



Tendances de l'emploi territorial et politiques RH des collectivités

Enquête CSA pour le CNFPT



Présentation du mardi 15 décembre 2015

n° 1500692



Rappels méthodologiques

Cible



811 responsables (DGS, DRH, Maires...) dans les communes, les EPCI, les départements et les régions.

Les personnes interrogées étaient, par ordre de priorité :

- le DGS ou le DRH
(Régions, départements, EPCI et les communes de 20 000 habitants et plus)
- le DGS, le DRH, le Maire, le 1^{er} adjoint ou le secrétaire de mairie
(communes de 3 500 à 20 000 habitants)
- Le maire, le 1^{er} adjoint ou le secrétaire de mairie
(communes de moins 3 500 habitants)

Mode de recueil



Téléphone (CATI)

Dates terrains



du mardi 1^{er} septembre au vendredi 25 septembre 2015

Précision sur l'échantillonnage

L'échantillon a été raisonné afin notamment de ne pas interroger que des petites communes, et d'interroger suffisamment de collectivités franciliennes. Les communes et EPCI ont ensuite été ramenées à leur poids réel au moment de l'édition des résultats, comme attesté dans ce tableau.

ECHANTILLON



Raisonné Redressé

Nb interviews Nb interviews

Régions et départements (dont collectivités ultramarines)	20 (1)	20 (1)
Communes (dont communes ultramarines)	623 (5)	623 (5)
EPCI (dont collectivités ultramarine)	168 (1)	168 (1)

Communes par région

	En %	En %
Région Parisienne	13%	3%
Nord Est	24%	35%
Nord Ouest	25%	25%
Sud Est	10%	19%
Sud Ouest	17%	17%
DOM	1%	1%

Communes par taille

	En %	En %
Moins de 3 500 habitants	60%	92%
De 3 500 à 20 000 habitants	35%	7%
20 000 habitants et plus	5%	1%

Types d'EPCI

	En %	En %
Métropoles, Communautés Urbaines, SAN et Communautés d'Agglomération	10%	12%
Communautés de Communes	90%	88%

1. BUDGET, RH, EFFECTIFS ET RECRUTEMENT

Des dépenses de personnel qui ont tendance à stagner ou à augmenter et une baisse des dotations de l'Etat qui affecte fortement les intentions de recrutement des collectivités



Des dépenses de personnel qui ont plutôt tendance à stagner ou à augmenter. Une situation qui s'explique principalement par la réforme des rythmes scolaires

Q3 Quelle est l'évolution des dépenses de personnel par rapport à l'année précédente dans votre collectivité ?

Base: ensemble (n = 811)

Une part globalement, plutôt...

+
EN
AUGMENTATION 40%
EPCI : 54%

-
EN
BAISSE 9%

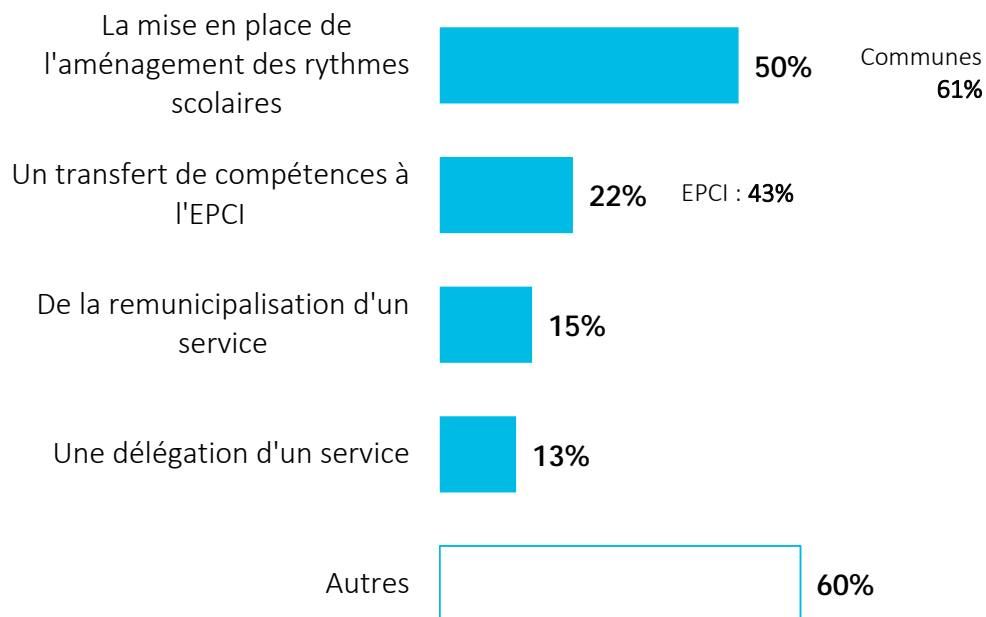
=
EN
STAGNATION 51%

Communes + 3500 habitants : 57%

Q4 Cette évolution est-elle due en partie ou totalement aux conséquences... ?

Base: collectivités qui ont connu une évolution de leurs dépenses de personnel en 2014 (n = 397) PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES

Une évolution surtout due aux conséquences de...



Si augmentation

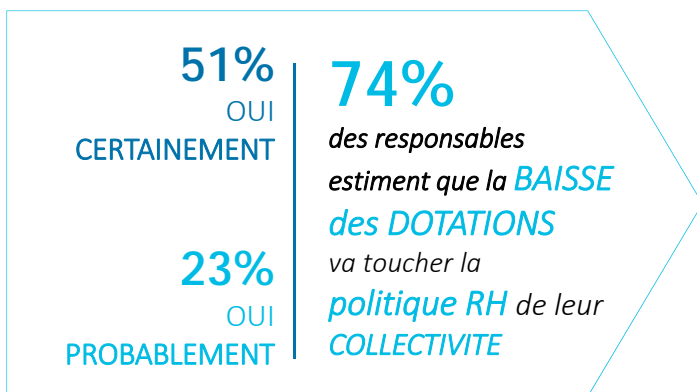
« Évolution normale du personnel par les échelons et les avancements de grade » / « Changement d'indice dû au vieillissement du personnel » / « Augmentation des services »

Si baisse

« A cause de la mutualisation, il y a qu'un poste pour les deux, avant il n'y avait pas qu'un seul poste » / « Baisse de dotations de fonctionnement »

Une large majorité des répondants anticipent un impact de la baisse des dotations de l'Etat sur la politique RH, notamment pour le recrutement et le renouvellement des contrats

Q10 Pensez-vous que la baisse des dotations va avoir un impact sur votre politique en matière de ressources humaines ?
Base: ensemble (n = 811)

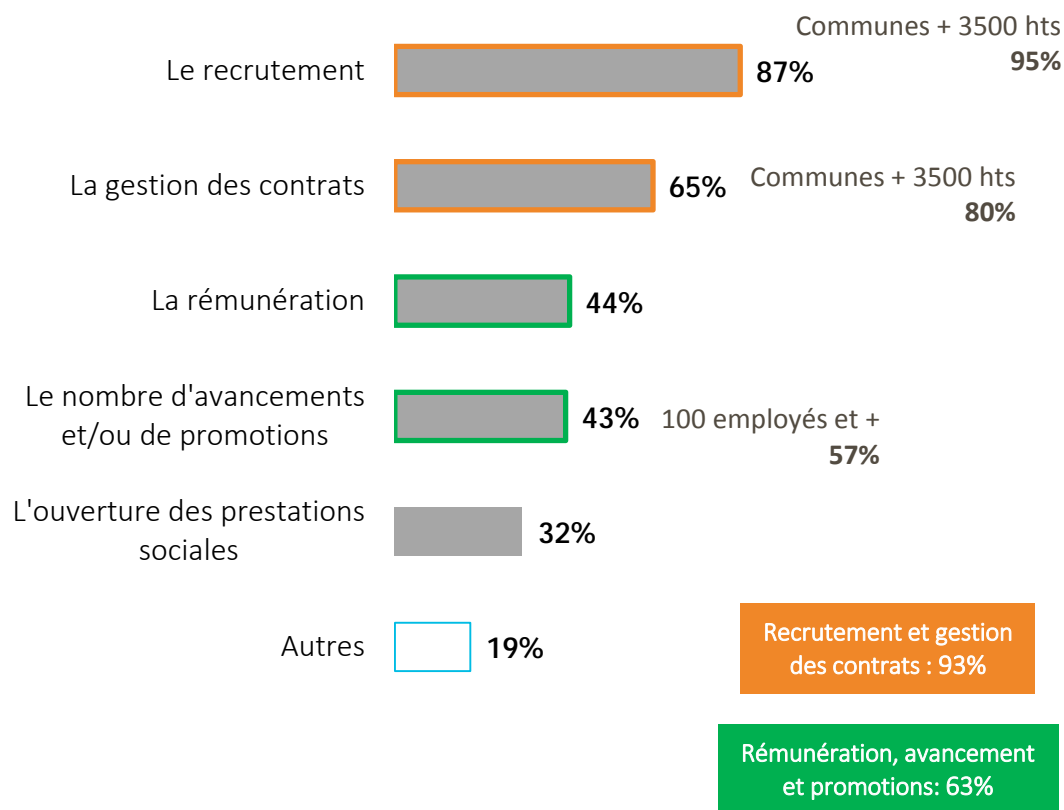


Communes + 3500 hts : **89%**
EPCI : **81%**

26% ne le pensent pas
Moins de 5 employés : **41%**

Q11 Sur quels aspects pensez-vous que la baisse des dotations va avoir un impact sur votre politique en matière de ressources humaines ? Base: à ceux qui estiment que la baisse des dotations va influencer sur la politique RH de leur collectivité (n = 598) PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES

Les aspects impactés de la politique RH



Dans ce contexte, moins d'une collectivité sur cinq envisage de recruter, même si les grandes communes et les EPCI y pensent un peu plus

Q12 En 2016, envisagez-vous de recruter dans votre collectivité ?
 Base: ensemble (n = 811)



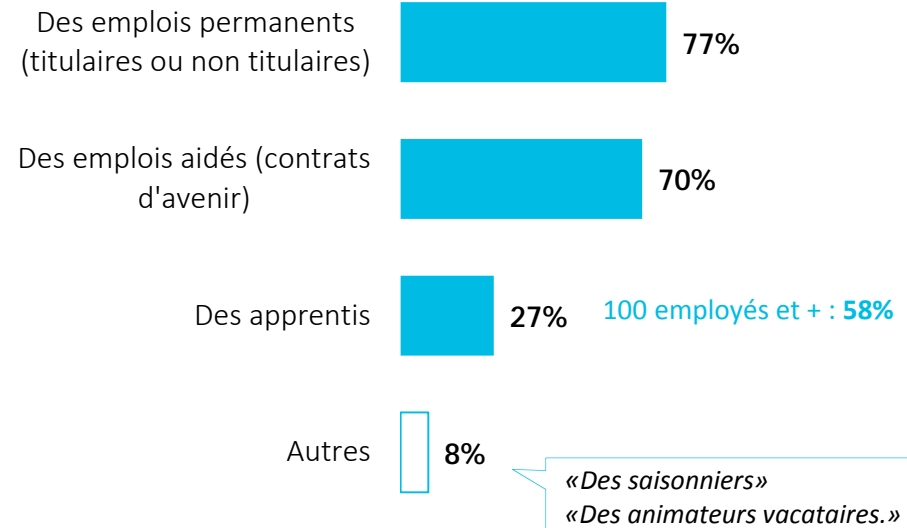
Communes + 3500 hts : **33%**
 EPCI : **31%**

Moins de 5 employés : **95%**
 Communes – 3500 hts : **90%**

Q13 Comptez-vous recruter... ?

Base : à ceux qui envisagent de recruter dans leur collectivité (n = 140)
 PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES

Les recrutements prévus



Les recrutements envisagés seraient plus des remplacements que des créations de poste

Q14 Ces recrutements sont ils consécutifs à...?

Base : à ceux qui envisagent de recruter dans leur collectivité (n = 140)

pour **52%**
à des **REPLACEMENTS** Communes : **62%**
(dans le cadre de **DEPARTS**)

pour **20%**
à des **CREATIONS de POSTE**
EPCI : **31%**

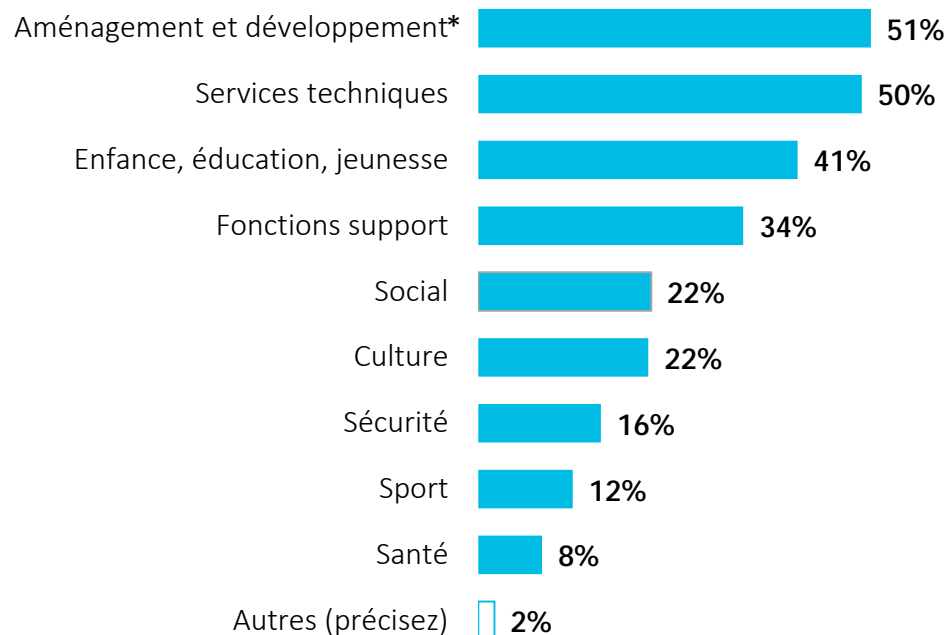
pour **25%**
aux deux (**CREATIONS et**
REPLACEMENT)

3% NSP

Q15 Dans quels champs de politiques publiques cette création de poste va-t-elle porter ?

Base : à ceux qui envisagent de créer un ou plusieurs postes (n = 63) PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES

Les recrutements envisagés auront principalement lieu dans les services...



*(politique de la ville, urbanisme, transports, environnement, action économique, emploi, Europe et international...)

Les recrutements sont plus souvent gérés en interne qu'avec un centre de gestion, notamment dans les grandes communes et EPCI

Q17 Vos procédures de recrutement sont-elles assurées majoritairement ... ?

Base : ensemble (n = 811)

Les procédures de recrutement se font...

74%*
en INTERNE

Communes + 3500 hts : 88%
EPCI : 85%

49%*
en externe avec un accompagnement
du CENTRE DE GESTION

Communes - 3500 hts : 61%

14%
Autres

«Mission locale» / «Les CV déposés (candidatures spontanées)» /
«Par la presse et le bouche-à-oreille.» / «Un cabinet de
recrutement en fonction des postes»

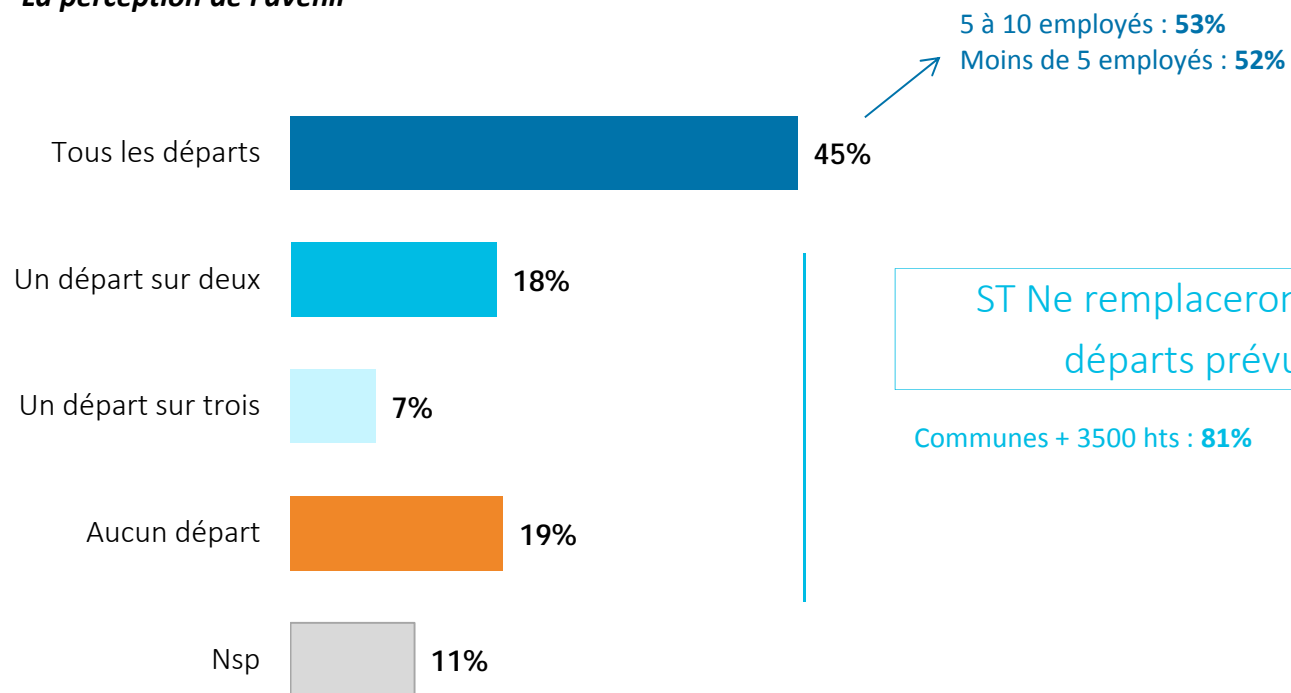
* Résultats supérieurs à 100 car les collectivités pouvaient citer les deux items à la fois

Au final, près d'une collectivité sur deux envisage de ne pas remplacer tous les départs

Q16 A l'avenir, pensez-vous remplacer dans votre collectivité ...?

Base : ensemble (n = 811)

La perception de l'avenir



2. LA MUTUALISATION

(focus sur les communes et les EPCI)

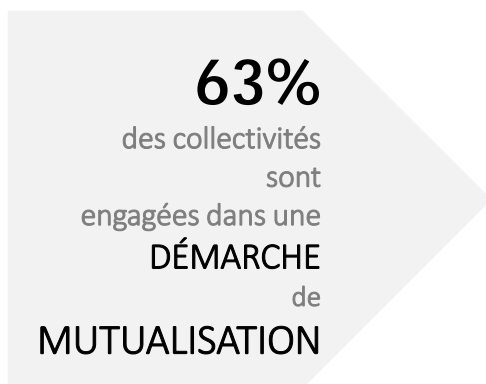
La majorité des communes et EPCI sont aujourd'hui engagées dans une démarche de mutualisation, notamment pour des questions d'optimisation



La majorité des collectivités sont engagées dans une démarche de mutualisation, avant tout pour optimiser les coûts, l'organisation et améliorer la qualité des services

Q7 Etes-vous engagé dans une démarche de mutualisation ?

Base: aux communes et EPCI (n = 788)



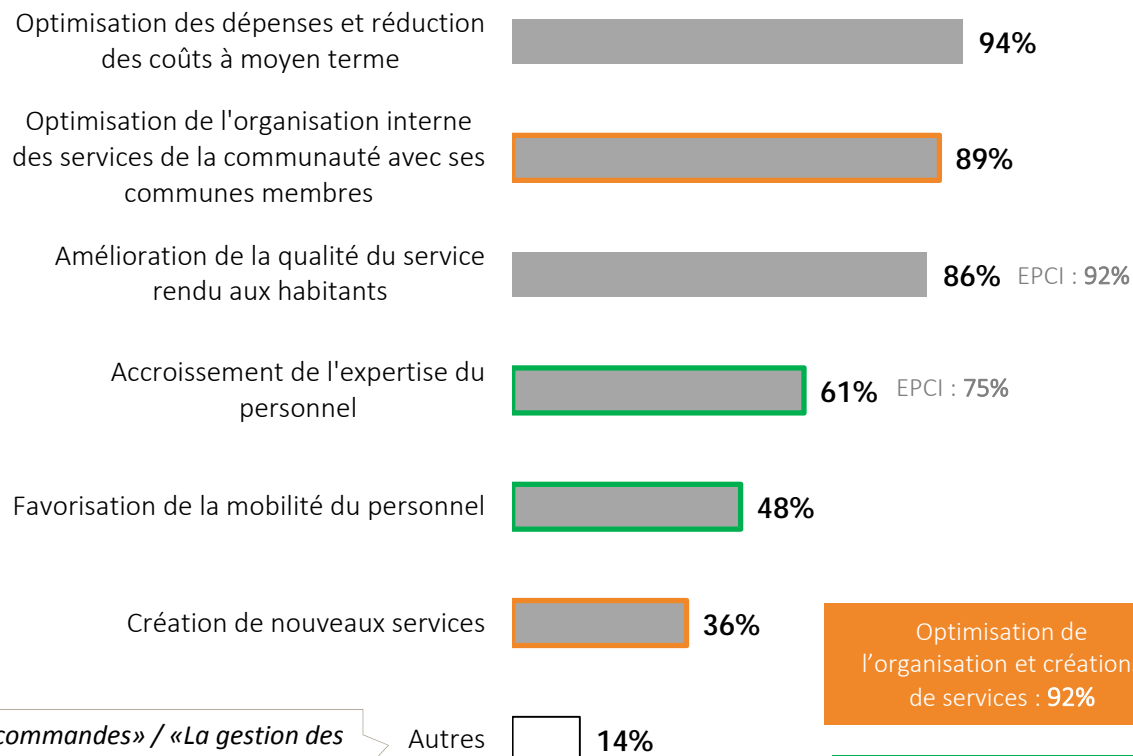
EPCI : 77%

Communes + 3500 hts : 70%

Q8 Quels objectifs poursuivez-vous avec cette démarche de mutualisation ? PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES

Base: aux communes et EPCI engagées dans une démarche de mutualisation (n = 498)

Les objectifs de cette mutualisation



«Le regroupement de commandes» / «La gestion des déchets ménagers» / «Les services d'aide à domicile et la maison de retraite» / «Eau et assainissement et traitement des déchets»

Optimisation de l'organisation et créations de services : 92%

Mobilité et expertise du personnel : 75%

L'aménagement / développement et les services techniques sont les premiers champs concernés par cette mutualisation

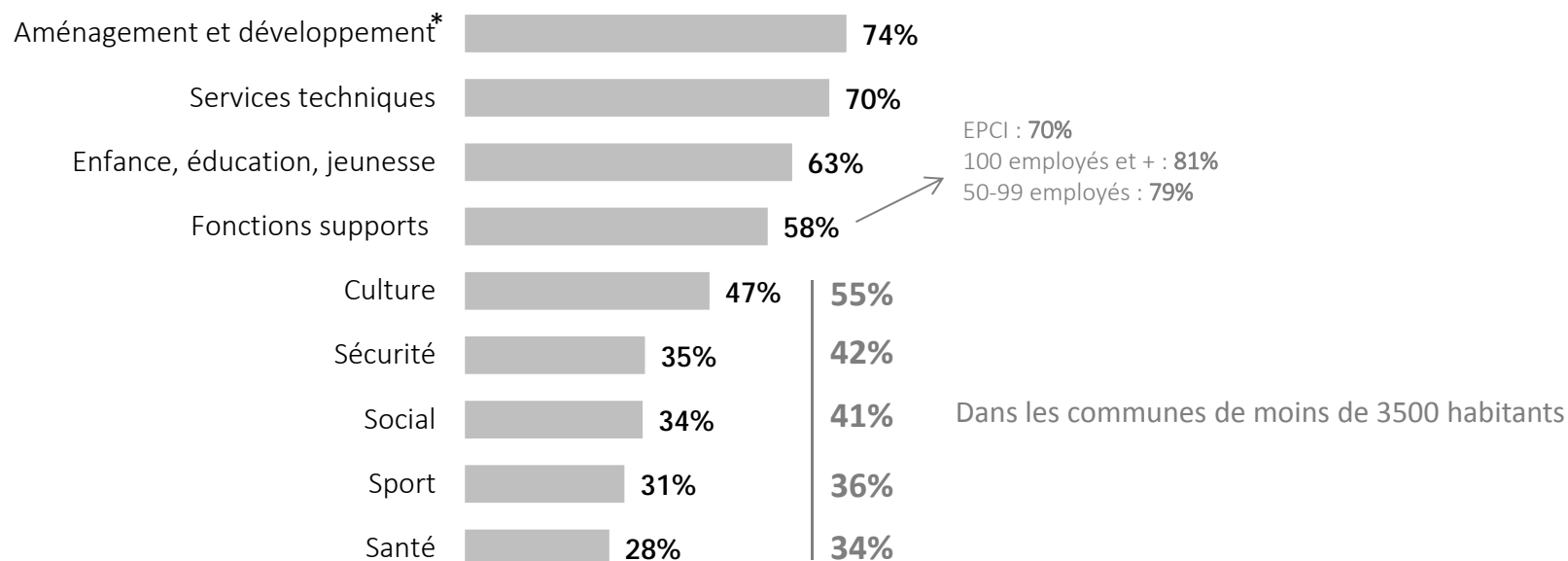
Q9 Parmi les champs de politiques publiques suivants, lequel ou lesquels sont concernés par la mutualisation ?

Base: aux communes et EPCI engagées dans une démarche de mutualisation (n = 498) PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES

RAPPEL

63% des collectivités sont engagées dans une DÉMARCHE de MUTUALISATION

Les politiques publiques concernées par la mutualisation sont...



EPCI : 70%
100 employés et + : 81%
50-99 employés : 79%

*(politique de la ville, urbanisme, transports, environnement, action économique, emploi, Europe et international...)

- «Economie de structure»
- «Rapprocher le service de la population»
- «Renforcer la solidarité entre les collectivités»

3. LA GESTION DES COMPETENCES, METIERS ET FORMATIONS

**Toutes les collectivités ne disposent pas des mêmes leviers
pour la maîtrise de leur masse salariale et leur politique RH**



La majorité des collectivités dispose de fiches de poste, notamment dans les collectivités qui emploient le plus d'agents

Q19 Disposez-vous d'une fiche de profil de poste pour chacun de vos emplois ? PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES

Base: ensemble (n = 811)

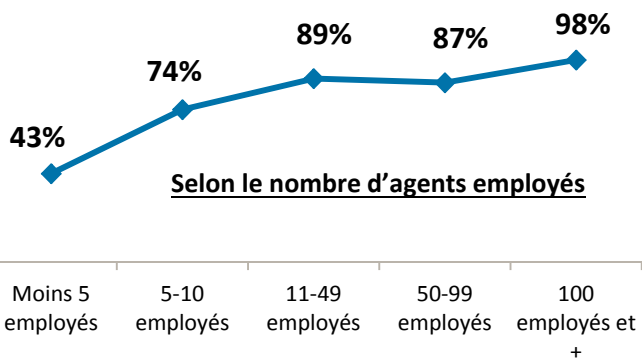
70%
des collectivités disposent de
FICHES de POSTE
Communes + 3500 hts : **84%**
EPCI : **89%**

51%

disposent d'une **fiche de poste** pour
TOUS LES EMPLOIS de leurs collectivité

19%

disposent d'une **fiche de poste** pour
CERTAINS EMPLOIS seulement



30%

ne disposent **PAS** d'une **fiche de poste**

Communes - 3500 hts : **36%**

<1%

NSP

En revanche, moins d'une collectivité sur deux dispose d'un plan de formation à ce jour, sa mise en place passant le plus souvent par le CNFPT ou l'interne

Q21 Disposez-vous d'un plan de formation ?

Base : ensemble (n = 811)

100 employés et + : **91%**
EPCI : **82%**
Communes + 3500 hts : **65%**

Sous-total
En dispose
ou compte
en créer un

66%

46% disposent d'un plan de formation

20% N'en disposent pas, mais **COMPTE LE FAIRE**

32% n'en disposent pas et **NE COMPTE PAS le faire**

Moins de 5 employés : **51%**
Communes - 3500 hts : **40%**

2% NSP

Q22 Pour mettre en place votre plan de formation, vous faites appel... ?

Base: à ceux qui disposent d'un plan de formation (n = 376)

PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES

Et pour mettre en place le PLAN de FORMATION...

- 1** **71%** d'entre eux ont fait appel au CNFPT
- 2** **67%** d'entre eux ont fait appel aux ressources internes
- 3** **52%** d'entre eux ont fait appel aux Centres de gestion
- 4** **28%** d'entre eux ont fait appel à un organisme externe

Un effort supplémentaire pour la formation principalement consenti par les EPCI et les plus grandes communes

Q23 Consentez-vous un effort supplémentaire au-delà du 1% obligatoire pour la formation ?

Base : ensemble (n = 811)

40%

Réalisent un **EFFORT SUPPLEMENTAIRE** au-delà du 1% obligatoire

Communes + 3500 hts : **66%**
EPCI : **51%**

57%

Ne réalisent **PAS d'EFFORT SUPPLEMENTAIRE**

Communes - 3500 hts : **64%**

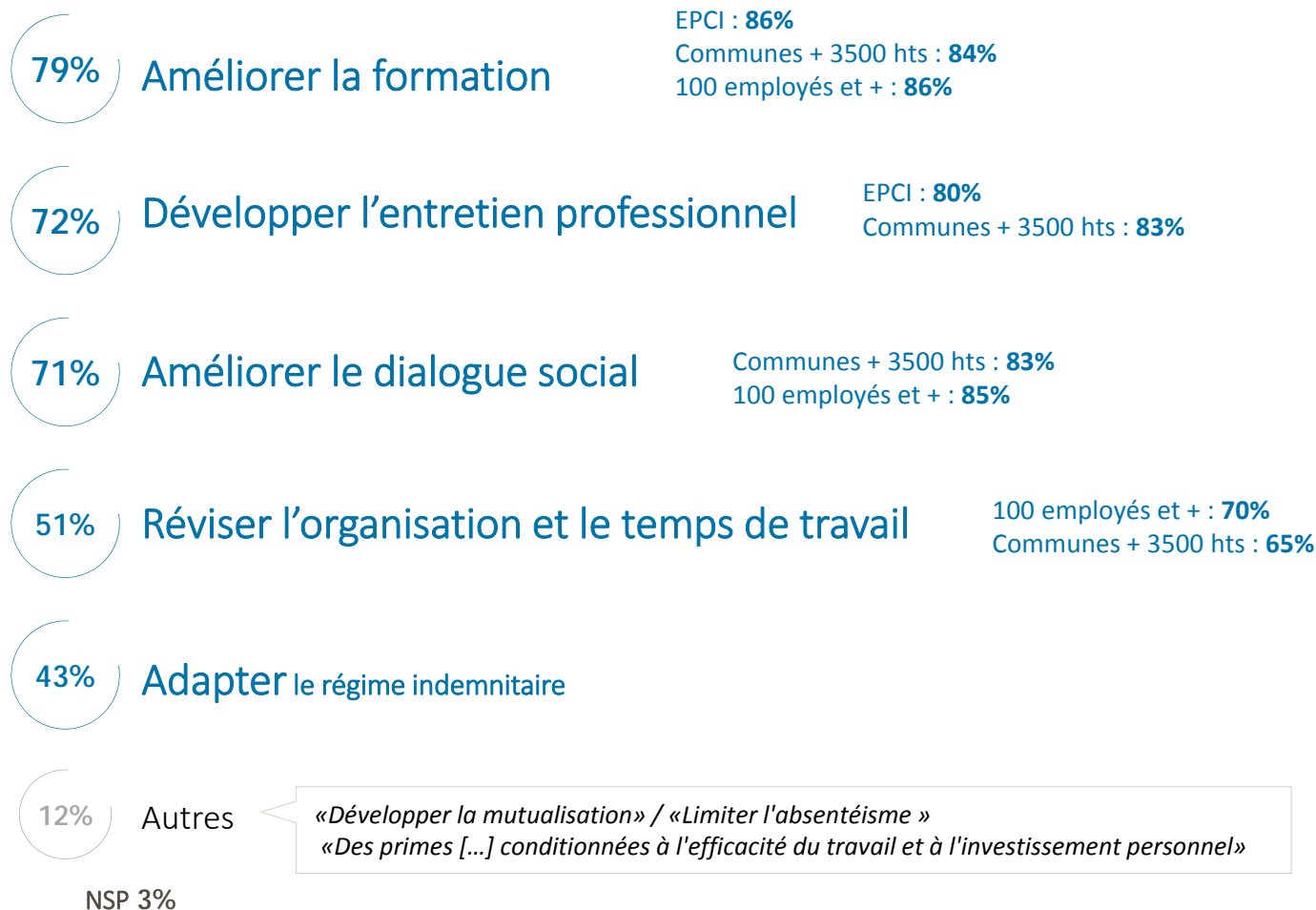
3%

NSP

Les collectivités utilisent surtout la formation, l'entretien professionnel et le dialogue social pour améliorer le service public tout en maîtrisant la masse salariale, particulièrement dans les plus grandes collectivités

Q18 Quels leviers comptez-vous utiliser en 2016 pour améliorer l'efficacité du service public tout en maîtrisant la masse salariale ? PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES

Base: ensemble (n = 811)



L'avancement d'échelon est également utilisé pour maîtriser le coût de la masse salariale pour plus d'une collectivité sur deux

Q20 Utilisez-vous l'avancement d'échelon (mini/maxi) comme outils de maîtrise du coût de la masse salariale ?

Base: ensemble (n = 811)

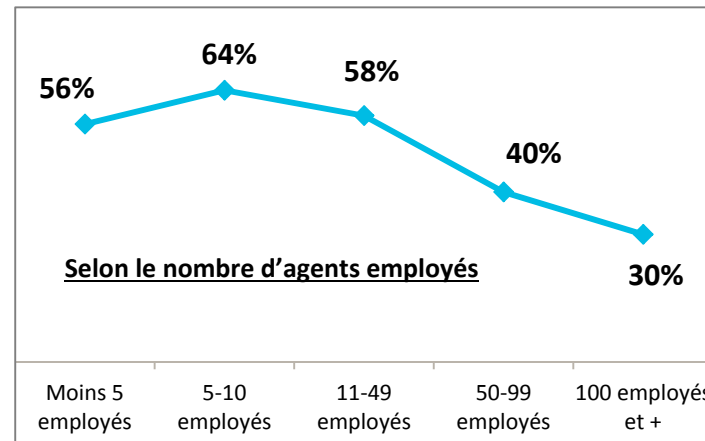
Afin de **MAITRISER** le coût de la masse salariale...

55% utilisent L'AVANCEMENT D'ÉCHELON

Communes – 3500 hts : 63%

44% ne l'utilisent pas

1% NSP



4. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Les différents dispositifs visant à améliorer la qualité de vie au travail sont logiquement davantage mis en place par les plus grandes collectivités



Une collectivité sur deux a mis en place une protection sociale complémentaire

Q24 Avez-vous mis en place une protection sociale complémentaire ?

Base : ensemble (n = 811)

Sous-total
L'a mis en
place ou
compte
le faire

62%

51% ont mis en PLACE une PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

dont

33% par CONVENTION de PARTICIPATION

24% par LABELLISATION

Communes + 3500 hts : 68%
EPCI : 63%

40% N'ont PAS mis en PLACE une PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

dont

11% qui COMPTENT le faire

29% qui NE COMPTENT PAS LE FAIRE

Moins de 5 employés : 51%

9% NSP

Des dispositifs d'action sociale pour le personnel moins répandus, mais pour lesquels le CNAS est le plus sollicité

Q27 Avez-vous mis en place des dispositifs d'action sociale pour le personnel ? Base : ensemble (n = 811)

47% ont mis en place des DISPOSITIFS D'ACTION SOCIALE pour le personnel

100 employés et + : **80%**
EPCI : **72%**
Communes + 3500 hts : **71%**

52% n'en n'ont pas mis en place

Moins de 5 employés : **73%**
Communes - 3500 hts : **63%**

1% NSP

Q28 Pour mettre en place ces dispositifs d'action sociale, vous êtes passés par... ?

Base : à ceux qui ont mis en place un dispositif d'action sociale pour le personnel (n = 379)

PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES

Et pour mettre en place ces DISPOSITIFS d'ACTION SOCIALE, les responsables font appel

- 1 **68%** d'entre eux ont fait appel au **CNAS**
EPCI : **77%**
- 2 **44%** d'entre eux ont fait appel à des ressources en **INTERNE**
Communes + 3500 hts : **75%** / 100 employés et + : **83%**
- 3 **29%** d'entre eux ont fait appel à leur **CENTRE DE GESTION**
Communes - 3500 hts : **50%**
- 4 **7%** d'entre eux ont fait appel à **PLURALYS (ex-FNASS)**
- 5 **7%** d'entre eux ont fait appel à un **AUTRE** organisme

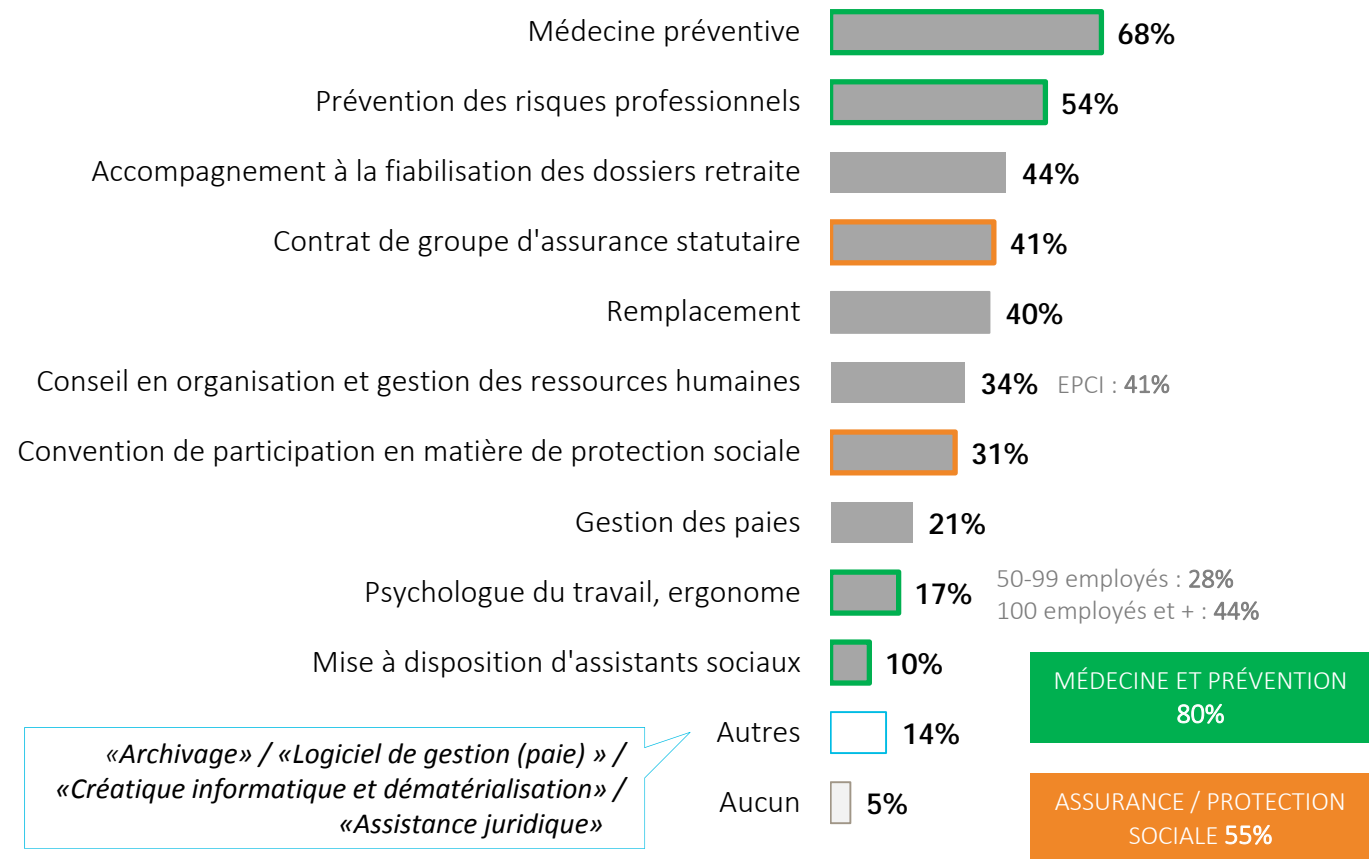
La grande majorité des collectivités est affiliée à un centre de gestion, les services de médecine préventive et de prévention des risques professionnels étant les plus utilisés

Q5 Votre collectivité est-elle affiliée à un centre de gestion ?
Base: ensemble (n = 811)

94%
 des collectivités interrogées sont affiliées à un **CENTRE de GESTION**

Q6 Si votre collectivité utilise les services non obligatoires du centre de gestion, lesquels utilisez-vous ?
Base: collectivités affiliées à un centre de gestion (n = 766) PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES

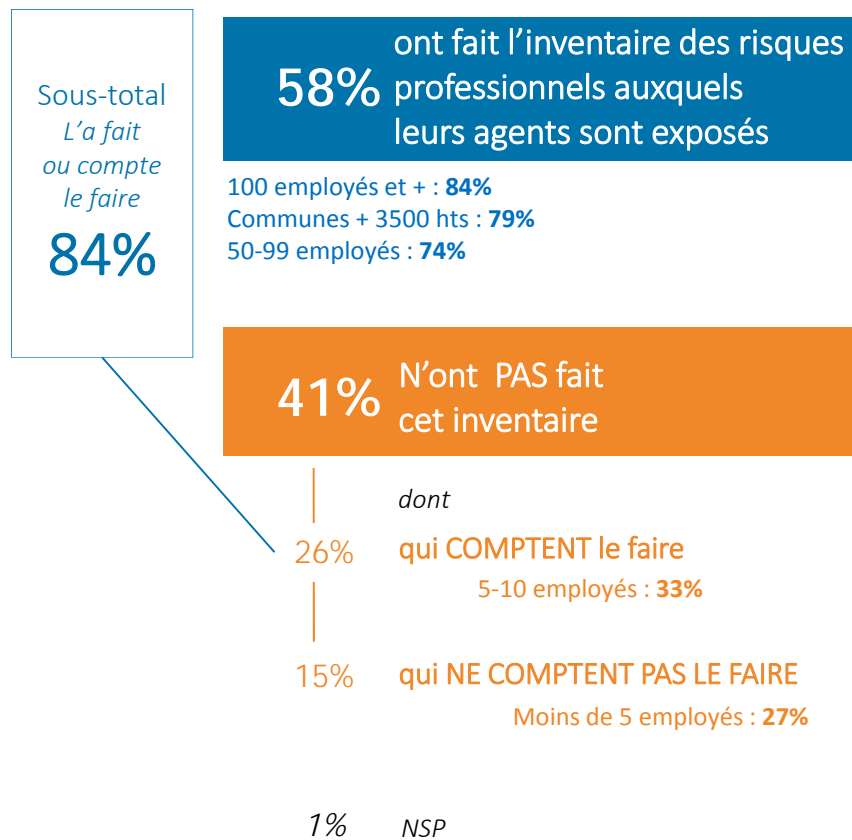
Les SERVICES du CENTRE de GESTION utilisés



En matière de prévention et de protection, des collectivités davantage engagées dans l'évaluation des risques professionnels que dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes / hommes

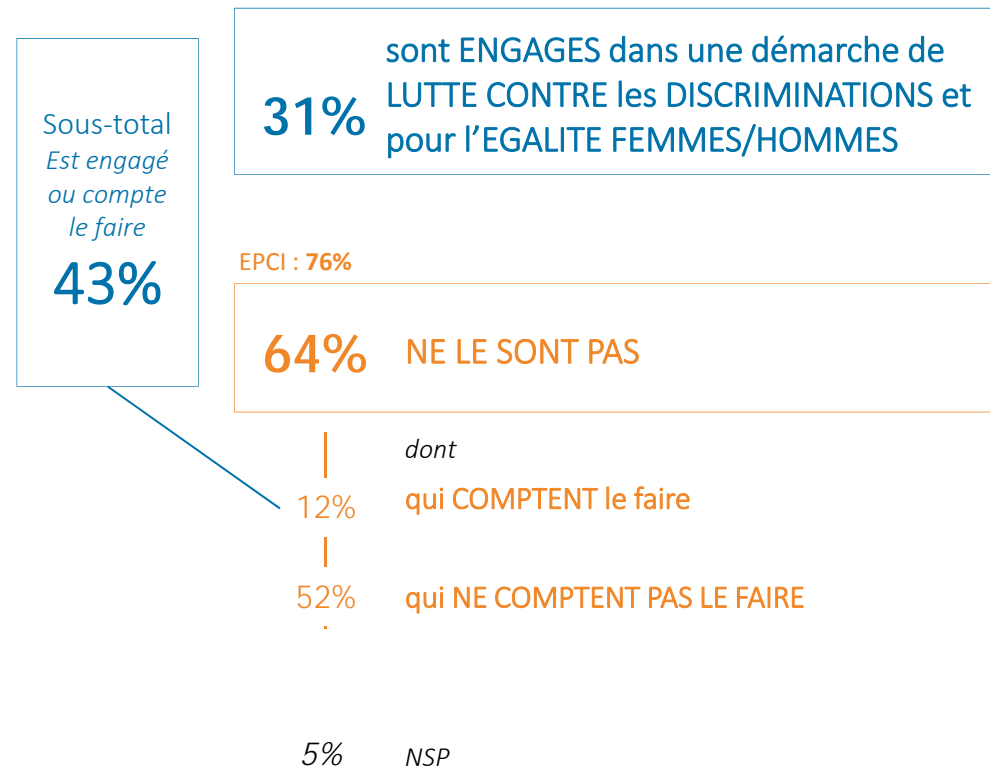
Q29 Avez-vous fait l'inventaire des risques professionnels (document unique) auxquels vos agents sont exposés ?

Base: ensemble (n = 811)



Q30 Etes-vous engagés dans une démarche de lutte contre les discriminations et pour l'égalité hommes/femmes ?

Base: ensemble (n = 811)

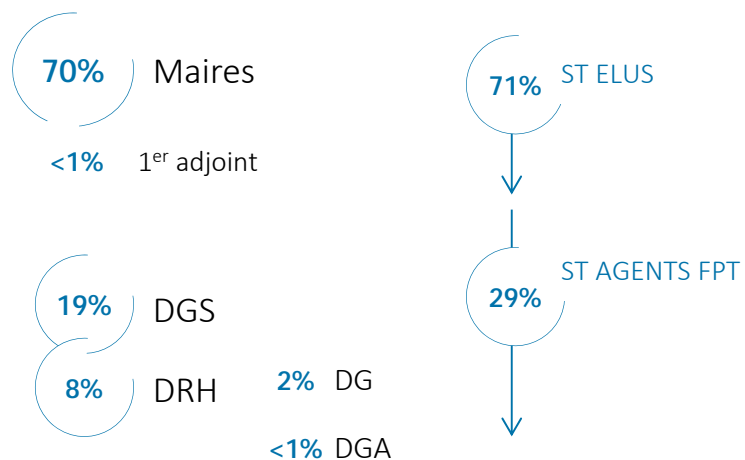


5. PROFIL DES REpondANTS

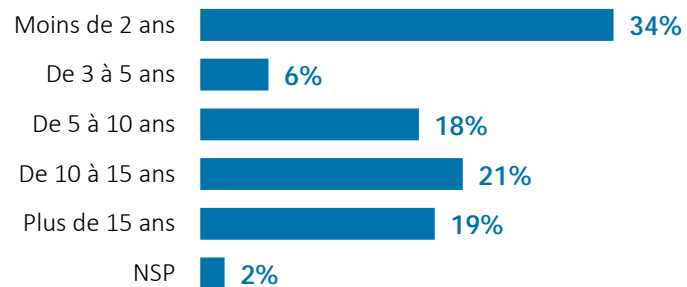


Profil des répondants

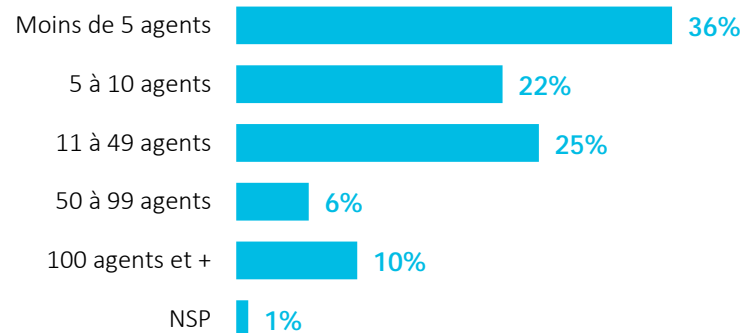
RS1 Quel poste ou fonction occupez-vous au sein de votre collectivité ? Base : ensemble (n = 811)



RS2 Depuis combien d'années occupez-vous ce poste ou cette fonction ? Base : ensemble (n = 811)



RS3 Quel est le nombre d'agents employés de manière permanente dans votre collectivité ? Base : ensemble (n = 811)





Vos contacts au Pôle Society

Julie GAILLOT - Directrice adjointe du Pôle

Julie.gaillot@csa.eu

01 57 00 59 06

Quentin LLEWELLYN – Directeur d'études

Quentin.llewellyn@csa.eu

01 57 00 59 04

Nicolas FERT – Chef de Groupe

Nicolas.fert@csa.eu

01 57 00 59 62

en savoir plus : www.csa.eu - @InstitutCSA

10, rue Godefroy - 92800 Puteaux

Tel . : 01.57.00.58.00 - Fax : 01.57.00.58.01

