



Conférence de presse HoRHizons 2023

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

3 octobre 2023



Murielle FABRE,

Maire de Lampertheim, secrétaire générale de l'AMF

Yohann NEDELEC,

Administrateur du CNFPT, délégué régional Bretagne du CNFPT,
adjoint au maire de Brest

Vincent LE MEAUX,

1^{er} Vice-président de la FNCDG, président du CDG des Côtes-d'Armor, président de
Guingamp-Paimpol Agglomération, maire de Plouëc-du-Trieux

en partenariat avec Départements de France et Régions de France

Présentation de la 8^{ème} édition de l'étude
HORHIZONS 2023

Conférence de presse - 3 octobre 2023

1000

collectivités territoriales

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)

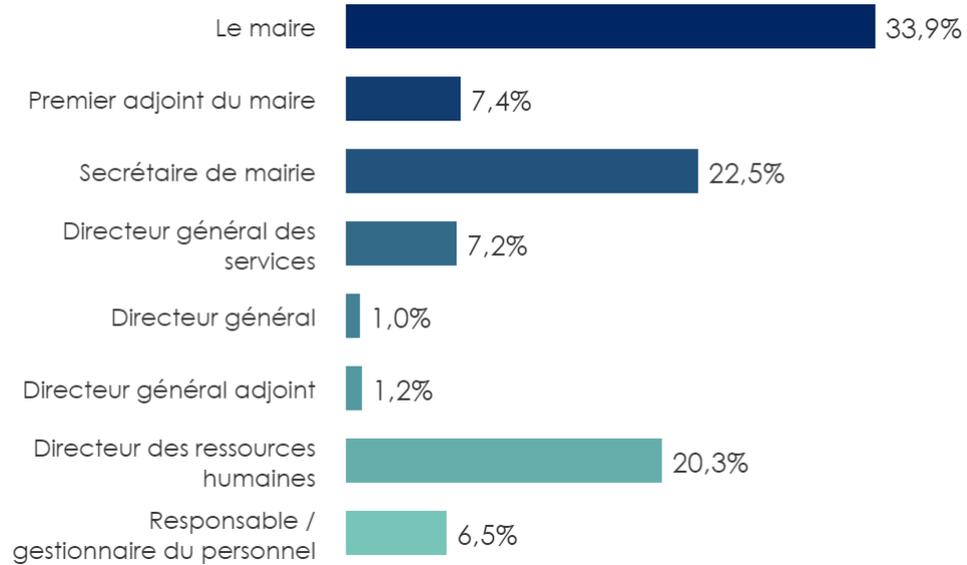
2 – Le DGS, le DRH, le maire, le 1^{er} adjoint ou le secrétaire de mairie (Communes de 3 500 à 20 000 habitants)

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

*Etude réalisée selon le respect de
la norme ISO 9001 et ISO 20252*



Statut des répondants



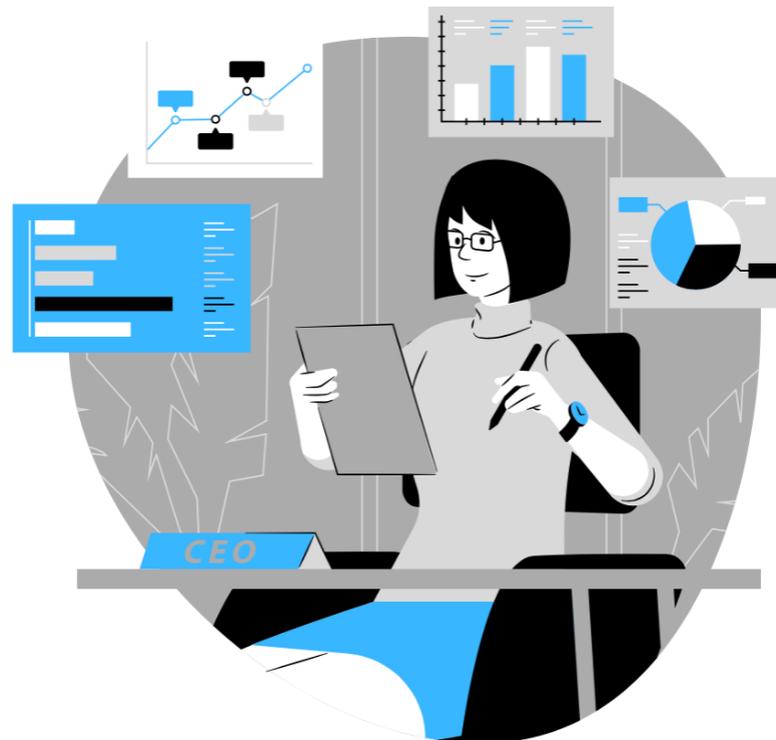
Type de collectivités



Effectif	
Régions	5
Départements	25
Métropoles	3
Communautés urbaines	3
Communautés d'agglomération	43
Communautés de communes	152
Communes	769
TOTAL	1000



Les grands Enjeux RH



À mi-mandat et en votre qualité d'élu, veuillez indiquer les éléments impactant le plus votre gestion des ressources humaines

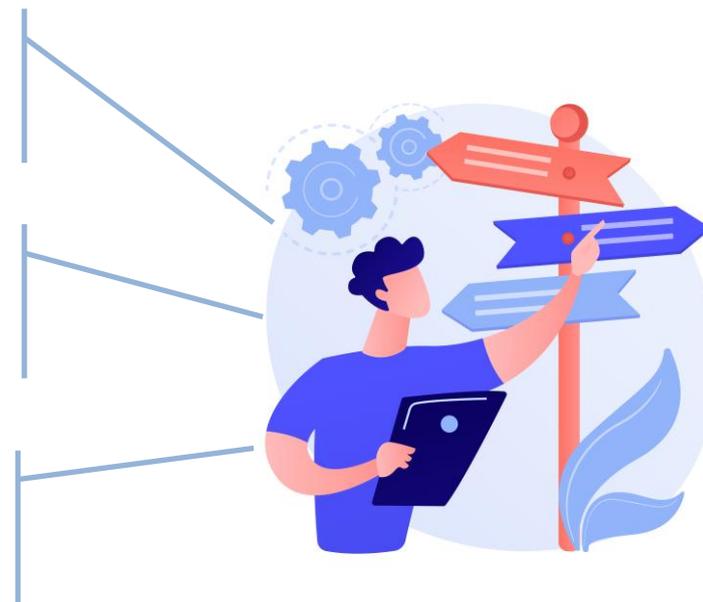


Seuls les élus ont répondu à cette question

56,9% des élus déclarent que le volet financier et les contraintes budgétaires impactent leur gestion des ressources humaines

48,9% des élus déclarent que les difficultés de recrutement impactent leur gestion des ressources humaines

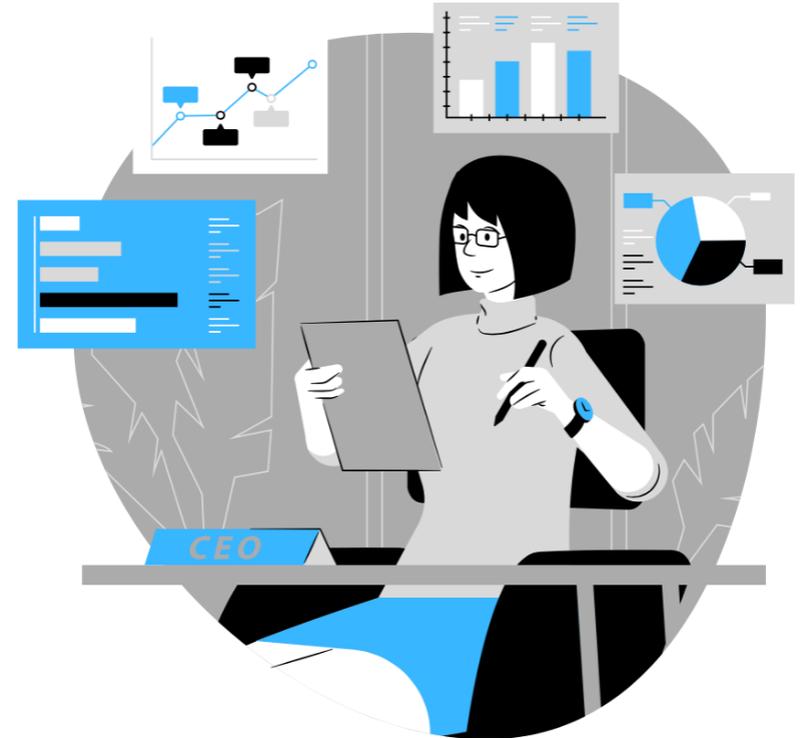
En 2023, quels sont les axes prioritaires de votre stratégie RH ?



* Dans cette présentation, les évolutions de couleur noire sont présentées à titre indicatif mais sont non significatives

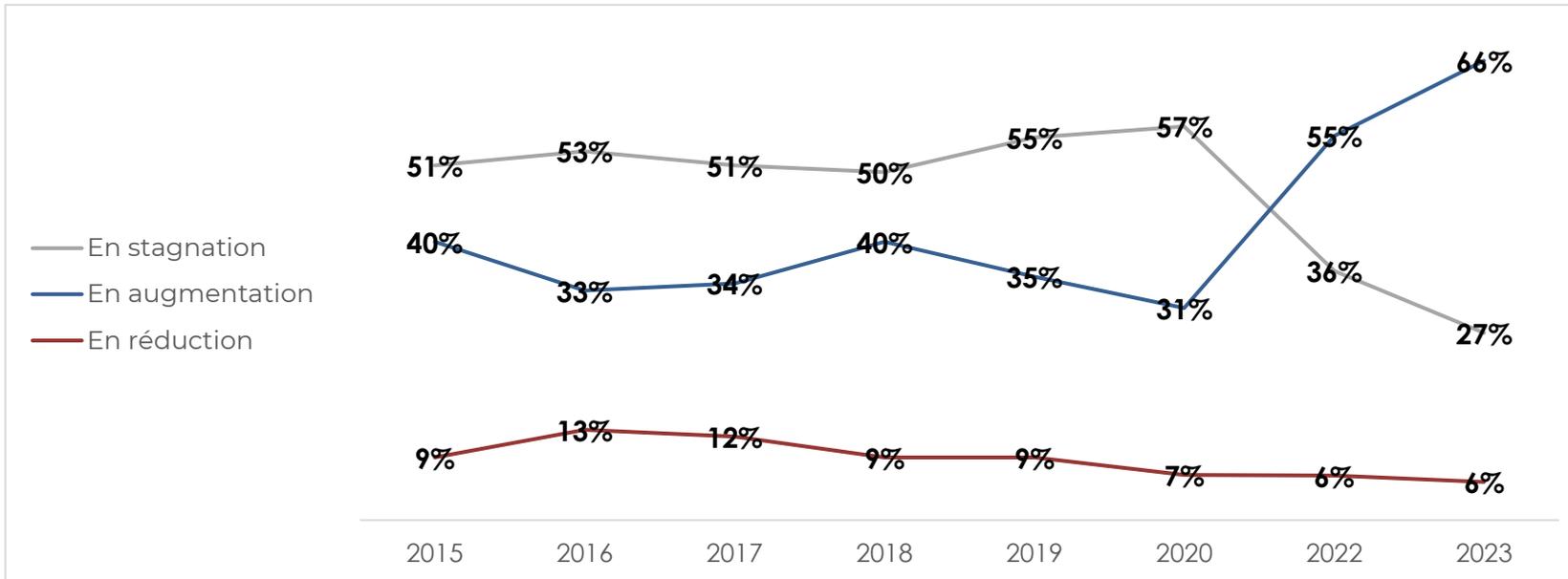


Les tendances de l'emploi territoriale et des politiques RH



Une augmentation significative des dépenses de personnel. Les communautés d'agglomération et 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 ?



% Augmentation

Communautés d'agglomération : 84,6%
Communautés de communes : 78,3%
Communes de moins de 3500 hab : 60,6%

% Stagnation

Départements : 5,3%
Communautés d'agglomération : 10,3%
Communautés de communes : 14,5 %
Communes de moins de 3500 hab : 32,3%

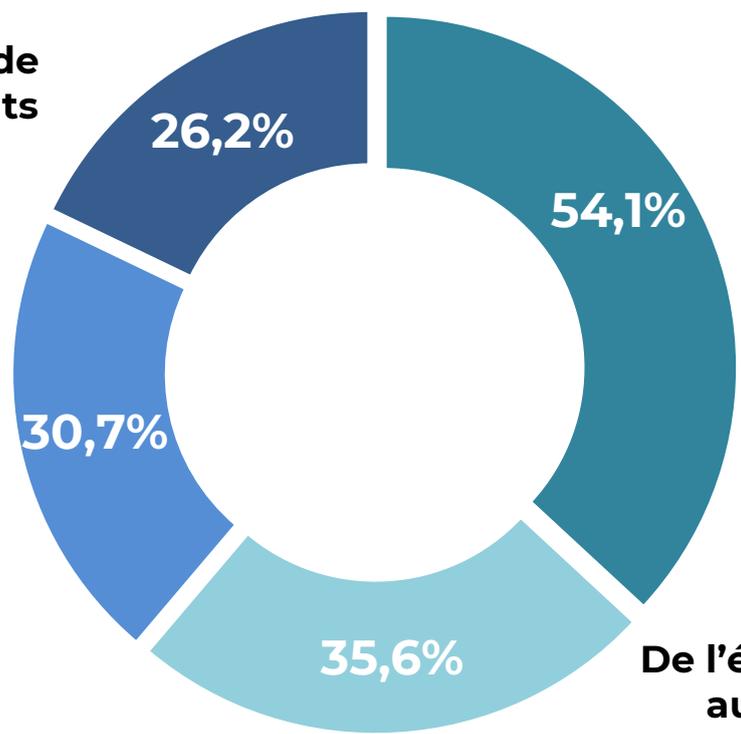
L'évolution de la masse salariale liée aux nouvelles mesures statutaires constitue le principal facteur explicatif de cette augmentation des dépenses de personnel.

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

Base : collectivités ayant constaté une évolution

De l'évolution de la masse salariale liée à de nouveaux recrutements liés à des besoins d'expertise
- 10,5 pts

De l'augmentation du RIFSEEP



De nouvelles mesures statutaires
+16,8 pts

De l'évolution de la masse salariale liée aux promotions et avancements
- 3,5 pts



- % Promotions et avancements**
Communes de moins de 3500 hab : 34,1%
- % Augmentation RIFSEEP**
Communautés de communes : 25,8%
- % Nouveaux recrutements**
Communautés d'agglomération : 50%
Communautés de communes : 50%
Communes de moins de 3500 hab : 14,4%

50,6 % des collectivités envisagent de recruter prochainement.
Un indicateur qui cache une grande disparité.

Envisagez-vous de recruter prochainement ?

35,2%

Oui certainement

15,4%

Oui probablement

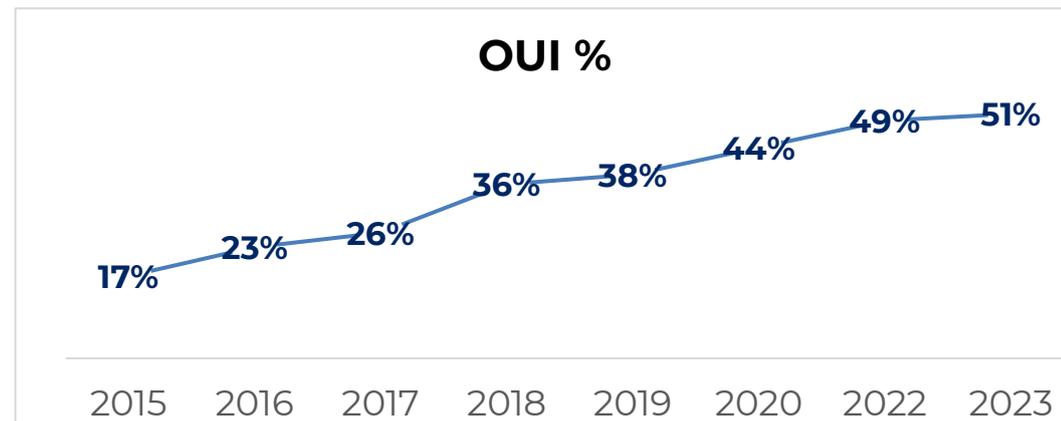
18,3%

Non probablement pas

29,4%

Non certainement pas

Envisagez-vous de recruter prochainement ?



Pourcentage de oui en 2023

Départements : 89,5%
Communautés d'agglomération : 97,4%
Communautés de communes : 80,3%
Communes de moins de 3500 hab : 35,7%
Communes de 3500 hab à 20000 hab : 85,7%
Communes de 20000 hab ou plus : 97%

Des recrutements majoritairement consécutifs à un ou des remplacements. Les départements et les CA sont davantage à déclarer que les recrutements seront consécutifs à des remplacements et des créations.

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

Base : collectivités envisageant de recruter

Un ou des remplacements dans le cadre d'un ou plusieurs départs



Les deux



Une ou plusieurs créations de poste(s)



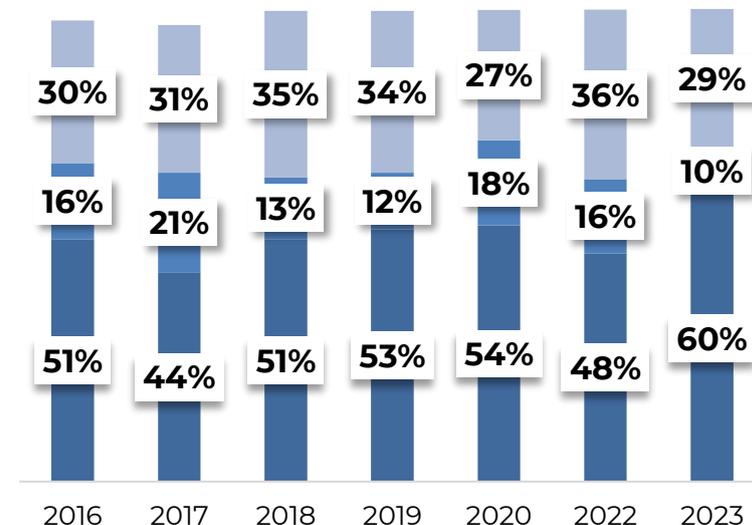
Evolution
versus 2022

+12,4 pts

- 6,6 pts

- 5,7 pts

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



% Remplacement

Communautés d'agglomération : 31,6 %
Communautés de communes : 42,5%
Communes de moins de 3500 hab : 78,2%

% Création

Communautés de communes : 21,7%
Communes de moins de 3500 hab : 7,2%

% les deux

Départements : 52,9%
Communautés d'agglomération : 63,2%
Communes de moins de 3500 hab : 14,6%



Le RIFSEEP



Le RIFSEEP est mis en place dans 83,9% des collectivités.
Un chiffre en progression de 4,5 points par rapport à 2022.

LE RIFSEEP

Est mis en place dans votre collectivité



60,6%

ont mis en place le RIFSEEP à partir de 2018.

Le RIFSEEP a-t-il fait l'objet d'une modification ?

OUI



37,4%

ont effectué une modification en 2022.

Base : collectivités ayant mis en place le RIFSEEP

Envisagez-vous sa refonte ?

OUI



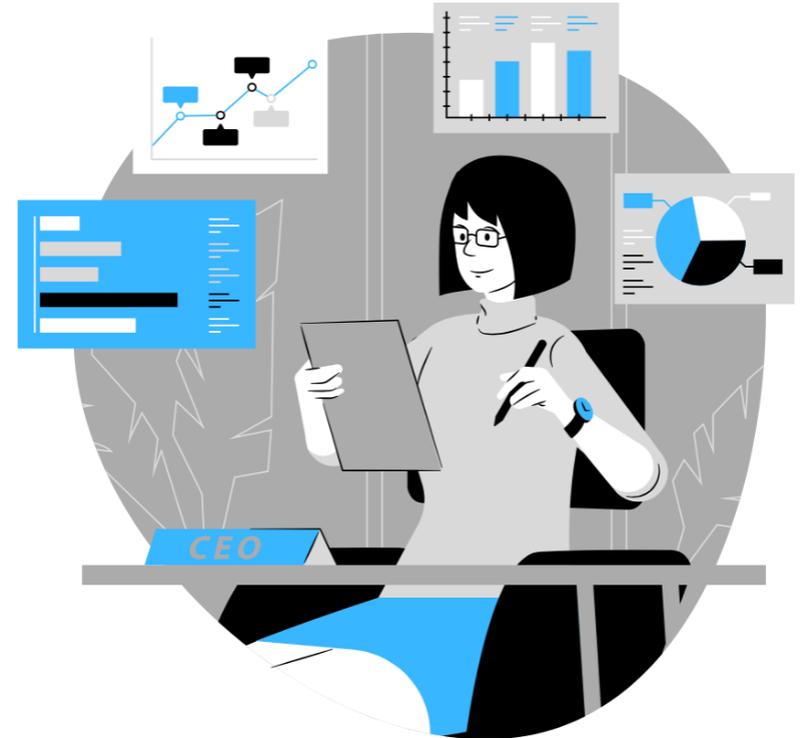
48,2%

envisagent d'effectuer cette refonte en 2024.

Base : collectivités ayant mis en place le RIFSEEP

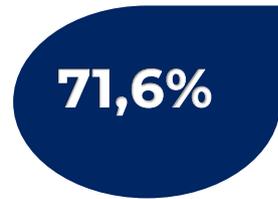


La protection sociale complémentaire et l'assurance



71,6 % des collectivités couvrent le risque santé de leurs agents par une assurance statutaire.
60,6 % des collectivités interrogées ont mis un dispositif de protection sociale complémentaire en place.

Couvrez-vous le risque santé de vos agents par une assurance statutaire?



OUI



NON

Evolution % de oui
versus 2022

- 2,4 pts*

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

Evolution %
versus 2022



- 3,8 pts



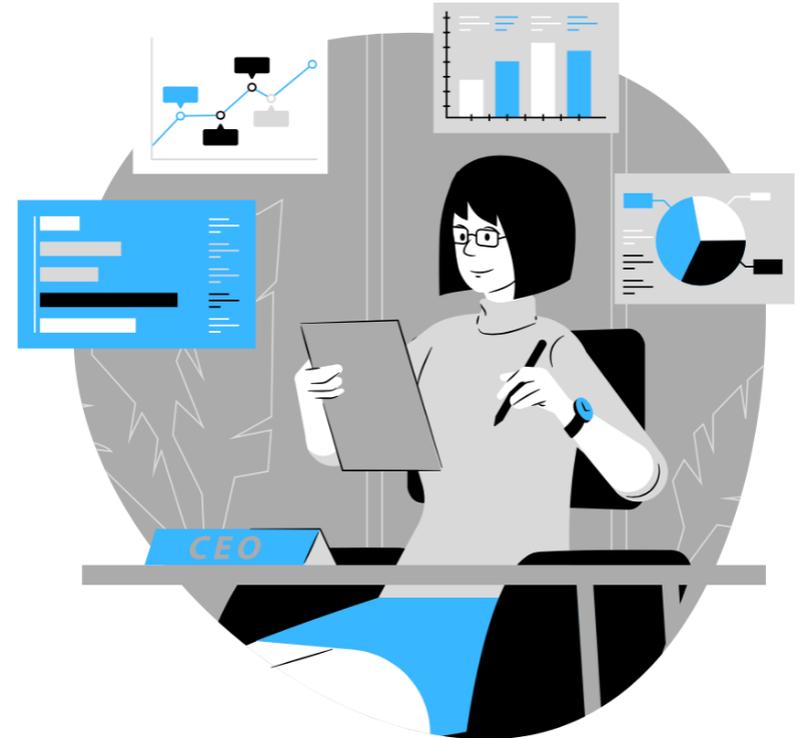
=



+ 3,4 pts

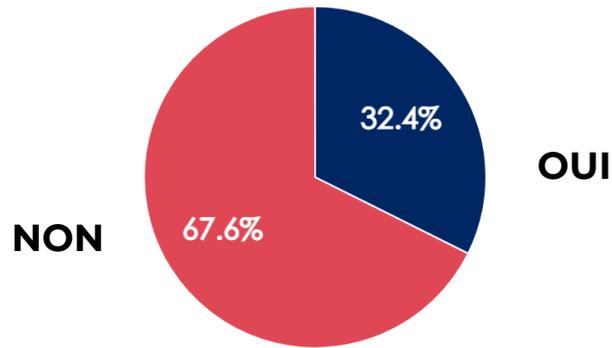


Fidélisation et attractivité



32,4 % des collectivités constatent une augmentation du turn-over des agents. En outre, 57,4% des collectivités déclarent avoir des difficultés à recruter et fidéliser les agents.

Depuis 2020, avez-vous constaté une augmentation du turn-over des agents?



Evol % de oui
versus 2022

+ 4,1 pts



% de oui

Départements : 57,9%
Communautés d'agglomération : 82,1%
Communautés de communes : 60,4%
Communes de moins de 3500 hab : 18,4%
Communes de 3500 à 20000 hab : 65,3%
Communes de plus de 20000 hab : 77,9%

Rencontrez-vous plus de difficulté à recruter et à fidéliser les agents ?

30,2 % à recruter

24,1 % à recruter et fidéliser

3,2 % à fidéliser



% de oui à recruter et à fidéliser

Départements : 47,4%
Communautés d'agglomération : 66,7%
Communautés de communes : 36,2%
Communes de moins de 3500 hab : 15,4%
Communes de 3500 à 20000 hab : 43,7%

Un outil principal est utilisé par les collectivités afin de favoriser l'attractivité, le régime indemnitaire pour 51,7% d'entre eux, suivi des actions de qualité de vie au travail et de la protection sociale complémentaire.

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

% d'accord

Evolution
versus 2022

51,7%

+ 6,5 pts

Régime indemnitaire

38,4%

+ 2,2 pts*

Actions de Qualité de vie a Travail

31,2%

+ 3,1 pts

Protection Sociale complémentaire



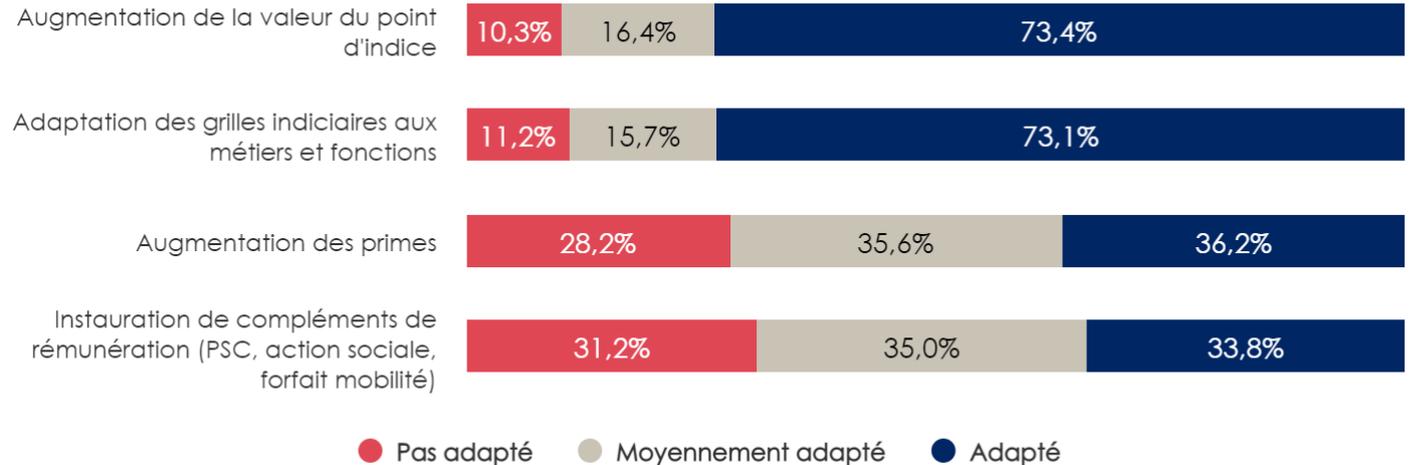
92,9% des collectivités interrogées considèrent nécessaire de revaloriser les rémunérations des agents territoriaux.

Considérez-vous nécessaire de revaloriser les rémunérations des agents territoriaux ?

OUI  92,9%

NON  7,1%

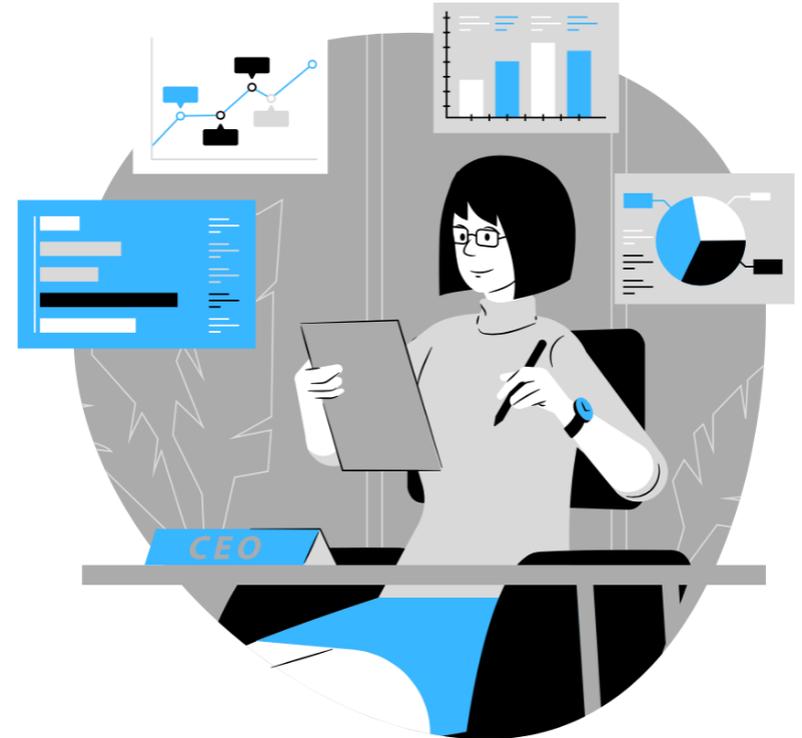
Selon vous, sous quelles formes souhaiteriez-vous permettre la revalorisation des rémunérations ?



Base : répondants considérant nécessaire de revaloriser les rémunérations



Politique de formation et apprentissage



Comme en 2022, les formations obligatoires constituent l'axe principal des politiques de formation. Il est possible de constater que cet axe est en recul.

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

% d'accord

Evolution
versus 2022

67,8%

- 5,7 pts

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

60,4%

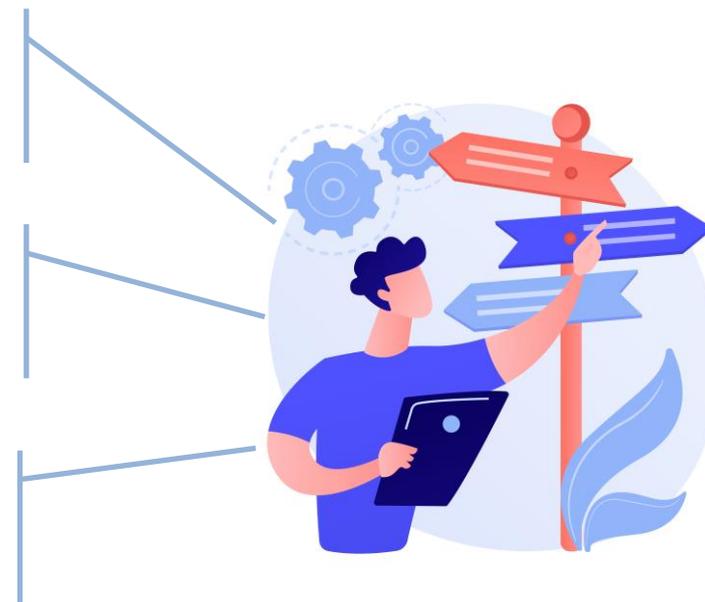
+ 4,6 pts

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

57%

+ 0,7 pts*

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



* Évolution non significative

50,2% des collectivités déclarent attendre des formations de nature mixte. Une modalité en progression depuis 2022. Les formations à distance sont peu plébiscitées par les collectivités.

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

Evolution
versus 2022

50,2%

Des formations plutôt mixtes comportant des phases en présentiel et des phases à distance

+ 3,7 pts

43,8%

Des formations plutôt mixtes en présentiel sur le lieu de travail ou dans un centre de formation

- 2,8 pts*

3,7%

Des formations plutôt à distance (conférences interactives par internet, multimédia, auto-formation)

- 1,1 pts*

* Évolutions non significatives

24,4 % des collectivités envisagent de recruter des apprentis à la rentrée 2023/2024.

Un taux qui cache de fortes disparités.

Envisagez-vous de recruter des apprentis à la rentrée 2023/2024 ?

Aucun



+ 0,7 pts*

De 1 à 5



=

Plus de 5



- 0,8 pts*



% de aucun

Départements : 0%
Communautés d'agglomération : 7,7%
Communautés de communes : 56,5%
Communes de moins de 3500 hab : 90,9%
Communes de 3500 à 20000 hab : 45%
Communes de plus de 20000 hab : 33,6%

Sur quels types de métiers, des apprentis ont-ils été recrutés ou des recrutements futurs sont-ils envisagés ?

Base collectivités : ayant recruté en 2022/2023 ou envisageant de recruter en 2023/2024

Métiers des interventions techniques



Métiers de l'administration et de la gestion



* Évolutions non significatives

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

