



Fédération Nationale  
des Centres de Gestion  
de la Fonction Publique Territoriale



# BAROMÈTRE HORIZONS 2016

*PRÉSENTATION DU 16 NOVEMBRE 2016*



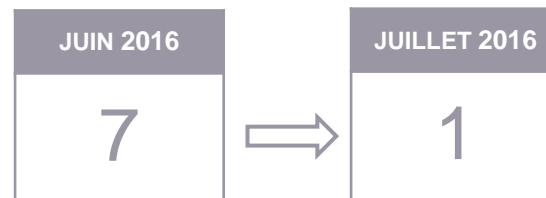
# MÉTHODOLOGIE



## MODE DE RECUEIL

## DATES DE TERRAIN

Interrogation des collectivités territoriales  
**PAR TÉLÉPHONE**



## CIBLE INTERROGÉE



**816 collectivités territoriales** : communes, EPCI, Départements et Régions

Les personnes interrogées étaient, par ordre de priorité :

1. le DGS ou le DRH (Régions, départements, EPCI et les communes de 20 000 habitants et plus)
2. le DGS, le DRH, le Maire, le 1<sup>er</sup> adjoint ou le secrétaire de mairie (communes de 3 500 à 20 000 habitants)
3. Le maire, le 1<sup>er</sup> adjoint ou le secrétaire de mairie (communes de moins 3 500 habitants)

|                  | REDRESSÉ<br>(nb interviews) |
|------------------|-----------------------------|
| Régions          | 8                           |
| Départements     | 22                          |
| Communes         | 620                         |
| C. Agglomération | 19                          |
| C. Communes      | 147                         |

# PROFIL DES RÉPONDANTS



## PROFIL DES RÉPONDANTS

Total ÉLUS 70%

Total AGENTS de la fonction publique territoriale 30%

68%



Maire

2%

1er adjoint

17%

DGS

12%

DRH

< 1%

DGA

< 1%

DG

## NOMBRE D'AGENTS DANS LA COLLECTIVITÉ

33%



Moins de 5 agents

23%



5 à 10 agents

26%



11 à 49 agents

7%



50 à 99 agents

11%



100 agents et +

< 1%



NSP

1

# *BUDGETS, EFFECTIFS ET RECRUTEMENT*



# DES DÉPENSES DE PERSONNEL QUI TENDENT DAVANTAGE A STAGNER VOIRE A DIMINUER CETTE ANNÉE ET UNE ÉVOLUTION DES DÉPENSES À LA HAUSSE PRINCIPALEMENT EXPLIQUÉE PAR LES NOUVELLES MESURES STATUTAIRES ET INDEMNITAIRES

## ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE PERSONNEL

## CAUSES DE L'ÉVOLUTION DES DÉPENSES

### Différences significatives

En **AUGMENTATION 33%**

Rappel 2015 : 40%



Régions **82%**  
 Départements **32%**  
 Communautés de communes **50%**  
 Communes de 3500 à 20 000 hab **44%**  
 + de 20 000 hab **40%**  
 - de 3500 hab **26%**

En **STAGNATION 53%**

2015 : 51%



Communes - de 3500 hab **59%**

En **RÉDUCTION 13%**

2015 : 9%



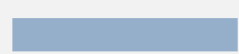
Communes + de 20 000 hab **34%**  
 3500 à 20 000 hab **17%**

**NSP 1%**  
 2015 : <1%

Question.

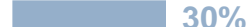
Quelle est l'évolution des dépenses de personnel par rapport à l'année précédente dans votre collectivité ou structure ? Base : ensemble (n=816)

De nouvelles mesures statutaires et indemnitaires



Budget en augmentation **55%**  
 Budget en réduction **16%**

De transferts de compétences



De la mise en œuvre de la réforme territoriale



Régions **80%**  
 de 3500 à 20 000 hab **36%**  
 + de 20 000 hab **37%**  
 Communautés de communes **37%**

De modifications dans la gestion des services publics



Autres



Ne sait pas



Question.

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

PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES - NOUVEAUX ITEMS

Base : collectivités ayant constaté une évolution des dépenses de personnel (n=376)

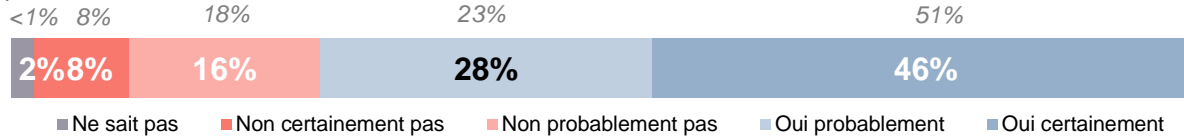
# L'IMPACT ENVISAGÉ DE LA BAISSÉ DES DOTATIONS SUR LA POLITIQUE RH ET EN PARTICULIER LE RECRUTEMENT RESTE IMPORTANT

Question.

Pensez-vous que la baisse des dotations va avoir un impact sur votre politique en matière de ressources humaines ? Base : ensemble (n=816)

## IMPACT de la baisse des dotations sur la politique RH

Rappel 2015



### Total OUI

74%  
2015 : 74%

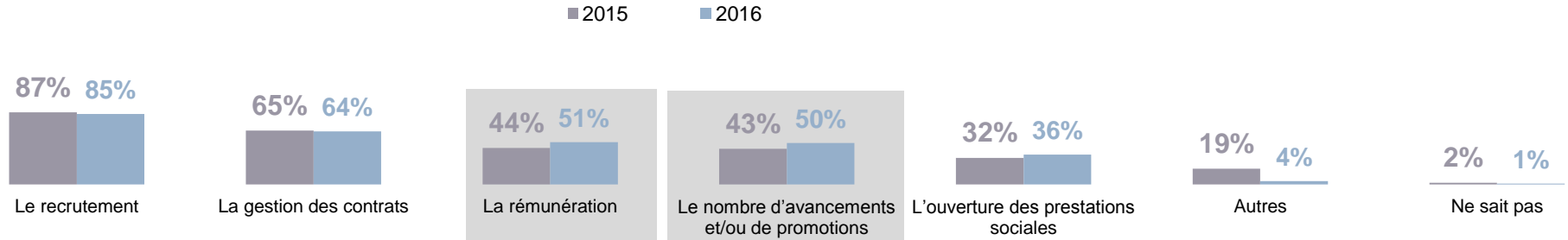
Régions **100%**  
Départements **91%**  
Communes de 3500 à 20 000 hab **94%**  
100 agents et + **95%**  
50 à 99 agents **96%**  
Moins de 5 agents **58%**

## LA RÉMUNÉRATION ET LE NOMBRE D'AVANCEMENTS ET/OU DE PROMOTIONS D'AVANTAGE IMPACTÉS par la BAISSÉ DES DOTATIONS EN 2016

Question.

Sur quels aspects pensez-vous que la baisse des dotations va avoir un impact sur votre politique en matière de ressources humaines ?

Base : collectivités pensant que la baisse des dotations va avoir un impact sur leur politique RH (n=605) – PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES



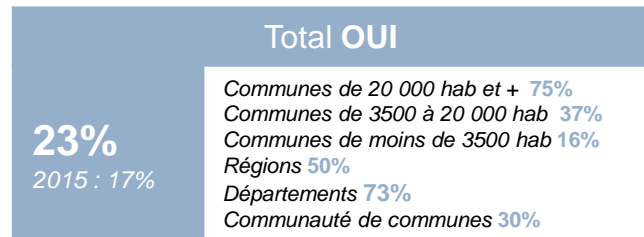
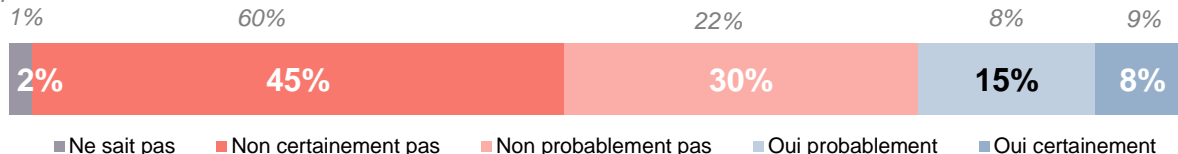
# DANS CE CONTEXTE, DES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENTS LIMITÉES QUI SE CONCENTRENT SURTOUT DANS LES COMMUNES DE PLUS DE 20 000 HABITANTS

Question.

En 2017, envisagez-vous de recruter dans votre collectivité ? Base : ensemble (n=816)

## VOLONTÉ de RECRUTEMENTS

Rappel 2015



## TYPES D'EMPLOI POTENTIELLEMENT RECRUTÉS

Des collectivités partagées quant à l'idée de pérenniser les emplois aidés

Question.

**Comptez-vous recruter... ?**

Base : collectivités pensant recruter en 2017 (n=191) – PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES

Note : l'item 2015 « apprentis » a été réintégré dans l'item « emplois aidés » en 2016

100 agents et + **94%**

**79%**

**61%**

**2%**

Des emplois permanents (titulaires ou non titulaires)

Des emplois aidés (contrat d'avenir, apprentis, CAE...)

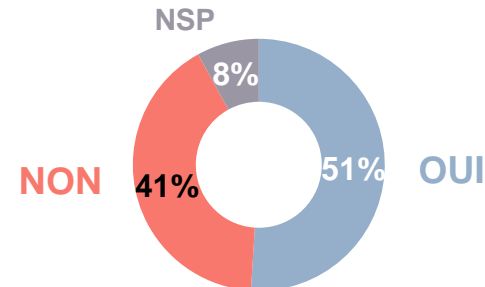
Autres

Question.

**Et à terme, comptez-vous pérenniser le personnel recruté sur un emploi aidé ?**

Base : collectivités pensant probablement recruter des emplois aidés en 2017 (n=117)

NOUVELLE QUESTION

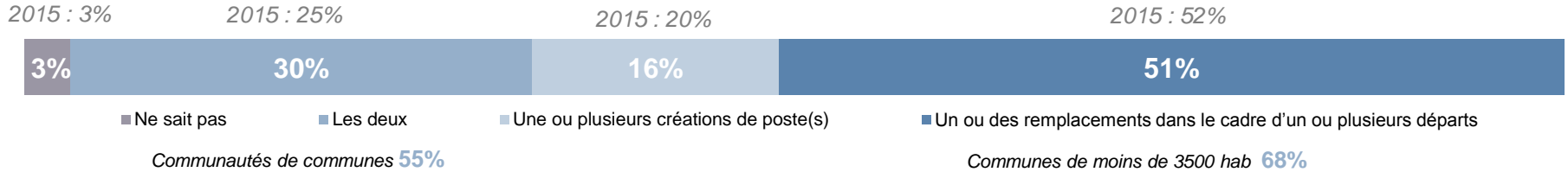


# LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS CONSTITUE TOUJOURS LA PREMIÈRE RAISON DU RECRUTEMENT

Question.

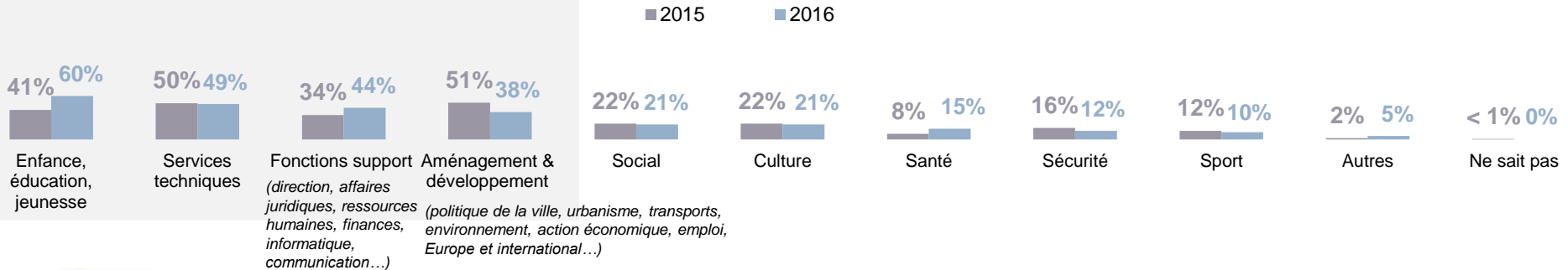
Ces recrutements (pour des emplois permanents ou des emplois aidés) vont-ils être consécutifs à...? Base : collectivités pensant recruter en 2017 (n=191)

## RAISONS de RECRUTEMENTS



Enfance, éducation, jeunesse et fonctions supports, deux secteurs à l'honneur pour les intentions de création de poste en 2016

Question.  
 Dans quel(s) champ(s) de politiques publiques cette (ou ces) création(s) de poste(s) va (vont)-t-elle(s) porter ?  
 Base : collectivités pensant créer plusieurs postes en 2017 (n=87) – PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES





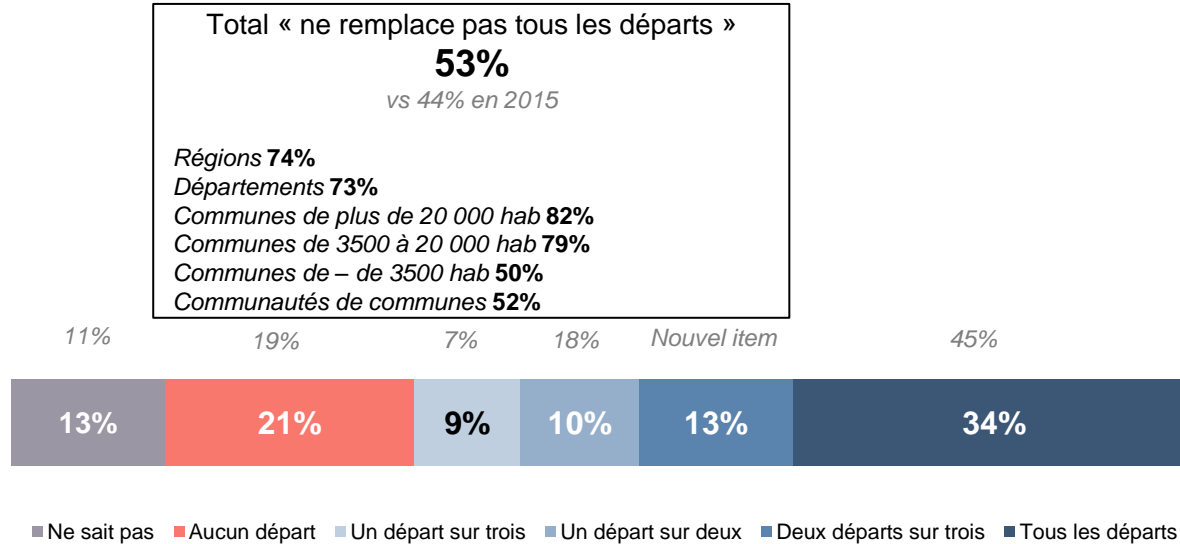
# AU FINAL, PLUS DE LA MOITIÉ DES COLLECTIVITÉS ENVISAGENT DE NE PAS REMPLACER TOUS LES DÉPARTS PRÉVUS ET PRÈS D'UNE SUR CINQ DÉCLARE MÊME N'EN REMPLACER AUCUN

## VOLONTÉ DE REMPLACEMENT DES DÉPARTS

Question.

**A l'avenir, pensez-vous remplacer dans votre collectivité ou structure...?**

Base : ensemble (n=816)



2

# RÉFORME TERRITORIALE, RÉORGANISATION, GPEC

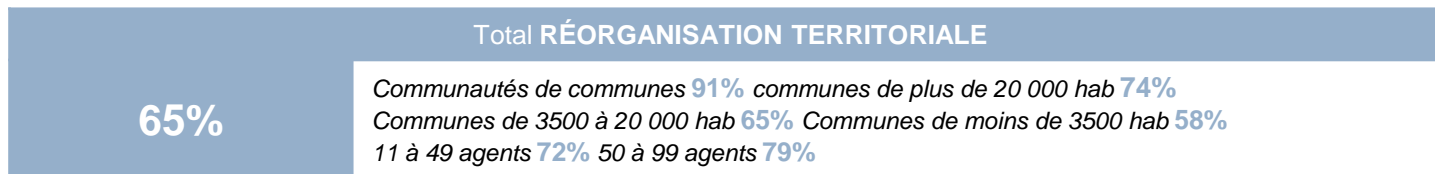
# LA RÉORGANISATION TERRITORIALE CONCERNE PRÈS DES DEUX TIERS DES COLLECTIVITÉS ET LA QUASI-TOTALITÉ DES COMMUNAUTÉS DE COMMUNES

## ENGAGEMENT DANS UNE RÉORGANISATION TERRITORIALE

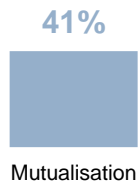
Question.

**Votre collectivité ou structure est-elle engagée dans une réorganisation territoriale ?** Base : ensemble (n=816) – PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES

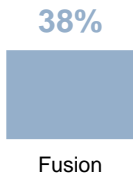
NOUVELLE QUESTION



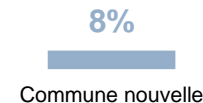
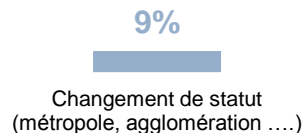
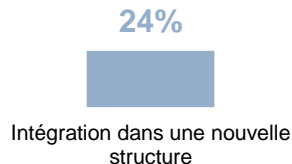
Commune de 3500 à 20 000 habitants **54%**



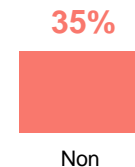
Communauté de communes **73%**



Communauté de communes **35%**



Communes de – de 3500 **41%**



# LA LOI NOTRe A EU UN IMPACT SUR LE PERSONNEL D'UNE COLLECTIVITÉ SUR QUATRE

Question.  
**Etes-vous concerné par un transfert de personnel du fait de l'application de la loi NOTRe ?** Base : ensemble (n=816) NOUVELLE QUESTION



## Différences significatives « OUI »

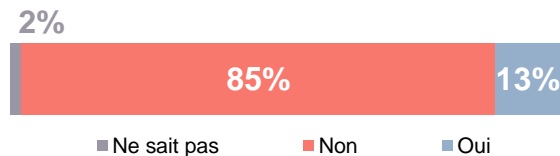
Régions **92%**  
Départements **91%**  
Communautés de communes **69%**  
Communes de 20 000 hab et plus **46%**

# DANS CE CONTEXTE DE RÉORGANISATION, LA GPEC CONCERNE PRINCIPALEMENT LES COMMUNES DE PLUS DE 20 000 HABITANTS ET LES GRANDES COLLECTIVITÉS DE 100 AGENTS ET PLUS

## DÉMARCHE GPEC

Question.  
Avez-vous engagé une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ?

Base : ensemble (n=816) NOUVELLE QUESTION



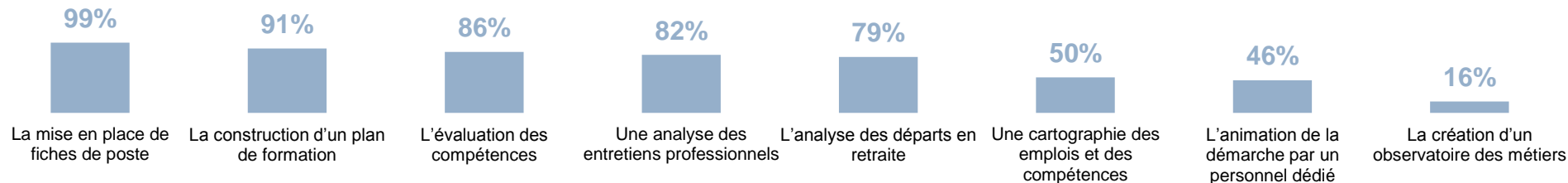
### Différences significatives « OUI »

Régions 100%  
Départements 91%  
Communes de 20 000 hab et + 71%  
100 agents et + 71%  
Communes de 3500 à 20 000 hab 31%  
Communes de - de 3500 hab 4%

## OUTILS UTILISÉS POUR LA GPEC

Question.  
Quels outils avez-vous développés dans le cadre de votre démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ?

Base : ayant engagé une démarche de GPEC (n=103) – PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES – NOUVELLE QUESTION



# 3

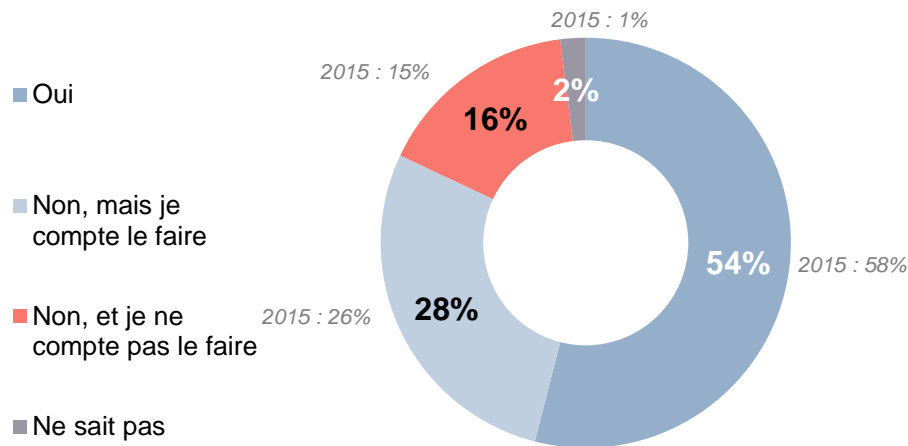
## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

# PLUS DE LA MOITIÉ DES COLLECTIVITÉS ONT RÉALISÉ L'INVENTAIRE DES RISQUES PROFESSIONNELS DE LEURS AGENTS

## INVENTAIRE DES RISQUES PROFESSIONNELS

Question.

Avez-vous réalisé l'inventaire des risques professionnels (document unique) auxquels vos agents sont exposés ? Base : ensemble (n=816)



**Total OUI**

**Total OUI / compte le faire**  
**82%**  
2015 : 84%

**Communes de 20 000 hab et + 82%**  
**Communes de 3500 à 20 000 hab 79%**  
**Communes de - de 3500 hab 48%**

**Départements 78%**  
**Régions 75%**  
**Communautés de communes 62%**

# LA MÉDECINE PRÉVENTIVE RESTE LE PRINCIPAL SERVICE DU CENTRE DE GESTION UTILISÉ, LE CONSEIL EN ORGANISATION ET GESTION DES RH PROGRESSE FORTEMENT

## SERVICES DE CENTRES DE GESTION UTILISÉS

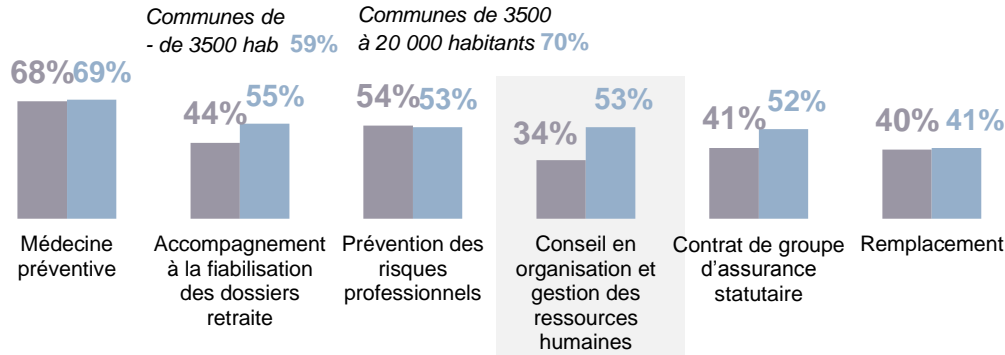
Question.

Quels services facultatifs du centre de gestion utilisez-vous ? Base : ensemble (n=816) – PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES - NOUVEAUX ITEMS

**MÉDECINE  
ET PRÉVENTION 81%** (2015 : 80%)

**ASSURANCE / PROTECTION  
SOCIALE 60%** (2015 : 55%)

### PRINCIPAUX SERVICES UTILISÉS



### Mais aussi...

29% Convention de participation en matière de protection sociale (2015 : 31%)  
 21% Archives (nouvel item 2016)  
 20% Psychologue du travail, ergonomiste (2015 : 17%)  
 17% Gestion des paies (2015 : 21%)  
 16% Groupement de commande (nouvel item 2016)  
 16% Action sociale (nouvel item 2016)  
 7% Mise à disposition d'assistants sociaux (2015 : 10%)  
 2% Autres (2015 : 14%)

5% Aucun (2015 : 5%)



# 4

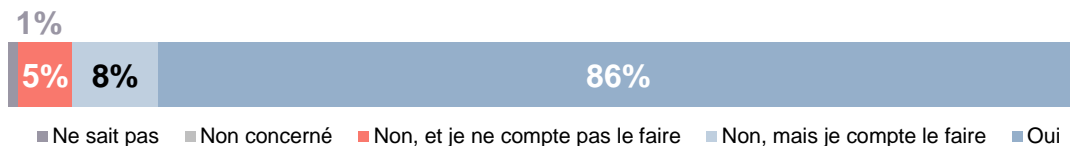
## FOCUS SUR LA DÉMATÉRIALISATION

# LA DÉMATÉRIALISATION SE GÉNÉRALISE DANS LES COLLECTIVITÉS...

## POLITIQUE DE DÉMATÉRIALISATION

Question.

Avez-vous mis en place une politique de dématérialisation (exemple : en matière de finances, état civil, facturation, marchés publics, transmission des actes, etc.) dans votre collectivité ou structure ? Base : ensemble (n=816) NOUVELLE QUESTION



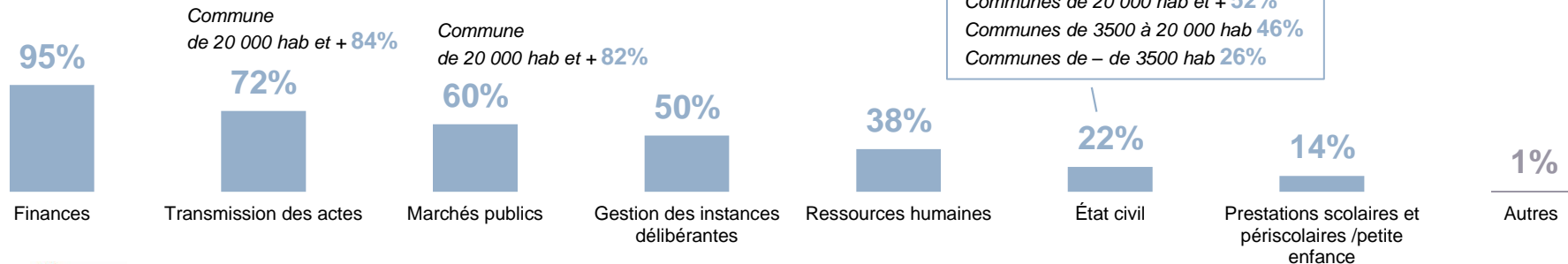
### Différences significatives « OUI »

Régions 100%  
 Départements 82%  
 Communes de 20 000 hab et + 91%  
 Communes de 3500 à 20 000 hab 92%  
 Communautés de communes 89%  
 Communes de - de 3500 hab 84%

## Les finances et le secteur juridique : fers de lance de la dématérialisation

Question.

Plus précisément, dans quel(s) secteur(s) avez-vous mis en place une politique de dématérialisation ? Base : collectivités ayant mis en place une politique de dématérialisation (n=701) NOUVELLE QUESTION – PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES



# ...SANS EFFET NOTABLE SUR LA HAUSSE OU BAISSSE DES EFFECTIFS MÊME SI CE PROCESSUS EST POTENTIELLEMENT SOURCE DE RÉORGANISATION

## IMPACT DE LA POLITIQUE DE DÉMATÉRIALISATION SUR LES EFFECTIFS

Question.

Cette politique de dématérialisation s'est-elle traduite au sein de votre collectivité ou structure par...? Base : collectivités ayant mis en place une politique de dématérialisation (n=701) NOUVELLE QUESTION



1% Une HAUSSE des effectifs



2% Une BAISSSE des effectifs

Communes de 20 000 hab et + 8%



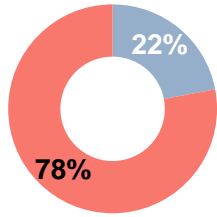
97% SANS EFFET sur les effectifs

## RÉORGANISATION LIÉE À LA DÉMATÉRIALISATION

Question.

Cette politique de dématérialisation vous a-t-elle conduit à réorganiser un ou plusieurs services de votre collectivité ou structure ?

Base : collectivités ayant mis en place une politique de dématérialisation (n=701) NOUVELLE QUESTION



■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

Différences significatives « oui »

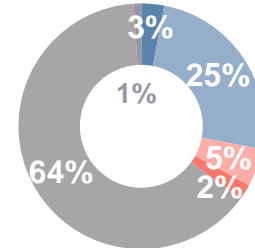
Communes de 20 000 hab et + 58%  
Communes de 3500 à 20 000 hab 31%  
Communes de - de 3500 hab 16%

Régions 59%  
Départements 44%  
Communautés de communes 32%

## IMPACT DE LA DÉMATÉRIALISATION SUR LA QUALITÉ DU SERVICE À LA POPULATION

Question.

Et avez-vous constaté un impact de cette politique de dématérialisation sur la qualité du service rendu à la population ? Base : collectivités ayant mis en place une politique de dématérialisation (n=701) NOUVELLE QUESTION



■ Un impact très positif ■ Un impact plutôt positif  
■ Un impact plutôt négatif ■ Un impact très négatif  
■ Aucun impact ■ Ne sait pas

28%

Total POSITIF

Communes de 20 000 hab et + 68%  
Communes de 3500 à 20 000 hab 58%  
Communes de - de 3500 hab 21%

Régions 59%  
Départements 50%  
Communautés de communes 37%

# 5

## ACTUALITÉS DES POLITIQUES RH

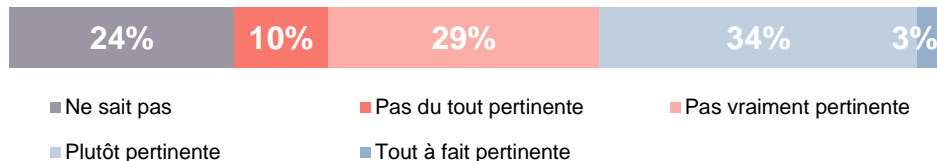
# LA RÉFORME « PPCR » DIVISE LES COLLECTIVITÉS SON COÛT EST PAR AILLEURS JUGÉ IMPORTANT PAR LA MAJORITÉ D'ENTRE ELLES

## PERTINENCE DE LA RÉFORME

### Total PAS PERTINENTE

Communes de 3500  
à 20 000 hab **45%**  
Communes de 20 000  
hab et + **48%**

**39%**



**37%**

### Total PERTINENTE

Communautés  
de communes **50%**  
Régions **59%**  
Plus de 100 agents **52%**  
Départements **65%**

Question.

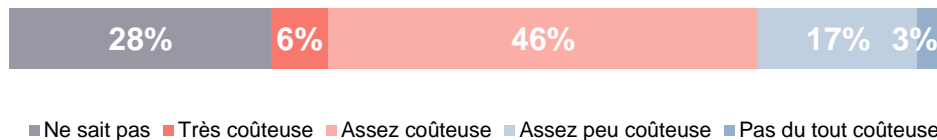
Comment appréhendez-vous la réforme statutaire appelée « parcours professionnels carrières et rémunération » - PPCR (transfert points/primes, reclassements indiciaires, disparition de l'avancement d'échelon minimum) ? Base : ensemble (n=816) NOUVELLE QUESTION

## COÛT DE LA RÉFORME

### Total COÛTEUSE

Régions **82%**  
Départements **78%**  
Communes de 3500  
à 20 000 hab **69%**  
Communes de 20 000  
hab et + **68%**

**52%**



**20%**

### Total PAS COÛTEUSE

Communautés  
de communes **26%**

Communautés de communes **52%**  
Communes de moins de 3500 hab **49%**

Question.

Et toujours par rapport à cette réforme statutaire (« parcours professionnels carrières et rémunération »), diriez-vous qu'elle est financièrement... ?

Base : ensemble (n=816) NOUVELLE QUESTION

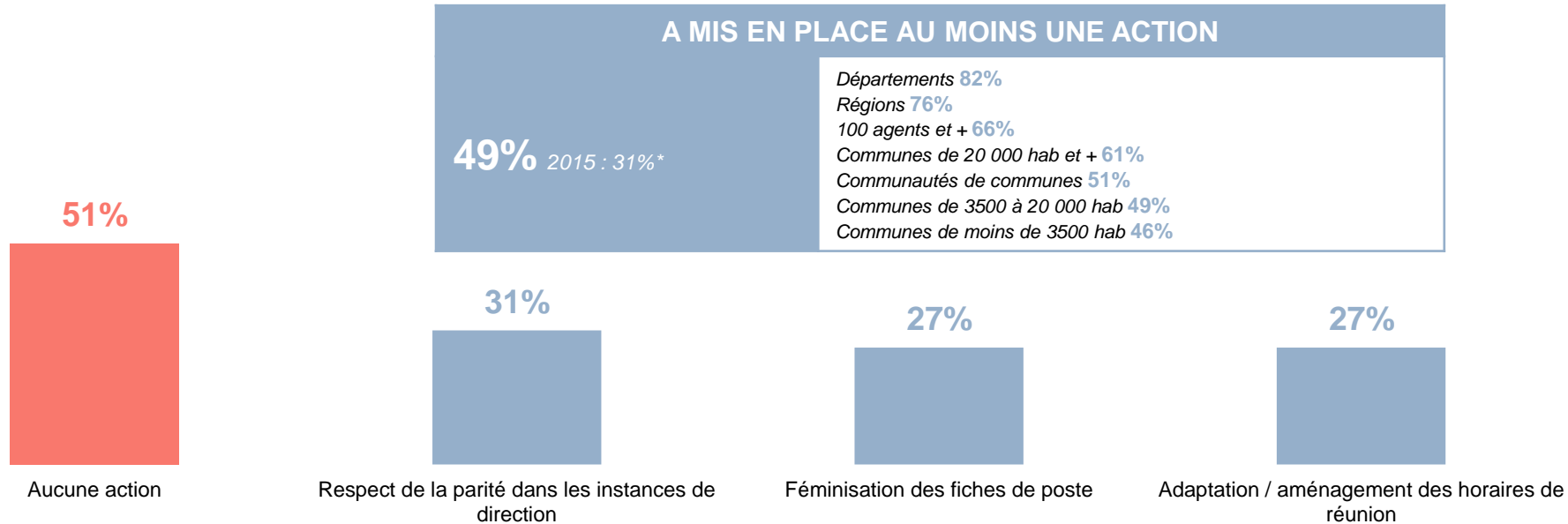
# LES ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES PROGRESSENT EN 2016



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

Question.

Quelles actions avez-vous mises en place pour favoriser l'égalité hommes/femmes ? Base : ensemble (n=816) – PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES



\* % « oui » à la question 2015 « Avez-vous mis en place des actions pour favoriser l'égalité hommes/femmes ? »

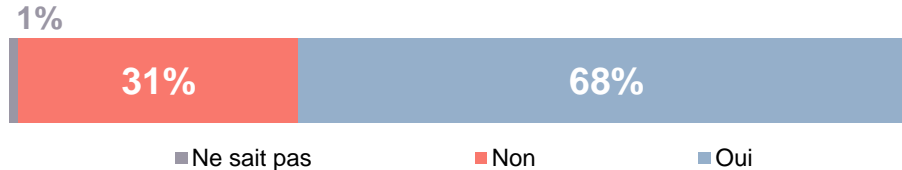
# PLUS DES DEUX TIERS DES COLLECTIVITÉS DÉCLARENT TRAVAILLER SUR LA BASE DE 1607 HEURES EFFECTIVES ET POSSÉDER UN DOCUMENT RECENSANT LE NOMBRE TOTAL DE JOURS DE CONGÉS

## DURÉE LÉGALE DE TEMPS DE TRAVAIL

Question.

Les agents de votre collectivité ou structure travaillent-ils sur la base de 1607 heures effectives (durée légale du travail à temps complet) sur une année ?

Base : ensemble (n=816) NOUVELLE QUESTION



Différences significatives « OUI »

Communautés de communes **93%**  
Communes de 3500 à 20 000 hab **73%**  
Communes de moins de 3500 hab **62%**  
Commune de 20 000 hab et + **61%**  
Régions **59%**  
Départements **54%**

## RECENSEMENT DU NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS

Question.

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

Base : ensemble (n=816) NOUVELLE QUESTION



Différences significatives « OUI »

Départements **91%**  
Communes de 20 000 hab et + **90%**  
Communes de 3500 à 20 000 hab **87%**  
Communautés de communes **86%**  
Régions **82%**  
Communes de moins de 3500 hab **63%**