



Murielle FABRE,

Co-présidente de la Commission Fonction publique territoriale et ressources humaines de l'AMF

François DELUGA

Président du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)
Trésorier général de l'Association des Maires de France (AMF)

Michel HIRIART

Président de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG)

Olivier RICHEFOU

Président du département de la Mayenne, représentant de l'ADF

Régions de France

Présentation de la 7^{ème} édition de l'étude
HORHIZONS 2022
Conférence de presse - 21/09/2022





Méthodologie : Administration téléphonique des questionnaires du 04/04/2022 au 06/05/2022



Cible : 1001 collectivités territoriales (Communes ; EPCI ; Départements et Régions)

Les personnes interrogées étaient, par ordre de priorité :

1 – Le maire, le 1^{er} adjoint ou le secrétaire de mairie (Communes de moins de 3 500 habitants)

2 – Le DGS, le DRH, le maire, le 1^{er} adjoint ou le secrétaire de mairie (Communes de 3 500 à 20 000 habitants)

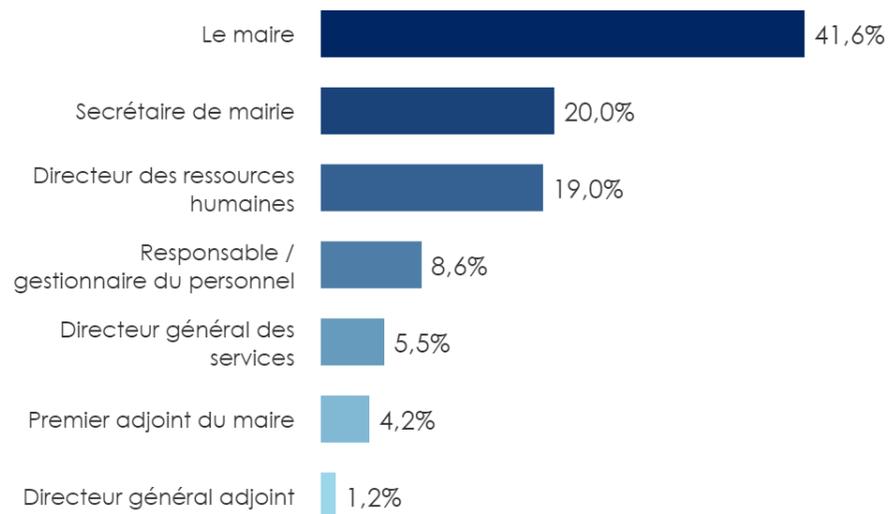
3 – Le DGS ou le DRH (Régions, Départements, EPCI et Commune de 20 000 habitants et plus)

*Ce document a été réalisé dans le respect de la norme ISO 20252
et conformément aux exigences professionnelles régies par ESOMAR*



Profil des répondants et types de collectivités

Statut du répondant

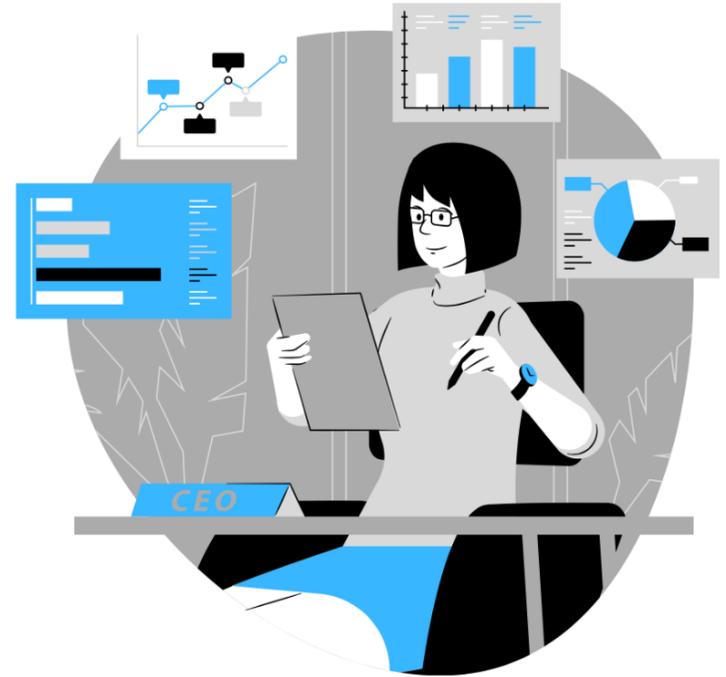


Types de collectivités

Effectif	
Régions	6
Départements	36
Métropoles	2
Communautés urbaines	3
Communautés d'agglomération	50
Communautés de communes	155
Communes	749
TOTAL	1001

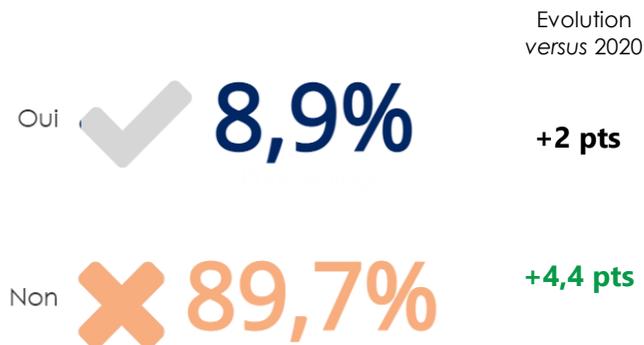


La perception par les élus et les agents* de leur rôle d'employeur territorial

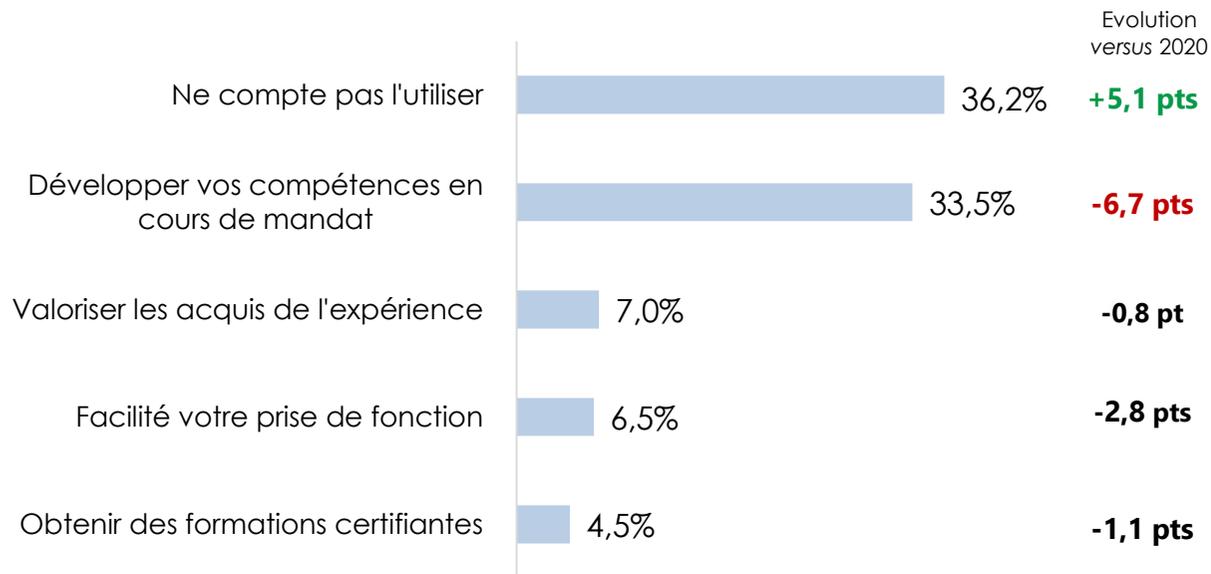


Seuls 8,9 % des élus ont suivi une formation spécifique sur leur rôle d'employeur territorial.
36,2 % ne comptent pas utiliser leur droit à la formation.

Avez-vous suivi une formation spécifique sur votre rôle d'employeur territorial ? Base Elus



Durant votre mandat, à quelle fin comptez-vous utiliser en priorité votre droit à la formation ? Base Elus



54,3 % des répondants considèrent que le statut de la fonction publique territoriale est un outil adapté.
Les communautés d'agglomération sont plus nombreuses à considérer le statut comme un outil adapté.

Dans votre gestion des ressources humaines, diriez-vous que le statut de la fonction publique territoriale est :

Plutôt un outil adapté

54,3%

Evolution
versus 2020
+4,8 pts

Régions : 66,7%
Départements : 53,8%
Communautés d'agglomération : 70,8%
Communes de moins de 3500 hab : 51,9%

Plutôt une contrainte

32,2%

Evolution
versus 2020
+1,9 pts

Régions : 0%
Départements : 42,3%
Communautés de communes : 42,8%
Communes de moins de 3500 hab : 29,8%

Ne connaît pas
suffisamment le statut

13,5%

Evolution
versus 2020
-6,7 pts

Régions : 33,3%
Départements : 3,8%
Communautés d'agglomération : 0%
Communautés de communes : 2,6%
Communes de moins de 3500 hab : 18,3%

La gestion des ressources humaines semble principalement influencée par la raréfaction des ressources financières et des moyens et les contraintes normatives nationales.

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

% d'accord

Evolution
versus 2020

69,4%

- 2,5 pts

La raréfaction des ressources financières et des moyens influence votre gestion des ressources humaines

50,6%

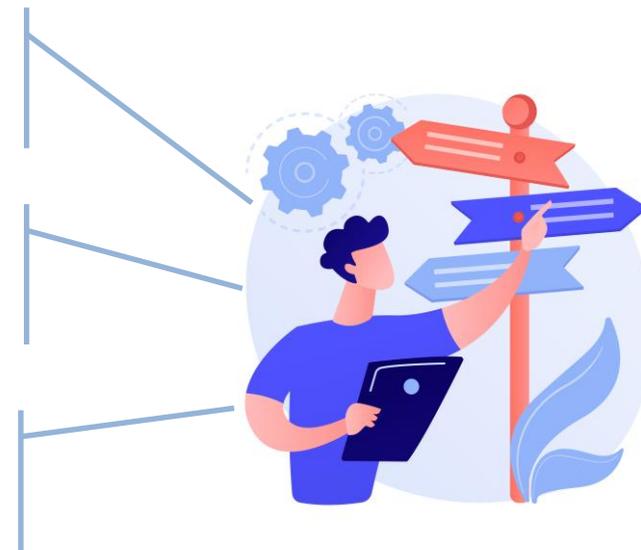
+ 0,3 pts

Les contraintes normatives nationales influencent votre gestion des ressources humaines

47,6%

- 8,1 pts

Les effets de la crise sanitaire influencent votre gestion des ressources humaines



3 axes prioritaires quant à la stratégie RH se démarquent : la gestion de l'évolution des compétences, l'amélioration de la prévention, de la santé et de la sécurité au travail ainsi que la gestion de la masse salariale.

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



Le développement de la formation et des compétences des agents

% de oui

88%

L'amélioration de la prévention de la santé et de la sécurité au travail

84,7%

La maîtrise de la masse salariale et des coûts RH

79,4%

Les autres tendances des politiques RH

69,9%

Des collectivités considèrent que la qualité du dialogue social est restée constante

34,5%

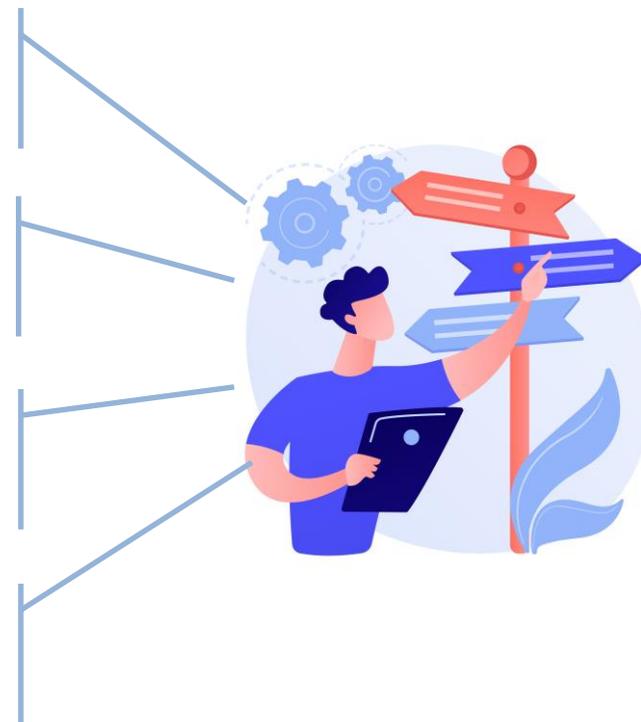
Des collectivités ont établi un protocole de télétravail

74%

Des collectivités couvrent le risque santé de leurs agents par une assurance statutaire

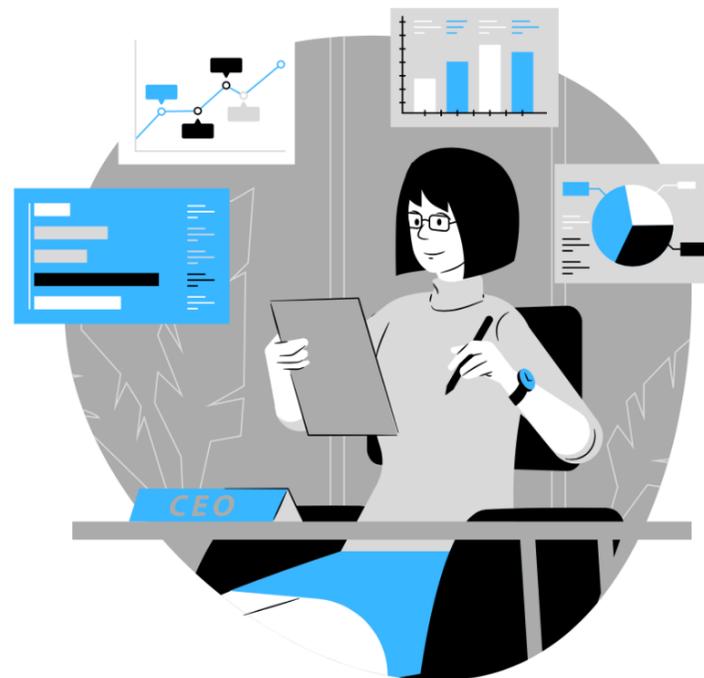
79,4%

Des collectivités interrogées ont mis en place le RIFSEEP



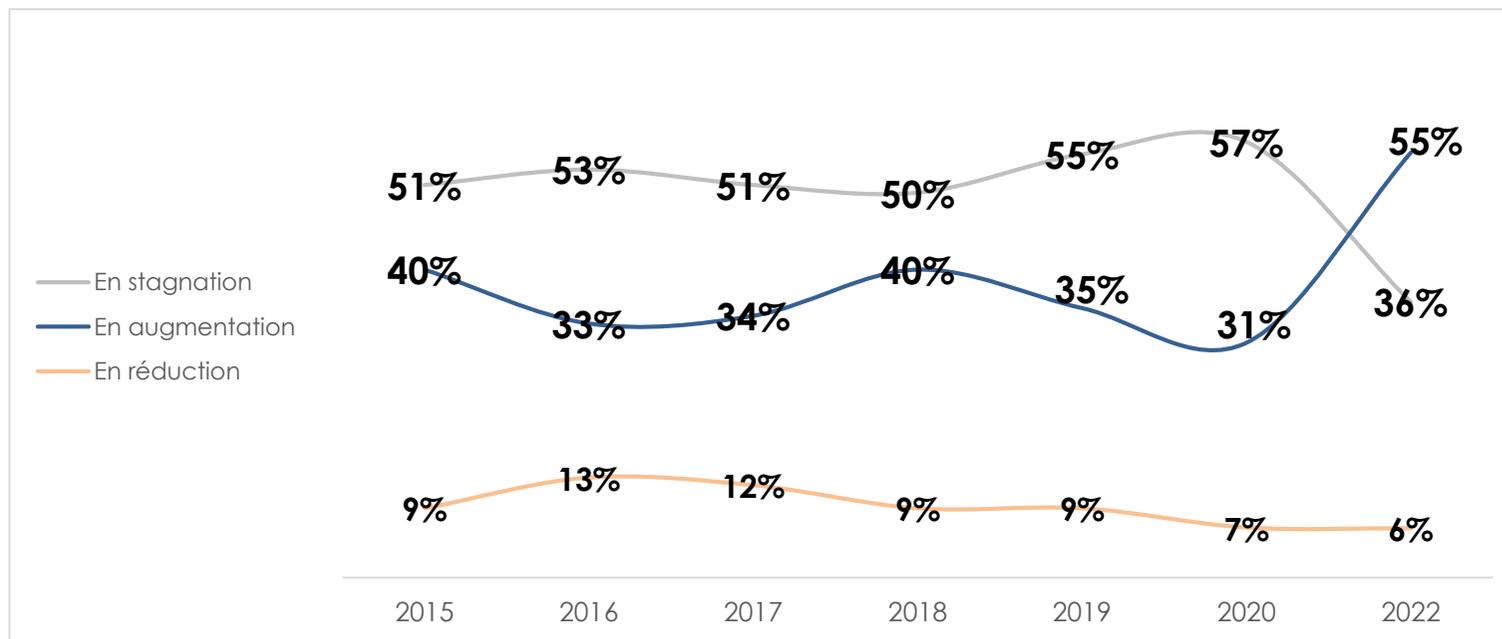


Tendances de l'emploi territorial et politique RH



Une augmentation significative des dépenses de personnel. Les départements, les communautés de communes sont davantage à constater cette augmentation.

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



En stagnation

Régions : 0%
Départements : 13,8%
Communautés de communes : 19,4%
Communes de moins de 3500 hab : 42,9%

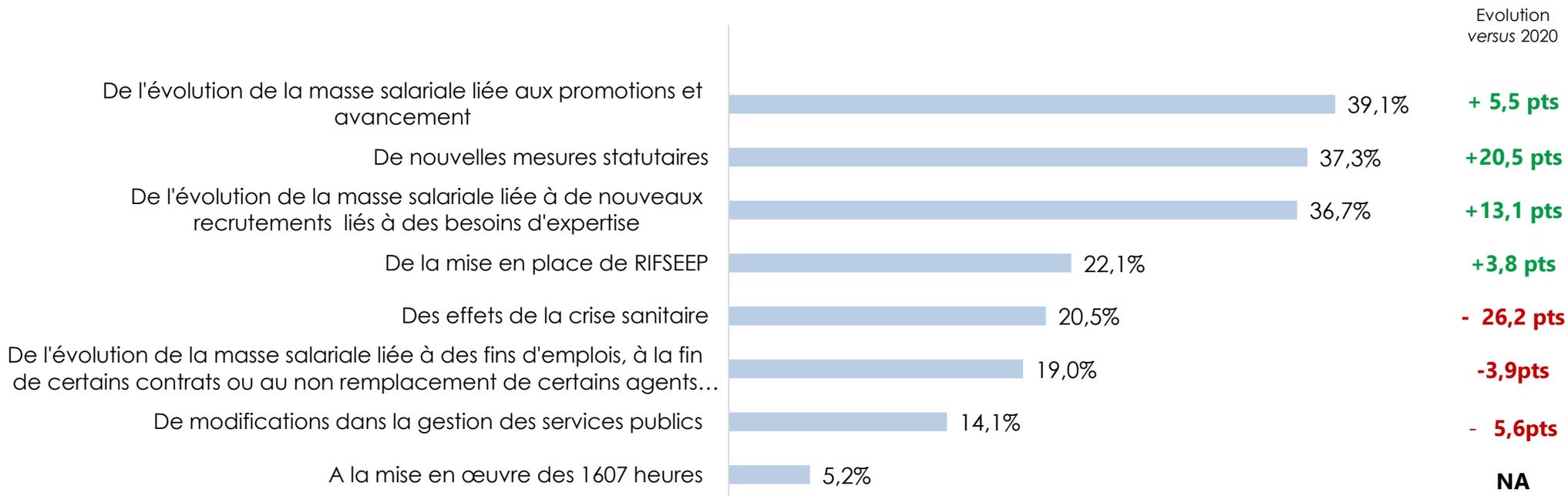
En augmentation

Régions : 25%
Départements : 79,3%
Communautés de communes : 74,2%
Communes de moins de 3500 hab : 49%

L'évolution de la masse salariale liée aux promotions, avancements et recrutements ainsi que les nouvelles mesures statutaires sont les 3 principaux facteurs explicatifs de cette augmentation des dépenses de personnel.

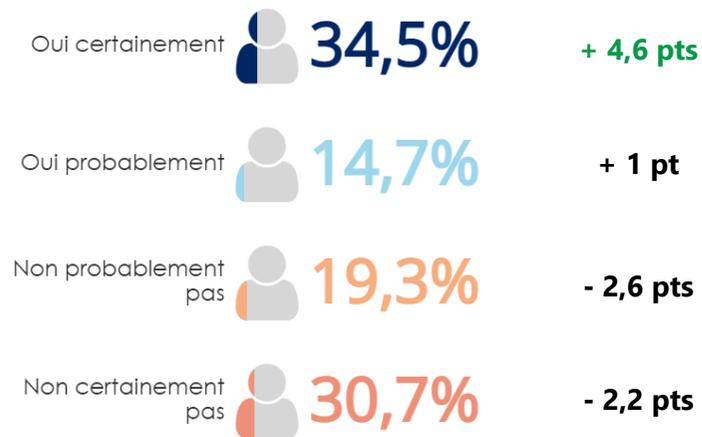
Cette évolution est-elle due en partie ou totalement aux conséquences...?

Base : collectivités ayant constaté une évolution

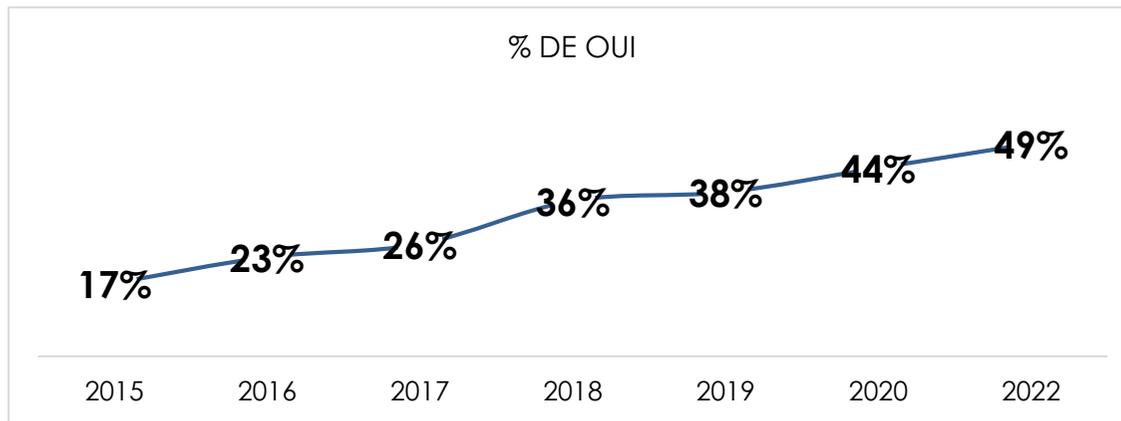


Une intention de recrutement qui progresse de près de 5 points entre 2020 et 2022.
 Une progression constatée notamment dans les intercommunalités et les départements.

Envisagez-vous de recruter prochainement ?



Evolution
versus 2020



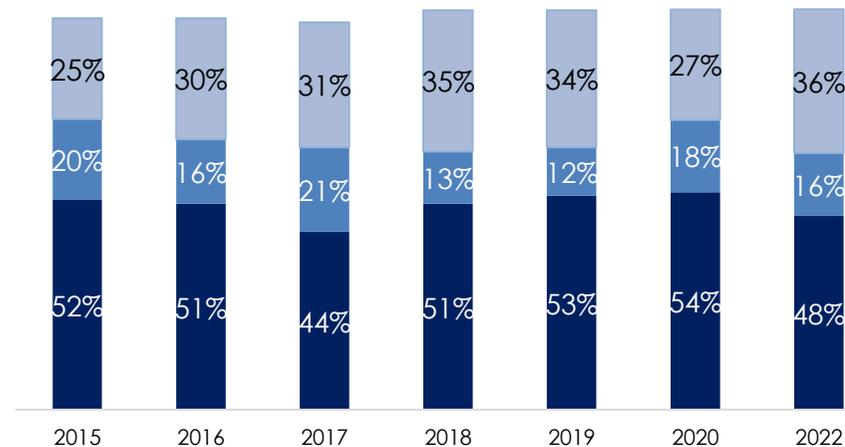
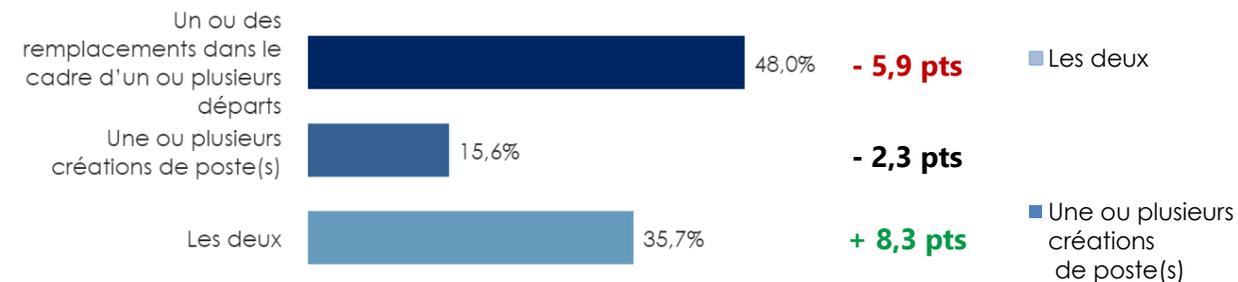
Pourcentage de oui en 2022

- Régions : 100%
- Départements : 96,6%
- Communautés d'agglomération : 98%
- Communautés de communes : 81,9%
- Communes de moins de 3500 hab : 31,3%
- Communes de 3500 hab à 20000 hab : 81%
- Communes de 20000 hab ou plus : 97,1%

Des recrutements majoritairement consécutifs à un ou des remplacements dans le cadre d'un ou plusieurs départs. Des communautés de communes qui sont davantage à recruter dans le cadre de créations de postes.

Si oui, ces recrutements seront consécutifs à... ?
Base : collectivités envisageant de recrutement prochainement

Evolution
versus 2020



% Remplacement

Régions : 0%
 Départements : 21,4%
 Communautés d'agglomération : 28,6%
 Communautés de communes : 27,4%
 Communes de moins de 3500 hab : 72,1%

% Création

Régions : 0%
 Départements : 3,6%
 Communautés de communes : 24,2%

% les deux

Régions : 100%
 Départements : 75%
 Communautés d'agglomération : 61,2%
 Communautés de communes : 48,4%
 Communes de moins de 3500 hab : 12%

Une politique de formation qui semble principalement être élaborée selon les formations obligatoires, les formations d'accompagnement à une prise de poste et le développement des formations statutaires.

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

% d'accord

Evolution
versus 2020

73,5%

- 0,5 pts

Les formations obligatoires constituent un axe principal de ma politique de formation

56,3%

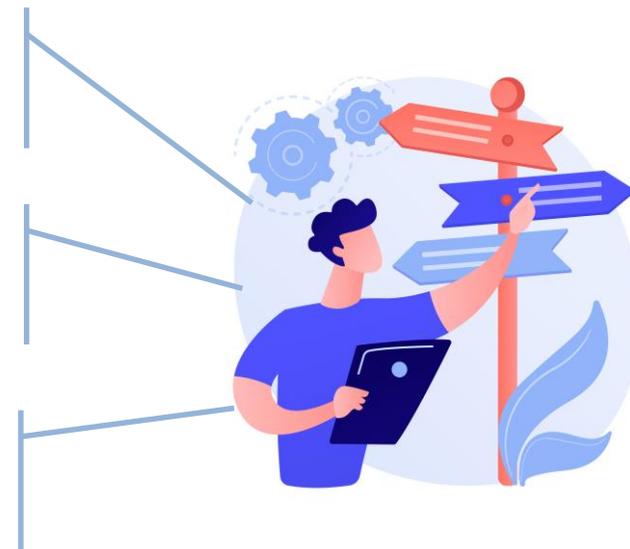
- 0,1 pts

Les formations d'accompagnement à une prise de poste constituent un axe principal de ma politique de formation

55,8%

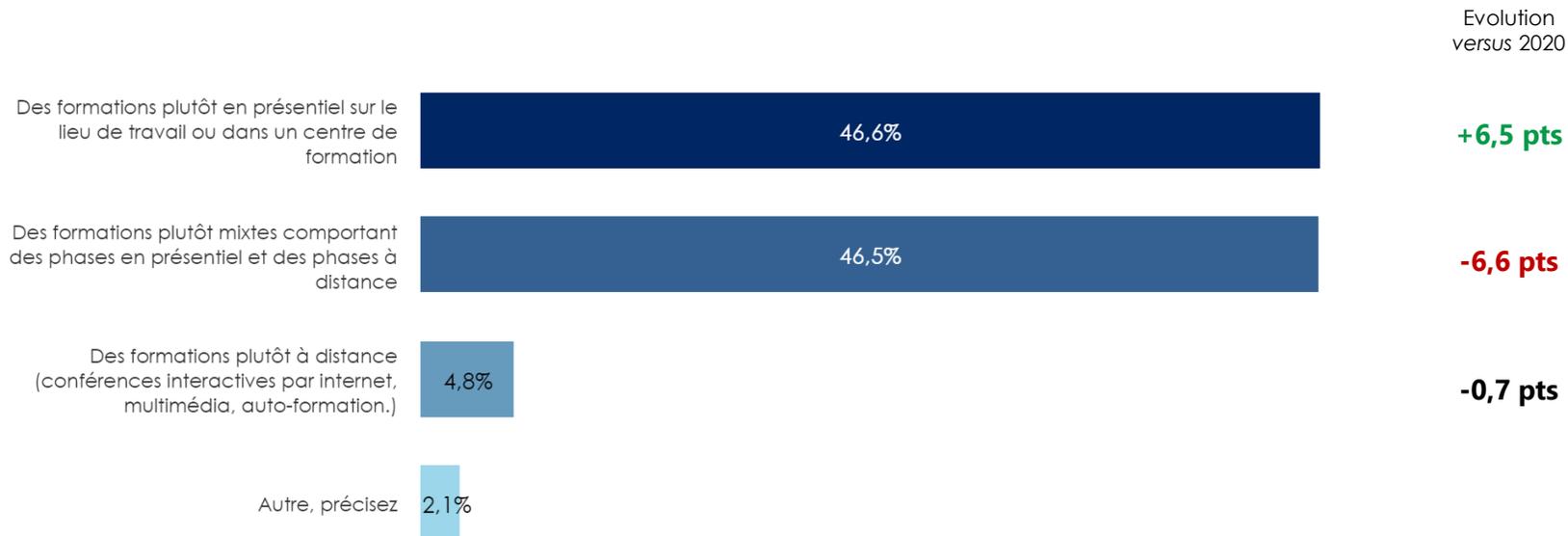
- 3,6 pts

Le développement des formations statutaires nécessaires au déroulement de carrière est un axe principal de ma politique de formation



Les formations à distance sont peu plébiscitées par les collectivités.

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



% de formation plutôt mixtes

- Régions : 75%
- Départements : 69%
- Communautés de communes : 57,3%
- Communes de moins de 3500 hab : 42%

% de formation plutôt en présentiel

- Régions : 0%
- Départements : 27,6%
- Communautés de communes : 37,3%
- Communes de moins de 3500 hab : 49,8%



Questions thématiques



83,4% des collectivités évoquent appliquer la règle des 1 607 heures. Seules 26% des collectivités ayant mis en place les 1 607 heures, les ont accompagnées de contreparties. Ces contreparties se réfèrent principalement à l'octroi de RTT.

Votre collectivité applique-t-elle la règle des 1607 heures ?

Oui  **83,4%**

Non  **16,6%**

% de Oui

Régions : 100%

Départements : 71,4%

Communautés d'agglomération : 96%

Communautés de communes : 94,8%

Communes de moins de 3500 hab : 79%

Communes de 3500 à 20000 hab : 93,9%

La mise en place des 1607 heures s'est-elle accompagnée de contreparties en faveur des agents ?

Base collectivités ayant mis en place les 1607 heures

Oui  **26,0%**

Non  **62,6%**

% de Oui

Régions : 50%

Départements : 35%

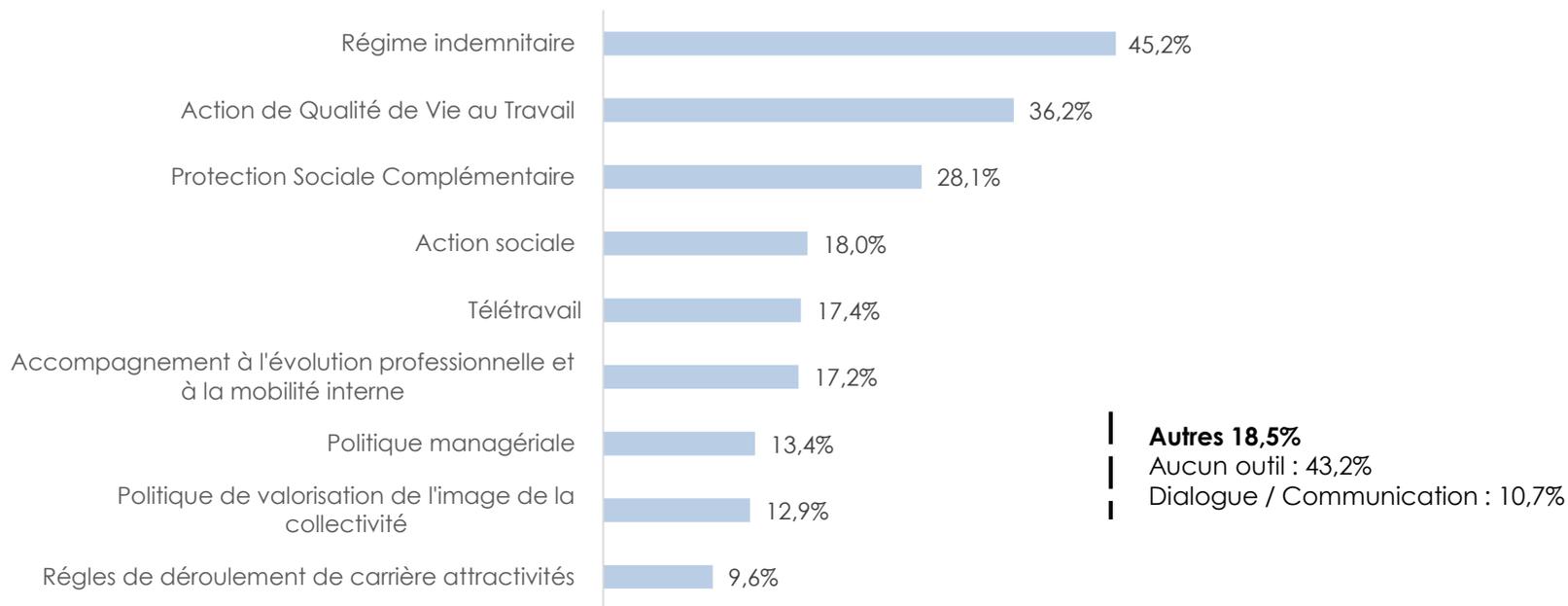
Communautés d'agglomération : 52,1%

Communes de moins de 3500 hab : 21,2%

Communes de 3500 à 20000 hab : 42%

Trois outils principaux sont utilisés par les collectivités afin d'améliorer leur attractivité et la fidélisation des agents : régime indemnitaire ; les actions de Qualité de Vie au Travail ; la Protection Sociale Complémentaire.

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



Seuls 11,5% des collectivités possèdent un service dédié à l'accompagnement des évolutions professionnelles mais 72,1% des collectivités ne possédant pas de service dédié ont recours aux services proposés par leur CDG.

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

Oui  11,5%

Non  88,5%

% de oui

Régions : 75%

Départements : 65,5%

Communautés d'agglomération : 27,7%

Communes de moins de 3500 hab : 6,2%

Communes de 20000 hab et plus : 32,1%

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

Oui  72,1%

Non  27,9%

25,1% des collectivités envisagent de recruter des apprentis dont 5,2% plus de 5.
Ce taux cache de fortes disparités. En effet, 96,6% des départements et 81,2% des CA envisagent de recruter.

Envisagez-vous de recruter des apprentis en 2022 ?

Aucun  **74,9%**

De 1 à 5  **19,9%**

Plus de 5  **5,2%**

Soit **9118 collectivités** souhaitant recruter des apprentis en 2022 dont :

- 7229 de 1 à 5 apprentis ;
- 1889 plus de 5 apprentis.

% de **Aucun**

Régions : 0%
Départements : 3,4%
Communautés d'agglomération : 18,7%
Communautés de communes : 53,3%
Communes de moins de 3500 hab : 91,6%
Communes de 3500 à 20000 hab : 50,4%
Communes de 20000 hab et plus : 9,2%

% de **1 à 5**

Régions : 0%
Départements : 27,6%
Communautés d'agglomération : 56,2%
Communautés de communes : 44,7%
Communes de moins de 3500 hab : 8,3%
Communes de 3500 à 20000 hab : 48%
Communes de 20000 hab et plus : 67,7%

% de **plus de 5**

Régions : 100%
Départements : 69%
Communautés d'agglomération : 25%
Communautés de communes : 2%
Communes de moins de 3500 hab : 0,1%
Communes de 20000 hab et plus : 23,1%

Qualitest.fr

43, rue de Richelieu
75001 PARIS
(Métro Pyramides)

Back office et siège social

5bis, avenue Foch
54000 Nancy
(Face gare TGV)

Tél. 03 83 30 31 31
SARL au capital de 400.000 €
SIRET 402306583 00087
NAF 7320Z

