

COMMUNIQUE DE PRESSE

Publication du Baromètre HoRHizons : les grandes tendances de l'emploi dans la fonction publique territoriale en 2022

Elaborée en partenariat avec l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, Départements de France et Régions de France, la 7^e édition du baromètre HoRHizons sur les grandes tendances de l'emploi public local vient d'être publiée. Réalisée entre avril et mai 2022, l'étude analyse l'évolution de la gestion des 1,9 million d'agents publics territoriaux. Une attention toute particulière a été portée cette année à des thématiques d'actualité comme la refonte du temps de travail ou l'attractivité du secteur public local.

L'AMF, le CNFPT, la FNCDG, Départements de France (ADF) et Régions de France publient leur septième enquête sur les grandes tendances de l'emploi public local. Réalisée entre avril et mai 2022 auprès d'un échantillon représentatif de 1001 collectivités et établissements publics territoriaux, le baromètre HoRHizons analyse l'évolution de la gestion des 1,9 million agents de la fonction publique territoriale. Dans un contexte marqué par une pression financière accrue pour les collectivités territoriales, il s'intéresse tout particulièrement à la perception qu'ont les élus de leur rôle d'employeur, des grandes tendances de l'emploi territorial et des politiques de ressources humaines. Le document contient un focus sur des thématiques d'actualité comme la renégociation du temps de travail ou l'attractivité du secteur public local.

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

Stratégie en matière de gestion des ressources humaines

Le rôle d'employeur semble parfois méconnu par rapport à d'autres priorités. Ainsi, seuls 9 % des élus (8,9 %) ont suivi une formation sur leur fonction d'employeur, un tiers (33,5 %) compte le faire pendant leur mandat, alors que près de 40 % ne pensent pas utiliser leur droit à la formation (36,2 %). Par ailleurs, si plus de la moitié des élus interrogés (54,3 % contre 49,5 % en 2020) estime que le statut de la fonction publique territoriale est adapté à la gestion des ressources humaines, près d'un tiers (32,2 % contre 30,3 %) juge en revanche que le statut représente une contrainte.

Questionnés sur les principaux axes de leur stratégie RH, les employeurs territoriaux font ressortir cinq priorités :

- 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 %).

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. En 2022, 26,7% des répondants envisagent de relancer une réflexion sur la mise en œuvre de celles-ci.

Dialogue social

Près de 70 % des collectivités et de leurs établissements (69,9%) estiment que le dialogue social a été d'une qualité constante ; plus de 15 % des répondants considèrent qu'il s'est amélioré (16,2 %) et près de 15 % d'entre eux jugent qu'il s'est détérioré (13,9 %) essentiellement au sein des collectivités de plus de 20 000 habitants, des communautés urbaines et des départements. Une tension qui peut s'expliquer par les négociations engagées autour de la refonte du temps de travail ou sur les écarts de rémunérations.

Télétravail

Plus du tiers des collectivités interrogées (34,5%) ont mis en place un protocole de télétravail essentiellement parmi les départements, les communautés d'agglomération et les communautés de communes. De plus, 5,3 % des répondants sont en train d'en élaborer un portant ainsi à près de 40 % la part des collectivités ayant ou sur le point d'instituer une part de télétravail pour leurs agents. Les communes de moins de 20 000 habitants et les communautés de communes sont les moins nombreuses à avoir instauré le travail à distance, les métiers exercés dans ce type de collectivités étant plus difficilement télétravaillables.

Protection sociale complémentaire (PSC)

Plus de 60 % des collectivités (60,9 %) ont mis en œuvre un dispositif de PSC. Une tendance qui concerne surtout les départements, les communautés d'agglomération et les communautés de communes. En revanche, plus de 40 % des communes de moins de 3 500 habitants (43,3 %) n'ont pas mis en œuvre de dispositif de PSC.

Mutualisation

Près d'un quart des collectivités et établissements interrogés (24,4 %) déclarent avoir mis en place des services communs. Ces projets de mutualisation concernent essentiellement l'instruction du droit des sols (67,1 %), la protection des données (56,5%), les marchés publics (51,5%) et les transports (48,3%). Toutefois, pour plus de la moitié des répondants (54,9 %), les projets de mutualisation sont peu avancés ou marginaux.

Les tendances de l'emploi territorial et des politiques de ressources humaines

Gestion de la masse salariale

En 2022, 55 % des collectivités interrogées constatent une augmentation de leur masse salariale (contre 31 % en 2021). Les trois principaux facteurs évoqués dans l'augmentation des dépenses de personnel sont les promotions et les avancements (39,1 %), les nouvelles mesures statutaires (37,3 %) et les nouveaux recrutements (36,7 %).

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

En 2022, près de 80 % des répondants (79,4 %) ont mis en place le RIFSEEP, soit 10 points de plus qu'en 2020 (70 %). Le régime indemnitaire s'est généralisé principalement dans les régions, les départements et les intercommunalités, alors qu'il est moins répandu dans les communes de moins de 20 000 habitants (72,4 %).

Perspectives de remplacement et de recrutement

Près de la moitié des collectivités et de leurs établissements (49,2 %) envisage de recruter prochainement dont plus d'un tiers de façon certaine (34,5 %). Les perspectives de recrutement sont en constante progression depuis 2015, elles concernent essentiellement les collectivités de taille importante et principalement les services techniques, les fonctions support ainsi que les domaines de l'enfance, de l'éducation et de la jeunesse. La principale cause de ces recrutements est le remplacement des départs à la retraite (48 %).

Politique de formation

Les politiques de formation des collectivités et de leurs établissements sont essentiellement axées sur les formations obligatoires (73,5 %), l'accompagnement à la prise de poste (56,3 %) et les formations statutaires (55,8 %). Quant au format de ces formations, si les formations mixtes présentiel/distanciel sont considérées comme attractives par 46,5% des collectivités, elles sont autant (46,5 % contre 40,1 % en 2020) à se prononcer en faveur des formations en présentiel sur le lieu de travail ou dans un centre de formation.

Les thématiques d'actualité

Réorganisation du temps de travail

En vertu des dispositions de la loi du 6 août 2019, les collectivités et leurs établissements 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. Plus de 80 % des collectivités et de leurs établissements (83,4 %) indiquent appliquer la règle des 1 607 heures et près de 40 % des répondants (39,2%) soulignent l'avoir mise en œuvre depuis 2022. 26 % des répondants l'ont accompagnée de contreparties comme l'octroi de jours de réduction du temps de travail (RTT) ou l'augmentation du régime indemnitaire.

Attractivité de l'emploi

L'attractivité de l'emploi dans la fonction publique territoriale est aujourd'hui un enjeu majeur auquel sont confrontés les employeurs territoriaux. Les difficultés de recrutement sont réelles sur certains métiers en tension notamment pour les travailleurs sociaux, les policiers municipaux et les secrétaires de mairie. Trois leviers principaux sont utilisés par les collectivités afin d'améliorer leur attractivité et la fidélisation de leurs agents : le régime indemnitaire (45,2 %), les actions en faveur de la qualité de vie au travail (36,2 %) et la protection sociale complémentaire (28,1 %).

Evolution professionnelle

Seule une minorité de collectivités (11,5 %) dispose d'un service dédié à l'accompagnement des évolutions professionnelles de leurs agents. Il s'agit principalement de collectivités de taille importante. La grande majorité des collectivités et de leurs établissements (72,1 %) a recours aux centres départementaux de gestion pour l'exercice de cette mission.

Développement de l'apprentissage

Plus du quart des collectivités (25,1 %) envisage de recruter au moins un apprenti en 2022 dont 5,2% plus de cinq agents sur ce type de contrats. Ces intentions masquent toutefois une forte disparité entre collectivités. Si les collectivités de taille importante envisagent dans leur très grande majorité de recruter au moins un apprenti, seules 8,4% des communes de moins de 3 500 habitants pensent recourir à ce type de contrat en 2022. 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%).

Retrouvez la plaquette *HoRHizons 2022* sur www.amf.asso.fr / www.fncdg.com / www.departements.fr / www.regions-france.org et l'intégralité de l'étude du cabinet Qualitest sur www.cnfpt.fr

*L'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité (AMF), le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), la Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale (FNCDG), l'Assemblée des Départements de France (ADF) et Régions de France ont réalisé pour la 7^e année consécutive le Baromètre **HoRHizons 2022** pour rendre compte des grandes tendances de l'emploi dans la fonction publique territoriale en 2022.*

***HoRHizons 2022** s'appuie sur une enquête réalisée par le cabinet Qualitest entre le 4 avril et le 5 mai 2022 auprès d'un échantillon représentatif de 1001 collectivités et établissements publics territoriaux dont 6 régions, 36 départements, 749 communes, 50 communautés d'agglomération, 155 communautés de communes, 3 communauté urbaine et 2 métropoles.*

CONTACTS PRESSE

AMF

Marie-Hélène GALIN
01 44 18 13 59
marie-helene.galin@amf.asso.fr

CNFPT

Isabelle LE BIHAN
06 22 16 18 70
isabelle.lebihan@cnfpt.fr

FNCDG

Cindy LABORIE
01 53 30 09 99
cindy.laborie@fncdg.com

Départements de France

Sébastien Zimmermann
06 66 23 90 81
sebastien.zimmermann@departements.fr

Régions de France

Violaine HACKE
06 28 47 53 55
vhacke@regions-france.org