15	33	29,2	29,3	-11,5% ^(b)	+0,4%
Communes de 100 000 habitants et plus	42	182,8	186,5	186,1	+2,1% (-0,5%) ^(c)	-0,2%
Total des communes	27 956	1 008,9	1 015	1 009,8	+0,6% (+0,2%)^(c)	-0,5%
Établissements communaux^(d)	2 828	127,3	127,8	126,1	+0,4%	-1,3%

Les effectifs employés par les collectivités locales selon le type de collectivités

	Nombre de collectivités en 2020 ^(a)	Effectifs au 31 décembre (en milliers)				
		2018	2019	2020	Évolution 2018-2019	Évolution 2019-2020
Organismes intercommunaux^(e)	6 622	330,9	342,4	343,5	+3,5%	+0,3%
Communautés urbaines (CU) et métropoles ^(e)	47	88,2	94,0	94,1	+6,5%	+0,1%
Communautés d'agglomération (CA)	221	93,0	94,5	94,3	+1,7%	-0,2%
Communautés de communes (CC)	990	79,3	82,3	83,9	+3,8%	+1,9%
Total des EPCI^(f) à fiscalité propre^(e)	1 258	260,5	270,8	272,3	+4,0%	+0,6%
Syndicats intercommunaux à vocation multiple (SIVOM)	847	8,7	9,4	8,9	+8,3%	-5,2%
Syndicats intercommunaux à vocation unique (SIVU)	2 544	19,5	17,6	16,2	-9,8%	-7,9%
Syndicats mixtes	1 792	34,4	36,2	37,2	+5,2%	+2,6%
Autres établissements publics intercommunaux	181	7,7	8,3	8,9	+7,2%	+7,4%
Total des groupements intercommunaux sans fiscalité propre	5 364	70,4	71,5	71,2	+1,6%	-0,4%
Départements	95	280,1	276,4	275,9	-1,3% (+0,2%) ^(c)	-0,2%
SDIS ^(f)	96	54,3	55,4	56,1	+2,0%	+1,3%
Centres de gestion et CNFPT ^(f)	96	14,8	15,1	13,6	+1,7%	-9,5%
Régions^(g)	17	94,6	94,9	96,9	+0,4%	+2,1%
Autres^(h)	242	8,6	9,2	9,8	+6,2%	+7,4%
Total hors bénéficiaires de contrats aidés (1)	1 919,4	1 936,0	1 931,8	+0,9%	-0,2%	

(a) Collectivités locales employant au moins un agent en emploi principal, y compris les bénéficiaires de contrats aidés

(b) La population de la commune de Fort-de-France baisse en 2019. La commune passe de la tranche de population 80 000 à 99 999 habitants à entre 50 000 et 79 999 habitants en 2019 ce qui explique les fortes évolutions dans ces deux tranches

(c) Au 1^{er} janvier 2019, le département et la commune de Paris ont fusionné dans l'ensemble « Ville de Paris », ce qui accroît fortement les effectifs des communes. Les évolutions entre parenthèses sont calculées à champ constant, c'est-à-dire hors Paris

(d) Centres communaux d'action sociale, caisses des écoles et communes associées

(e) Y compris la métropole de Lyon et les établissements publics territoriaux

(f) EPCI : établissement public de coopération intercommunale - SDIS : services départementaux d'incendie et secours - CNFPT : centre national de la fonction publique territoriale (délégations départementales et services centraux)

(g) Y compris les collectivités uniques de Guyane et Martinique et la collectivité de Corse

(h) OPHLM en 2018 et caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux en 2018, 2019 et 2020. Les OPHLM sortent du champ de la FPT en 2019

Source : Insee, SIASP, Recensements de la population 2019, 2021 et 2022. Calculs DGCL

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux pour les effectifs au 31/12, ensemble des emplois pour les volumes de travail en équivalent temps plein. Tous statuts
Source les collectivités locales en chiffres DGCL 2022

Effectifs par statut et catégorie hiérarchique, selon le type de collectivités, au 31 décembre 2020

(en milliers)

	Organismes communaux		Organismes intercommunaux		Organismes départementaux			Régions	Autres ^(d)	Ensemble
	Communes	Établ. communaux ^(a)	EPCI ^(b) à fiscalité propre	Autres ^(c)	Départements	SDIS ^(b)	CDG et CNFPT ^(b)			
Fonctionnaires	770,2	79,1	208,3	44,8	207,7	54,6	6,5	79,7	4,8	1 455,6
Catégorie A	55,2	9,6	31,1	4,8	60,0	5,0	2,2	9,5	1,3	178,8
Catégorie B	82,4	4,5	35,3	6,0	32,6	8,0	1,7	5,9	1,0	177,4
Catégorie C	631,5	64,9	141,9	33,9	115,1	41,4	2,6	64,2	2,4	1 098,0
Catégorie indéterminée	1,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	1,5
Contractuels	224,1	45,6	60,7	25,8	34,5	1,3	7,1	15,9	5,0	419,9
Catégorie A	18,0	5,5	12,5	4,4	13,9	0,3	1,3	3,7	1,6	61,3
Catégorie B	28,7	2,1	12,4	4,5	4,6	0,2	0,8	0,8	1,4	55,4
Catégorie C	166,7	36,6	33,7	16,3	14,4	0,7	4,6	10,4	1,4	284,9
Catégorie indéterminée	10,6	1,3	2,1	0,7	1,5	0,1	0,4	1,0	0,5	18,3
Autres	15,5	1,5	3,3	0,6	33,7	0,2	0,1	1,3	0,1	56,3
Assistants maternels et familiaux (Cat. C)	7,4	1,1	1,0	0,3	31,6	-	0,0	0,6	0,0	42,0
Apprentis (Cat. A, B ou C)	6,8	0,4	2,0	0,4	1,7	0,2	0,1	0,6	0,1	12,1
Collaborateurs de cabinet (Cat A, B ou C)	1,4	0,0	0,3	0,0	0,4	0,0	0,0	0,2	0,0	2,3
Total	1 009,8	126,1	272,3	71,2	275,9	56,1	13,6	96,9	9,8	1 931,8
Bénéficiaires de contrats aidés (Cat. C)	16,0	5,4	2,9	1,1	2,2	0,0	0,0	0,7	0,0	28,5
Ensemble (y compris bénéficiaires de contrats aidés)	1 025,8	131,6	275,2	72,3	278,2	56,1	13,7	97,7	9,9	1 960,3
Catégorie A	74,6	15,2	44,0	9,2	74,3	5,4	3,5	13,4	3,0	242,4
Catégorie B	111,1	6,6	47,7	10,5	37,1	8,2	2,5	6,7	2,4	232,8
Catégorie C	828,4	108,4	181,4	51,9	165,1	42,4	7,3	76,5	3,9	1 465,4
Catégorie indéterminée	11,7	1,3	2,1	0,7	1,7	0,2	0,4	1,0	0,6	19,8

(a) Centres communaux d'action sociale, caisses des écoles et communes associées

(b) EPCI : établissement public de coopération intercommunale - SDIS : services départementaux d'incendie et secours - CDG : centre de gestion - CNFPT : centre national de la fonction publique territoriale (délégations départementales et services centraux)

(c) SIVOM, SIVU, syndicats mixtes, autres établissements publics intercommunaux

(d) Caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux

Source : Insee, SIASP. Calculs DGCL

Champ : France hors Mayotte. Emplois principaux. Tous statuts

Effectifs des collectivités locales par filière, au 31 décembre 2020

(en milliers)

	2018	2019	2020
Administrative	428,8	431,6	431,4
Technique	850,4	858,1	855,5
Culturelle	79,5	80,2	78,7
Sportive	18,7	18,7	17,7
Sociale	169,7	170,5	171,1
Médico-sociale	91,8	92,2	91,3
Médico-technique	2,6	2,5	2,4
Police municipale	24	24	24,1
Incendie et secours	40,9	41,3	41,6
Animation	128	131,9	133,4
Autres cas ^(a)	25,4	25,6	28,3
Total	1860	1876,7	1875,5

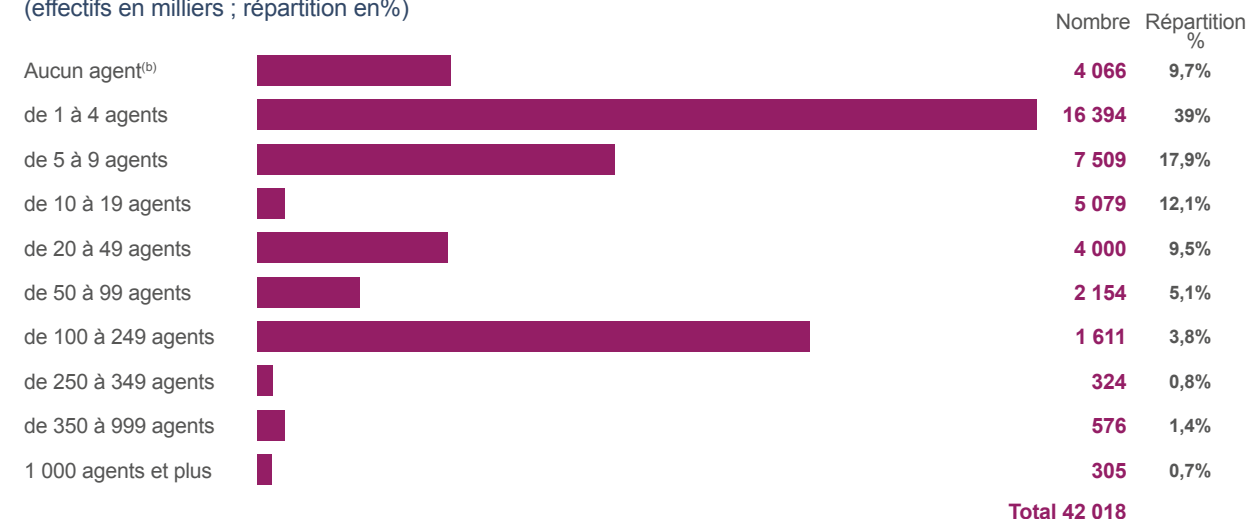
(a) Autres agents non classables dans une filière

Source : Insee, SIASP. Calculs DGCL

Champ : France hors Mayotte. Emplois principaux pour les effectifs au 31 décembre et ensemble des emplois pour le volume de travail en équivalent temps plein. Fonctionnaires et contractuels

Répartition des collectivités locales et des emplois, selon la taille des collectivités, au 31 décembre 2020

(effectifs en milliers ; répartition en%)



(a) Collectivités locales employant au moins un agent en emploi principal ou secondaire (b) Ces collectivités n'ont aucun agent rémunéré en emploi principal (hors contrat aidé) Elles emploient soit des agents dont l'emploi est secondaire, soit des contrats aidés

Source : Insee, SIASP. Calculs DGCL

Champ : France hors Mayotte. Emplois principaux et secondaires. Tous statuts

Part des femmes dans les différents types de collectivités selon le statut et la catégorie hiérarchique, au 31 décembre 2020

(en%)

	Organismes communaux		Organismes intercommunaux		Organismes départementaux			Régions	Autres ^(d)	Ensemble
	Communes	Établ. communaux ^(a)	EPCI ^(b) à fiscalité propre	Autres ^(c)	Départements	SDIS ^(b)	CDG et CNFPT ^(b)			
Fonctionnaires	60,0	87,8	51,1	54,7	64,6	15,3	76,5	58,1	55,0	59,0
Catégorie A	68,2	88,6	62,7	56,4	82,4	20,7	68,6	63,7	51,2	71,1
Catégorie B	58,4	78,2	56,1	50,1	65,6	18,8	77,5	61,9	55,2	58,0
Catégorie C	59,5	88,4	47,3	55,2	55,1	13,9	82,4	56,9	57,9	57,2
Catégorie indéterminée	62,0	n.s.	n.s.	n.s.	66,1	15,2	n.s.	n.s.	31,2	57,8
Contractuels	66,8	86,4	58,4	58,0	69,0	36,6	68,3	62,6	56,6	67,0
Catégorie A	61,8	83,0	59,8	51,4	76,1	42,5	67,8	58,4	53,2	65,4
Catégorie B	56,3	78,1	49,4	42,4	63,0	36,9	62,6	58,8	52,8	55,0
Catégorie C	69,3	87,5	61,4	64,5	63,5	34,8	69,7	64,4	66,8	69,8
Catégorie indéterminée	66,3	84,6	53,5	48,2	73,3	26,3	64,6	63,2	49,1	65,3
Autres	72,4	93,5	62,6	69,4	87,3	28,7	56,9	67,0	44,8	81,0
Assistants maternels et familiaux (Cat. C)	98,8	99,6	94,7	98,1	89,6	-	n.s.	95,0	n.s.	91,7
Apprentis (Cat. A, B ou C)	50,5	78,5	48,5	48,3	53,2	28,2	57,4	47,3	46,6	50,9
Collaborateurs de cabinet (Cat A, B ou C)	39,4	58,3	43,3	n.s.	50,0	n.s.	n.s.	44,1	n.s.	42,5
Total	61,7	87,4	52,8	56,0	67,9	15,8	72,1	59,0	55,7	61,4
Bénéficiaires de contrats aidés (Cat. C)	55,7	69,3	45,8	61,4	60,1	n.s.	n.s.	70,0	72,1	58,2
Ensemble (y compris bénéficiaires de contrats aidés)	61,6	86,6	52,7	56,1	67,9	15,8	72,1	59,0	55,8	61,3
Catégorie A	66,1	86,5	61,7	54,0	81,1	22,0	68,3	62,0	52,2	69,4
Catégorie B	57,9	78,2	54,3	46,9	65,3	19,2	72,6	61,6	53,7	57,3
Catégorie C	61,6	87,2	50,1	58,4	62,5	14,4	74,1	58,3	61,2	60,6
Catégorie indéterminée	66,0	84,7	53,6	48,1	72,6	19,2	64,7	63,2	46,7	64,7

(a) Centres communaux d'action sociale, caisses des écoles et communes associées

(b) EPCI : établissement public de coopération intercommunale - SDIS : services départementaux d'incendie et secours - CDG : centre de gestion - CNFPT : centre national de la fonction publique territoriale (délégations départementales et services centraux)

(c) SIVOM, SIVU, syndicats mixtes, autres établissements publics intercommunaux

(d) Caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux

n.s. : non significatif

Source : Insee. SIASP. Calculs DGCL

Champ : France hors Mayotte. Emplois principaux. Tous statuts

2 PANORAMA DES MÉTIERS TERRITORIAUX

244 MÉTIERS DIFFÉRENTS

• Deux tiers des effectifs territoriaux exercent des métiers au service direct de la population, relevant de fonctions techniques ou de relation aux usagers

• Plus de la moitié des agents exerce l'un des vingt principaux métiers, composés pour la plupart d'entre eux d'une majorité d'agents de catégorie C. Il suffit ainsi de cumuler dix-sept métiers (sur 244) pour regrouper plus de la moitié des effectifs territoriaux. La grande majorité d'entre eux sont des métiers « techniques » ou de « relation aux usagers ». Les dix-sept principaux métiers de la territoriale représentent 51,8% des effectifs territoriaux.

• Les deux métiers qui concentrent le plus d'effectifs sont ceux de chargé de propreté des locaux et d'assistant de gestion administrative. Ces deux métiers regroupent chacun plus de 100 000 agents. Ils voient cependant leur poids baisser par rapport à 2012.

• Chaque territoire présente un profil distinct quant aux différents enjeux RH et aux anticipations des collectivités sur l'évolution des métiers territoriaux. Si certaines régions suivent très souvent les tendances nationales, c'est le cas en premier lieu de l'Occitanie et de la région PACA, d'autres se distinguent régulièrement. C'est notamment le cas des petites régions et spécifiquement des DOM, qui semblent partager de nombreuses tendances et dynamiques d'évolution particulières.

• Parmi les grandes tendances et évolutions qui contribueront à façonner l'emploi et les métiers territoriaux dans les années à venir, les enjeux qui les préoccupent le plus les collectivités territoriales, se rapportent aux métiers en tension, aux métiers impactés par des évolutions numériques, aux métiers associés au risque de pénibilité et aux métiers prioritaires en termes de formation.

• Les métiers identifiés au centre de ces tendances multiples sont les suivants :

- Dans les métiers du management : les directeurs généraux de collectivité ou d'établissement public territorial et les secrétaires de mairie

- Dans les métiers d'expertise en politiques publiques locales : les responsables des affaires juridiques et les chargés d'études environnement

- Dans les métiers de gestion : les assistants de gestion administrative, les assistants de gestion des ressources humaines et les assistants de gestion financière, budgétaire ou comptable

- Dans les métiers techniques : les agents de service polyvalent en milieu rural et les chargés de propreté des locaux

- Dans les métiers de relation aux usagers : les assistants.

Source : Panorama statistique des métiers territoriaux

2017-2019 - CNFPT, Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale
Juin 2021. https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/panorama_des_metiers_2017-2019_etude.pdf

SOCIOLOGIE DES AGENTS TERRITORIAUX

La moyenne d'âge des agents permanents de la fonction publique territoriale a augmenté, elle est passée de 45 ans et 7 mois en 2012 à 46 ans et 10 mois en 2017-2019.

Dans vingt-trois métiers, les agents permanents sont âgés en moyenne de plus de 50 ans.

Sur les 244 métiers du répertoire des métiers territoriaux (RMT), on recense douze métiers avec un taux de féminisation supérieur à 93%.

La plupart d'entre eux sont des métiers de la « relation aux usagers ». Parmi ces métiers, se trouvent trois des dix-sept principaux métiers de la territoriale : les agents d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, les assistants éducatifs petite enfance et les aides à domicile.

Les métiers particulièrement masculins, avec un taux de féminisation inférieur à 5%, sont principalement des métiers « techniques ».

Parmi les quatre métiers où la moyenne d'âge est inférieure à 40 ans, deux d'entre eux sont des métiers dits de la « relation aux usagers ».

Le métier le plus jeune est celui des intervenants des opérations de secours, ce qui s'explique par l'exigence physique nécessaire pour exercer ce métier.

Le métier qui comporte le plus d'effectifs est celui d'animateur enfance jeunesse.

NOUVELLE DONNE APRÈS LA CRISE

Certains métiers territoriaux, sont souvent aux avant-postes, ils continuent d'assurer comme à leur habitude les services publics locaux sur le terrain : aide à domicile, assistant familial, chargé de propreté des locaux, secrétaire de mairie et ouvrier de maintenance des bâtiments... Il s'agit principalement des métiers « techniques » et de « relations aux usagers ».

La crise sanitaire met à rude épreuve leurs missions et leurs pratiques professionnelles, ils sont bien souvent exposés et vulnérables dans l'exercice de leurs fonctions.

Cette crise a provoqué une transition à marche forcée vers le télétravail. Cette modalité de travail concerne les assistants de gestion budgétaire et comptable, RH et administratif, les enseignants artistiques et les travailleurs sociaux. Elle se déploie à grande échelle sur les métiers d'« expertise », de « gestion » et de « management », ce qui nécessite prévention et accompagnement pour la santé des agents. Dans ce cas, il y a fort à parier que cette évolution se maintienne au moins partiellement dans le temps.

Cette crise a également porté un coup d'arrêt brutal, ou par intermittence au gré des confinements, à certaines activités (culture, sport...) en raison des fermetures administratives de ces services. Les agents relevant souvent des métiers propres à ces services ont été redéployés dans les secteurs en première ligne.

Aujourd'hui, trop peu de collectivités ont anticipé dans leur recrutement les évolutions amenées par le domaine du numérique et dans une moindre mesure de l'écologie. Cette donnée témoigne à elle seule du chemin qui reste à parcourir pour les collectivités, pour qui cette digitalisation et la promotion du développement durable sont pourtant des leviers de modernisation et des opportunités de modifier leur fonctionnement, au bénéfice d'agents qui viseraient, de leur côté, une montée en compétences.

LES MÉTIERS EN TENSION

Le CNFPT a mené une enquête auprès de 16 000 DRH distinguant les métiers dont le recrutement est difficile, ceux qui sont en concurrence entre les collectivités, avec la FPE ou avec le secteur privé.

Liste des principaux métiers connaissant des difficultés de recrutement

- Agent de services polyvalent en milieu rural
- Aide à domicile
- Policier municipal
- animateur enfance-jeunesse
- Assistant éducatif petite enfance
- Responsable des services techniques
- Aide-soignant
- animateur éducatif accompagnement périscolaire
- Secrétaire de mairie
- Médecin
- Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme
- Ouvrier de maintenance des bâtiments
- Agent de restauration
- animateur éducateur sportif
- Assistant de gestion administrative
- Assistant de gestion financière budgétaire ou comptable
- Chargé de propreté des locaux
- Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural
- Infirmier.

Top 10 des métiers en concurrence entre CT :

- Policier municipal
- animateur enfance-jeunesse
- Secrétaire de mairie
- Assistant éducatif petite enfance
- Responsable des services techniques
- Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme
- Agent de services polyvalent en milieu rural
- animateur éducatif accompagnement périscolaire
- Directeur général de collectivité ou d'établissement public
- animateur éducateur sportif.

Les concurrences entre FP :

- Aide-soignant
- Infirmier
- Médecin
- Assistant éducatif petite enfance
- Aide à domicile

- Médecin de médecine préventive.

Les concurrence avec le secteur privé :

- Aide à domicile
- Ouvrier de maintenance des bâtiments
- Agent de services polyvalent en milieu rural
- Chef de projet technique des systèmes d'information
- Aide-soignant
- Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants
- Assistant éducatif petite enfance
- Responsable des services techniques
- Conducteur de véhicule poids lourd
- Infirmier
- Chargé de maintenance du patrimoine bâti
- Chargé de support et services des systèmes d'information
- Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural
- Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers
- Cuisinier
- Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers
- animateur éducateur sportif
- Administrateur systèmes et bases de données
- Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement.

LES CINQ PRINCIPAUX MÉTIERS PAR « GRANDES FAMILLES » (en termes d'effectifs)

- **Métiers de « management »**
Secrétaire de mairie
Encadrant des opérations de secours
Chargé de travaux espaces verts
Responsable des affaires générales
DG de collectivité ou d'établissement public
- **Métiers d'« expertise » en politiques publiques locales**
Responsable des affaires juridiques
Chargé de réalisation de travaux de voirie et réseaux divers
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers
animateur environnement
- **Métiers de « gestion »**
Assistant de gestion administrative
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable
Assistant de direction
Assistant de gestion des ressources humaines
Chargé de communication
- **Métiers « techniques »**
Chargé de propreté des locaux
Agent de restauration
Ouvrier de maintenance des bâtiments
Jardinier
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers
- **Métiers de « relations aux usagers »**
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
Assistant éducatif petite enfance
animateur éducatif accompagnement périscolaire
animateur enfance-jeunesse
Chargé d'accueil

Parmi les 244 métiers identifiés sur le répertoire des métiers territoriaux (RMT), 17 métiers concentrent plus d'un agent sur deux. Ces dix-sept métiers concernent en effet 51,8% des 1 965 300 agents territoriaux.

LES DIX-SEPT PRINCIPAUX MÉTIERS REGROUPANT UN AGENT TERRITORIAL SUR DEUX

Sur les 244 métiers recensés et présents dans le répertoire des métiers territoriaux, 17 métiers sont exercés au minimum par 25 000 agents.

Parmi ces dix-sept principaux métiers, on trouve principalement des métiers avec une majorité d'agents de catégorie C :

- Sept métiers dits « techniques » : chargé de propreté des locaux, ouvrier de maintenance des bâtiments, agent de restauration, jardinier, agent d'exploitation et d'entretien de la voirie, agent de propreté des espaces publics et agent de services polyvalent en milieu rural
- Neuf métiers dits de « relations aux usagers » : agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, assistant éducatif petite enfance, animateur enfance-jeunesse et animateur éducatif accompagnement périscolaire, chargé d'accueil, assistant familial en protection de l'enfance, aide à domicile, travailleur social, enseignant artistique ;
- Un métier dit de « gestion » : assistant de gestion administrative.

Les deux métiers qui concentrent le plus d'effectifs sont ceux de chargé de propreté des locaux et d'assistant de gestion administrative. Ces deux métiers semblent cependant en déclin, ils regroupent respectivement 8,5% et 5,6% de l'ensemble des agents territoriaux en 2019 contre 10,8% et 7,5% en 2012.

LES QUATRE MÉTIERS TERRITORIAUX OÙ PLUS DE 25% DES AGENTS SONT À TEMPS PARTIEL

Métiers territoriaux	2017-2019			2012		
	Effectifs	Part temps complet (%)	Part temps partiel (%)	Part temps non complet (%)	Taux de féminisation (%)	Evolution (points de %)
Ensemble	1 965 300	73,9	6,8	17,6	6,5	0,3
Puériculteur	5 200	57,9	37,4	3,1	37,3	0,1
Sage-femme	1 100	63,3	29,9	4,9	32,7	-2,8
Ergonome	< 100	74,9	25,1	0,0	Absent	-
Travailleur social	36 700	68,5	25,0	4,8	28,5	-3,5

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012

LES DOUZE MÉTIERS TERRITORIAUX AYANT UN TAUX DE FÉMINISATION SUPÉRIEUR À 93%

Métiers territoriaux	2017-2019		2012	
	Effectifs	Taux de féminisation (%)	Taux de féminisation (%)	Evolution (points de %)
Ensemble (hors sexe non renseigné)	1 957 200	61,6	60,6	1,0
Puériculteur	5 200	99,0	99,2	-0,2
Assistant éducatif petite enfance	67 200	99,0	98,8	0,2
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	78 100	98,9	98,9	0,0
Sage-femme	1 100	98,0	99,7	-1,7
Animateur de relais assistantes maternelles	4 300	97,8	98,5	-0,7
Éducateur de jeunes enfants	9 300	97,3	96,6	0,7
Aide à domicile	37 900	96,6	97,5	-0,9
Assistant de direction	17 100	96,5	96,6	-0,1
Assistant dentaire	200	95,7	Absent	-
Resp. d'établissement d'accueil du jeune enfant	6 300	95,1	98,0	-2,9
Infirmier	6 400	93,8	93,8	0,0
Secrétaire de mairie	23 400	93,7	93,9	-0,2

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012

LES QUINZE MÉTIERS TERRITORIAUX AYANT UN TAUX DE FÉMINISATION INFÉRIEUR À 5%

Métiers territoriaux	2017-2019		2012	
	Effectifs	Taux de féminisation (%)	Taux de féminisation (%)	Evolution (points de %)
Ensemble (hors sexe non renseigné)	1 957 200	61,6	60,6	1,0
Carrossier peintre	200	0,5	1,1	-0,6
Grimpeur-élagueur	1 400	0,9	0,5	0,4
Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	6 900	1,7	1,7	0,0
Responsable d'expl. des install. de chauffage, ventilation, climatisation	200	2,0	1,7	0,3
Agent de collecte	20 900	2,0	2,2	-0,2
Conducteur d'engins	3 800	2,0	0,7	1,4
Conducteur de véhicules poids lourds	4 600	2,1	0,7	1,4
Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement	6 000	2,3	4,0	-1,7
Opérateur de maintenance chauffage, ventilation et climatisation	600	2,8	0,0	2,8
Maître de cérémonie	< 100	3,5	6,0	-2,5
Encadrant des opérations de secours	17 300	3,8	4,2	-0,4
Directeur des services d'incendie et de secours	200	3,9	0,8	3,2
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	42 900	4,2	2,1	2,1
Chef de centre d'incendie et de secours	1 900	4,6	4,8	-0,2
Intervenant des opérations de secours	14 300	4,7	5,2	-0,5

Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012

3

LES NOMINATIONS DANS LA FPT

(Source FNCDG : Base de données de la Bourse de l'Emploi 2021)

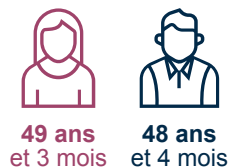
Domaines d'activités	Famille de métiers	Nombre de déclarations de nominations des titulaires et non titulaires	% du total
Pilotage, management et gestion des ressources	Direction générale	2555	2%
	Affaires générales	14871	10%
	Affaires juridiques et administratives	1415	1%
	Finances	3330	2%
	Ressources humaines	3530	2%
	Systèmes d'information et TIC	2247	1%
	Communication	2116	1%
Somme Pilotage, management et gestion des ressources		30064	20%
Politiques publiques d'aménagement et de développement territorial	Développement territorial	3058	2%
	Environnement	1807	1%
	Urbanisme et aménagement	417	0%
	Transports et déplacements	339	0%
	Formation professionnelle et apprentissage	396	0%
	Habitat et logement	1369	1%
	Somme Politiques publiques d'aménagement et de développement territorial		7386
Interventions techniques	Entretien et services généraux	15592	10%
	Ateliers et véhicules	1179	1%
	Imprimerie	55	0%
	Infrastructures	4163	3%
	Espaces verts et paysages	3559	2%
	Patrimoine bâti	4210	3%
	Propreté et déchets	5276	4%
Eau et assainissement	1269	1%	
Somme Interventions techniques		35303	23%
Animation et services à la population	Social	8745	6%
	Éducation et animation	27606	18%
	Restauration collective	8070	5%
	Santé	3206	2%
	Laboratoires	117	0%
	Population et funéraire	829	1%
	Services culturels	681	0%
	Arts et techniques du spectacle	1755	1%
	Bibliothèques et centres documentaires	5604	4%
	Établissements et services patrimoniaux	708	0%
	Enseignements artistiques	1133	1%
	Sports	2825	2%
	Somme Animation et services à la population		61279
Sécurité	Prévention et sécurité	4745	3%
	Incendie et secours	123	0%
Somme Sécurité		4868	3%
Autres	Non renseigné	11643	8%
Total		150543	100%

4

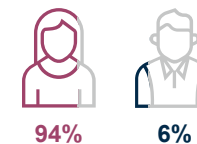
SYNTHÈSE DE DONNÉES RELATIVES À L'EMPLOI À LA CARRIÈRE DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

(Études FNCDG/ANDCDG/GIP informatique des CDG)

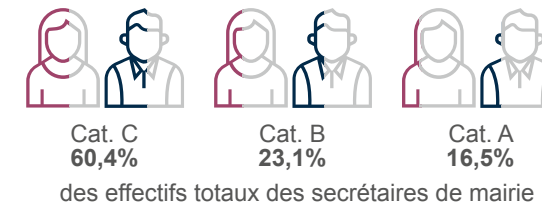
Moyenne d'âge



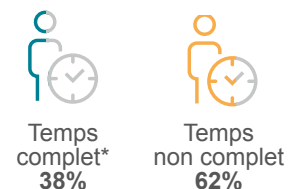
Répartition par sexe



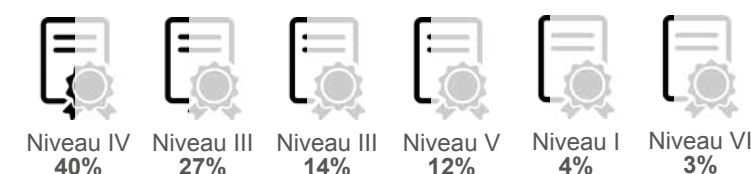
Répartition par catégorie



Temps de travail



Derniers diplômes obtenus

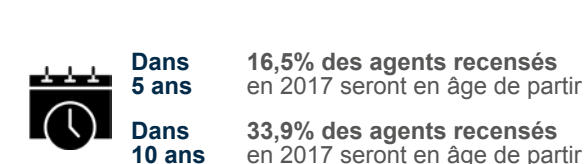


Source : FNCDG/ANDCDG, panorama 2019

Rémunération moyenne



Départ à la retraite



NOMBRE TOTAL D'OFFRES D'EMPLOIS DE SECRÉTAIRES DE MAIRIE

Plus de 7 000 offres d'emplois de secrétaires de mairie ont été publiées depuis le début de l'année 2020

- 3 290 en 2020
- 3 623 en 2021.

CATÉGORIE ET CADRE D'EMPLOIS DE RECRUTEMENT SUR LES POSTES DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE (DEPUIS 2020)

Cadre d'emplois



Il est à noter que le total est supérieur au nombre d'emplois publiés. En effet, une offre d'emploi peut être déclarée compatible avec plusieurs cadres d'emplois de catégorie différente (Attaché ou Rédacteur, Rédacteur ou Adjoint administratif par exemple). Ainsi, 1 161 postes sont proposés en catégorie A, 2 763 en catégorie B et 5 887 en catégorie C.

Tableau des offres d'emplois de secrétaire de mairie au 15 février 2022 par région

Région	Nb de postes	% de postes
Auvergne-Rhône-Alpes	1 042	14,08%
Bourgogne-Franche-Comté	907	12,25%
Bretagne	425	2,81%
Centre-Val de Loire	208	5,74%
Corse	4	0,05%
Grand-Est	1 026	13,86%
Hauts-de-France	715	9,66%
Île-de-France	198	2,67%
Normandie	623	8,41%
Nouvelle-Aquitaine	1 037	14,01%
Occitanie	726	9,81%
Pays de la Loire	345	4,66%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	136	1,83%
Guadeloupe	1	0,01%
Martinique	5	0,06%
Guyane	1	0,01%
Mayotte	1	0,01%
Total	7 400	

LE TYPE D'EMPLOI ET LA NATURE DES EMPLOYEURS

Sur 7 400 emplois depuis 2020 :

- Emploi permanent
Création d'emploi : 1 819 (24,58%)
Vacance d'emploi: 4 602 (62,18%)
- Emploi temporaire :
Remplacement temporaire d'un agent sur emploi permanent: 355 (4,79%)
Emploi temporaire : 613 (8,28%)

Les postes sur emploi permanent représentent la très grande majorité des offres (86,76%). Les offres sont majoritairement publiées pour répondre à une vacance d'emploi.

Tableau des offres d'emplois de secrétaire de mairie au 15 février 2022 par type de collectivités

Type de collectivité	Nb de postes	% de postes
Communes	6 416	86,70%
Communautés de communes	192	2,59%
Communautés d'agglomération	27	0,36%
SIVOM	45	0,60%
SIVU	99	1,33%
Syndicats mixtes communaux	29	0,39%
Etablissements publics locaux	441	5,95%
Autres	151	2,04%

Les communes sont les principaux employeurs publiant des offres d'emploi de secrétaires de mairie, viennent ensuite, mais dans une moindre mesure, les établissements publics locaux et les communautés de communes.

DONNÉES CARRIÈRE

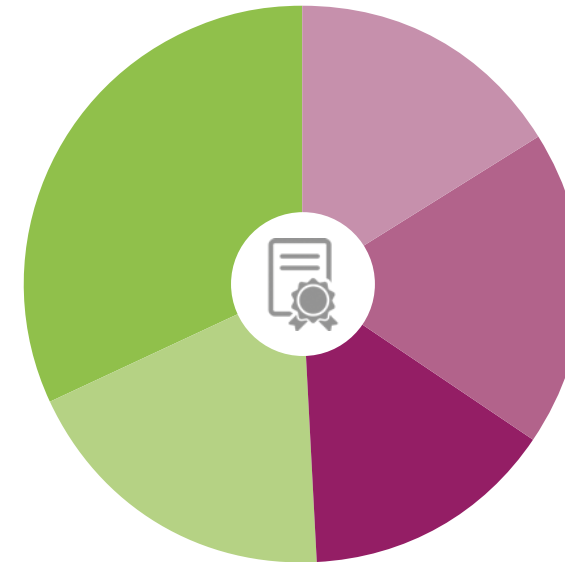
Selon les données partielles relatives à la carrière des secrétaires de mairie (issues de Agirhe RH sur 1 452 carrières) :

- la moyenne d'âge des secrétaires de mairie en position d'activité est de 50 ans, soit une moyenne supérieure à la moyenne d'âge de la FPT (47 ans). La moyenne est de 50 ans pour les agents titulaires et de 52 ans pour les agents contractuels de droit public
- le temps de travail est en moyenne de 25h/semaine. Cette donnée est à mettre en parallèle avec la moyenne du temps de travail des offres d'emplois publiées (13h/semaine)
- la moyenne de l'indice brut des secrétaires de mairie est de 489.

5 APPRENTISSAGE DANS LA FPT (HORS VILLE DE PARIS)

En 2020, 8 200 contrats d'apprentissage entrants ont fait l'objet d'un financement par le CNFPT.

À ce jour (chiffres encore mouvants), 10 800 accords de financement ont été délivrés par le CNFPT au titre de la cohorte entrante, ce qui porterait à 19 000 apprentis dans la FPT au 30 juin 2020 (hors Ville de Paris).



- Nomenclature approuvée le 21 mars 1969
Formation professionnelle
- Niveau I (Master)
 - Niveau II (Licence, Licence pro)
 - Niveau III (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
 - Niveau IV (Bac professionnel)
 - Niveau V (CAP, BEP)

- Cadre national des certifications professionnelles
- Niveau 7 et 8 (Master)
 - Niveau 6 (Licence, Licence pro)
 - Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
 - Niveau 4 (Bac professionnel)
 - Niveau 3 (CAP, BEP)

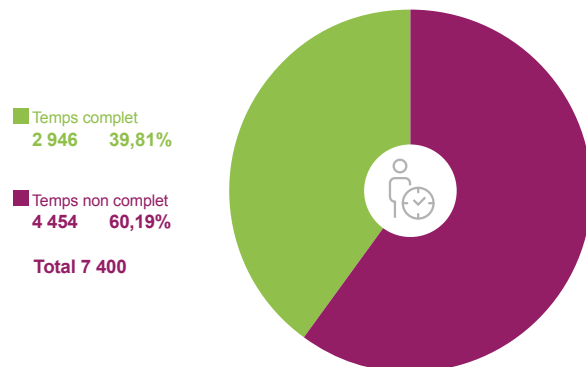
- %
- 16,2%
 - 18,5%
 - 14,5%
 - 18,9%
 - 31,9%

Les contrats d'apprentissage concernent plus de 1 200 titres ou diplômes dont certains ont un très faible effectif, assez souvent 1 ou 2 apprentis. Néanmoins, 43 diplômes concentrent à eux seuls 54% des effectifs, avec une hyper concentration sur notamment 4 diplômes qui sont les seuls à avoir un effectif supérieur à 200 apprentis :

Diplômes

- CAP accompagnement éducatif petite enfance
- CAPA jardinier paysagiste
- BAC pro agricole aménagements paysagers
- CAP cuisine

LES TEMPS DE TRAVAIL DES POSTES PROPOSÉS



- Temps complet
2 946 39,81%
- Temps non complet
4 454 60,19%
- Total 7 400**

La grande majorité des postes de secrétaire de mairie publiés le sont à temps non complet.

6 BILAN DE L'EXPÉRIMENTATION DE LA MPO

Depuis 2016, la justice administrative développe la médiation comme mode alternatif de résolution des litiges. Dans certains litiges, une médiation préalable à la saisine du juge a été rendue obligatoire par la loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle.

Au cours de ces trois années d'expérimentation, les médiateurs partenaires ont été destinataires de 5 516 demandes de MPO dont 832 pour les CDG.

Au 1^{er} avril 2021, 87 médiateurs exerçaient leurs missions au sein des CDG, soit en moyenne 2 par CDG. Depuis 2019, les CDG assurent en moyenne 104 médiations par an, soit en moyenne entre 2 et 3 par CDG et entre 1 et 2 d'une médiation par médiateur.

Le Conseil d'Etat soulève quatre points d'intérêt pour la médiation en général :

- **Pédagogique** : la médiation permet d'expliquer les raisons de la décision de l'administration et de mieux la faire comprendre et éventuellement, de la faire accepter. Elle permet également à l'administration de prendre connaissance de certaines lacunes qui lui sont propres (organisationnelles, structurelles, conjoncturelles, etc.) ou qui tiennent à la réglementation en vigueur et d'envisager des mesures correctives
- **Social** : la médiation offre un espace concret d'écoute et de dialogue et permet de créer ou de recréer des liens et donc de la confiance
- **Pacificateur** : la plupart des médiations aboutissant à un accord (76% en ce qui concerne les MPO), quel qu'il soit (total, partiel, avec ou sans concession de l'administration). Le processus de médiation permet donc aux protagonistes de sortir de la situation de conflit et de blocage dans laquelle ils se trouvaient
- **Novateur** : la médiation favorise l'émergence de solutions novatrices, intégrant l'équité en sus de la légalité. En outre, elle permet à l'administration de modifier sa décision sans être désavouée par un juge et sans générer de « *jurisprudence* » (confidentialité de la médiation).

Entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 décembre 2021, 42 CDG expérimentateurs exerçaient cette mission auprès de 7 716 collectivités et établissements, soit en moyenne 183 collectivités ou établissements par département, représentant plus de 378 000 agents publics.

Le Conseil d'Etat a chargé la FNCDG, chaque année, d'adresser un rapport global de synthèse fondé sur l'ensemble des rapports. Au total, sur la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2021, 832 demandes de médiations ont été enregistrées auprès des Centres de Gestion, soit, en moyenne, 7 par Centre et par an.

Globalement, on note que les MPO enregistrées et instruites ont connu une très forte hausse entre 2019 et 2020. L'année 2021 marque pour sa part un fort recul de nombre de médiations, qui semble être imputable au contexte sanitaire qui a réduit le nombre de saisines.

Les demandes de médiation concernent très majoritairement les décisions individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération (plus de 75%).

Pour 2021, le taux de réussite des médiations terminées était de 63%. Le taux de réussite est inférieur au bilan 2020 (73%). Pour rappel, en 2019, le taux de réussite des médiations terminées était également de 63%. On peut donc conclure qu'en moyenne, sur les trois dernières années, les médiations aboutissent à un accord dans 2/3 des cas (67%).

L'article 27 de la loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire pérennise et généralise la procédure de médiation préalable obligatoire.

Le décret n°2022-433 du 25 mars 2022 fixe les modalités et délais d'engagement de la procédure de médiation préalable obligatoire et définit les catégories de décisions devant faire l'objet d'une MPO.

Les agents publics concernés par la procédure de médiation préalable obligatoire sont pour la FPT ceux employés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ayant préalablement conclu, avec le centre de gestion dont ils relèvent, une convention pour assurer la médiation.

La médiation préalable obligatoire est assurée obligatoirement dans la FPT par le CDG.

7 LE HANDICAP DANS LA FPT

En 2021, les trois versants de la fonction publique employaient 255 859 personnes en situation de handicap (66% de femmes), selon le bilan présenté le 24 mars par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), soit un taux d'emploi de 5,44% par rapport à l'ensemble des effectifs de la fonction publique. Ce taux a légèrement baissé par rapport à l'année 2020.

Les collectivités restent les plus vertueuses pour l'emploi des personnes handicapées avec un taux de 6,67% (soit 112 226 agents), devant le secteur hospitalier (5,48%, soit 54 602 agents) et l'État (4,40%, soit 89 031 agents).

En 2021, les trois versants de la fonction publique ont recruté 35 873 personnes handicapées et maintenu dans l'emploi 11 640 agents. La FPT a embauché 21 286 personnes en situation de handicap (59% du total) et maintenu dans l'emploi 5 465 personnes (47% du total).

Janvier 2022	<p>Revalorisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C Deux décrets du 24 décembre 2021 modifient l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C et attribuent une bonification d'ancienneté exceptionnelle aux agents de catégorie C concernés</p> <p>Évolution de la prise en charge des frais de formation des apprentis accueillis dans les collectivités territoriales Création du premier statut d'emploi d'expert dans la FPT Prévu par l'article 118 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, dite « <i>loi Sauvadet</i> », un décret du 21 janvier 2022 permet aux assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de taille importante de créer des emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet</p>
Février 2022	<p>Réforme des instances médicales Prise en application de l'ordonnance Santé et Famille du 25 novembre 2020 sur le fondement de la loi de transformation de la fonction publique, cette réforme institue le conseil médical, instance médicale unique qui se substitue désormais aux comités médicaux et commissions de réforme</p> <p>Rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale remis à Amélie de MONTCHALIN, Ministre de la transformation et de la fonctions publiques Ouverture du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la FPT Sur les 60 collectivités qui ont déposé un projet avant le 11 février 2022, 44 collectivités sont lauréates et obtiennent un cofinancement pour un montant de 407 331 euros</p> <p>Signature d'un accord entre le Premier ministre et le Président de Départements de France dans le cadre de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social Cet accord est intervenu à la suite des premières mesures du Ségur de la santé concernant les soignants, pour répondre au besoin d'amélioration de l'attractivité des métiers oubliés de la filière socio-éducative. Cela s'est traduit par l'attribution, avec la participation de l'Etat, d'une prime de revalorisation concernant les salariés du secteur privé non lucratif ainsi que les agents territoriaux exerçant à titre principal des fonctions d'accompagnement socio-éducatif</p> <p>Ouverture du mécénat de compétences au secteur public à travers la mise à disposition de fonctionnaires L'article 209 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022, dite loi « <i>3DS</i> », dispose que pourront être mis à la disposition d'organismes privés d'intérêt général et d'associations reconnues d'utilité publique pour une période qui ne peut excéder une durée de 18 mois, renouvelable dans la limite d'une durée de 3 ans, les fonctionnaires de départements, de régions, d'établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre et les fonctionnaires de communes de plus de 3 500 habitants.</p>
Mars 2022	<p>Entrée en vigueur de la partie législative du code général de la fonction publique Pris en application de l'article 55 de la loi de transformation de la fonction publique et à la suite de l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021, il est organisé selon un plan thématique et comporte huit livres :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Livre I^{er} - Droits, obligations et protections • Livre II - Exercice du droit syndical et dialogue social • Livre III - Recrutement des agents publics • Livre IV - Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines • Livre V - Carrière et parcours professionnels • Livre VI - Temps de travail et congés • Livre VII - Rémunération et action sociale • Livre VIII - Prévention et protection en matière de santé et de sécurité au travail. <p>Revalorisation de la NBI aux secrétaires de mairie Le décret n°2022-281 du 28 février 2022 porte de 15 à 30 le nombre de points d'indice majorés attribués aux agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants</p> <p>Lancement du premier plan santé dans la fonction publique Le plan qui s'articule autour 5 axes déclinés en 16 objectifs couvre la période 2022-2025</p>

Mars 2022**Rapport de restitution des travaux de la conférence sur les perspectives salariales remis à Amélie de MONTCHALIN, Ministre de la transformation et de la fonctions publiques**

Ce rapport établit un diagnostic du système actuel de carrières et de rémunération sous l'angle de quatre thématiques : l'attractivité de la fonction publique ; l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; les carrières et les rémunérations ; les contractuels.

Généralisation de la médiation préalable obligatoire

L'expérimentation de la procédure de médiation préalable obligatoire a été généralisée par la loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire, précisée par le décret n°2022-433 du 25 mars 2022. Elle concerne :

- la rémunération
- les refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels
- la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou le réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé non rémunéré
- le classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'une promotion interne
- la formation professionnelle tout au long de la vie
- les mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés
- l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions pour des raisons médicales.

Juillet 2022**Dégel du point d'indice avec une revalorisation de 3,5%**

Le décret n°2022-994 du 7 juillet 2022 augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique de 3,5% à compter du 1^{er} juillet 2022. La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée à 5 820,04 euros à compter du 1^{er} juillet 2022

Signature du 1^{er} accord de méthode dans la FPT entre employeurs territoriaux et organisations syndicales

Au-delà des textes déjà pris par le Gouvernement, les employeurs territoriaux et les organisations syndicales entendent se saisir de cette avancée sociale en poursuivant et en approfondissant l'ambition de ce chantier primordial par la négociation collective

Renforcement de l'évolution professionnelle

Le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 définit les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics. Il prévoit les aménagements destinés spécifiquement aux agents cités à l'article L.422-3 du code général de la fonction publique pour lesquels il organise la priorité d'accès aux actions de formation, renforce les droits relatifs aux congés de formation professionnelle et précise les conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle. Il introduit par ailleurs, le plan individuel de développement des compétences et la période d'immersion professionnelle.

Août 2022**Actualisation des dispositions générales applicables aux contractuels de la FPT**

Le décret n°2022-1153 du 12 août 2022 tient compte des évolutions prévues par la loi du 6 août 2019. Il étend et aligne les droits des agents contractuels sur les agents titulaires, notamment en matière de temps de travail et de congés. D'autres modifications concernent le recrutement et la discipline.

Septembre 2022**Revalorisation de la carrière et de la rémunération des agents de catégorie B de la fonction publique territoriale et des assistants familiaux**

Les décrets n°2022-1200 et n°2022-1201 du 31 août 2022 modifient la structure de carrière de différents cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale, en réduisant la durée de certains échelons et grades.

Le décret n°2022-1198 du 31 août 2022 précise les éléments de la rémunération des assistants familiaux.

Décembre 2022**Élections professionnelles dans la fonction publique**

NOTES

CONCLUSION

La décentralisation a 40 ans et doit son exceptionnelle réussite à ses élus comme à ses 1,9 million de fonctionnaires territoriaux. Son cadre statutaire s'est constitué étape après étape mais semble se trouver en 2022 à la croisée des chemins.

Ce cadre statutaire unique en Europe, dont nos 500 000 élus apprécient la souplesse de gestion et les garanties juridiques, doit accompagner les mutations sociales et démographiques Françaises actuelles.

La fonction publique territoriale détient une grande richesse de talents et comprend plus de 240 métiers différents qui concernent souvent les services de proximité et du quotidien des Français. Grâce au dynamisme de l'offre de formation professionnelle et à la qualité de la transmission des valeurs du travail, les « Territoriaux » mettent en œuvre toutes les solidarités en direction des personnes les plus fragiles, sans oublier les plus isolées.

Avec les départs en retraite massifs qui interviendront jusqu'en 2025-2030, nos collectivités ont du mal à recruter mais sont de plus en plus nombreuses à proposer aux plus jeunes de suivre une « voie royale », à travers l'expérience de l'apprentissage, de nombreux emplois publics qualifiés ; sans compter pour ceux qui le veulent la perspective d'une réelle promotion sociale et professionnelle au service de la République.

La question du temps de travail qui incarne à la fois la liberté de gestion que revendiquent les élus locaux mais aussi la défense de l'intérêt général qu'ils invoquent au nom du principe d'égalité devant la loi, tient une place importante dans ce 7^{ème} Baromètre HoRHizons.

Ce Baromètre 2022 est cette année encore la parfaite illustration que les Maires, Présidents de départements, Présidents de régions et Présidents d'établissements publics territoriaux savent impulser une gestion des ressources humaines dynamique, tout en maintenant le cap sur un objectif de gestion rigoureuse des finances locales.

Horizons 2022

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



6, rue Duguay-Trouin
75006 Paris
www.departements.fr



41, quai d'Orsay
75343 Paris Cedex 07
www.amf.asso.fr



80, rue de Reuilly
75012 Paris
www.cnfpt.fr



80, rue de Reuilly
75012 Paris
www.fncdg.com



1, quai de Grenelle
75015 Paris
www.regions-france.org