



Baromètre HoRHizons 2023

Les grandes tendances de l'emploi public local

L'AMF, le CNFPT, la FNCDG, Départements de France et Régions de France publient la huitième édition du Baromètre HoRHizons sur les grandes tendances de l'emploi public local. Destinée aux employeurs publics territoriaux, cette étude offre un aperçu de l'évolution de la gestion des 1,9 million d'agents publics territoriaux dans un contexte marqué par des contraintes budgétaires significatives et une complexité normative extrême.

Le Baromètre 2023 met l'accent sur les enjeux d'attractivité du secteur public local face aux perspectives de remplacement et de recrutement liées à l'évolution de la pyramide des âges et aux transitions économiques, écologiques, énergétiques, démographiques et professionnelles.

Il souligne aussi la demande des employeurs territoriaux pour le développement de la formation professionnelle et des compétences des agents territoriaux, ainsi que l'adoption de nouveaux moyens de reconnaissance et de motivation des agents au travail.

A cet égard, les élus locaux souhaitent améliorer les déroulements de carrière et les conditions de vie et de travail des agents, notamment d'un point de vue indemnitaire, sans abandonner pour autant le principe général d'unité statutaire de la fonction publique. Pour y parvenir, les employeurs territoriaux ont identifié deux axes de travail majeurs : la maîtrise de la masse salariale et l'approfondissement du dialogue social.

Retrouvez la plaquette *HoRHizons 2023* 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

Les principaux enseignements du Baromètre HoRHizons 2023

1. La perception par les élus des politiques RH

Comme en 2022, le volet financier et les contraintes budgétaires, demeurent l'élément majoritairement cité par les élus (56,9 %) comme ayant un impact sur leurs politiques de ressources humaines. Les difficultés de recrutement (48,9 %) et l'inflation normative (43 %) complètent le trio de tête des facteurs influençant ces politiques. A noter que les grandes transitions numérique, énergétique et environnementale sont davantage citées en 2023 qu'en 2022 (+ 9,6 %).

A l'inverse, les nouveaux modes de travail (télétravail, horaires décalés, polyvalence) sont considérés comme non impactant par 64,4 % des élus.

2. Les axes prioritaires des stratégies RH

Les cinq principaux axes en termes de stratégies RH dans les collectivités territoriales sont :

- Le développement de la formation et des compétences (85,7%).
- L'amélioration de la prévention, de la santé et de la sécurité au travail (75,5 %).
- La maîtrise de la masse salariale et des coûts RH (75,4 %).
- L'adaptation du temps de travail et de son organisation (63,6 %).
- L'évolution du régime indemnitaire (62,8 %).

Le vieillissement des agents et les problématiques d'usure professionnelle sont par ailleurs jugés impactantes pour près de la moitié des répondants (51,9 %). Il est à noter que cette thématique du maintien dans l'emploi et du reclassement professionnel des agents de la fonction publique territoriale est un sujet de préoccupation depuis plusieurs années déjà.

3. L'attractivité de l'emploi

Si 57,4 % des collectivités répondantes déclarent avoir des difficultés à recruter et à fidéliser les agents, le développement d'une politique de recrutement et d'attractivité de la collectivité ne constitue une priorité de la stratégie RH que pour un peu plus du tiers d'entre elles (36,6 %).

Les difficultés de recrutement et de fidélisation semblent moins prégnantes pour les petites communes. Elles sont 55,4 % à indiquer ne pas avoir de difficulté à recruter et à fidéliser leurs agents.

En 2023, le levier principal utilisé par les collectivités afin de favoriser leur attractivité demeure le régime indemnitaire pour 51,7 % d'entre elles (contre 45,2 % en 2022). Il est suivi par les actions en faveur de la qualité de vie au travail (36,2 %) et la protection sociale complémentaire (31,2 %). Parmi les autres outils et démarches mis en œuvre par les collectivités, 15,3 % d'entre elles citent les politiques de valorisation de l'image de la collectivité (marque employeur).

4. Les perspectives de remplacement et de recrutement

Les perspectives de recrutement progressent : 50,6 % (contre 49,2 % en 2022) des collectivités et EPCI envisagent de recruter prochainement (+ 7 points par rapport à 2020 et + 13 points par rapport à 2019) dont 35,2 % qui l'envisagent certainement. Ce taux connaît une croissance constante depuis 2015 (17 %), 2016 (23 %), 2017 (26 %), 2020 (29,9%), et 34,5 % en 2022.

Ces intentions de recrutement concernent à plus de 85 % les départements, les intercommunalités et les communes de moyennes et grandes tailles. Seules 35,7 % des communes de moins de 3 500 habitants envisagent de recruter en 2023.

Le remplacement des départs constitue la première raison des recrutements envisagés par les collectivités (60,4 %), loin devant les recrutements consécutifs à des créations de postes (9,9 %).

La très forte progression de ce motif de recrutement par rapport aux années précédentes (48 % en 2022 ou 53,9 % en 2020 par exemple), s'explique par la pyramide des âges de la fonction publique territoriale et l'évolution à la hausse du nombre des départs à la retraite constatée et anticipée pour les prochaines années ainsi que par les objectifs de maîtrise des dépenses de fonctionnement poursuivis par les collectivités.

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

• La gestion de la masse salariale

En 2023, 66 % des collectivités interrogées constatent une augmentation de leur masse salariale (contre 55 % en 2022). Les communautés d'agglomération et les communautés de communes sont davantage à faire ce constat avec respectivement 84,6 % et 78,8 % de répondants.

En hausse de 16,8 points par rapport à 2022, les nouvelles mesures statutaires (revalorisations indiciaires et statutaires, augmentation du SMIC et de la valeur du point d'indice, etc.) constituent pour 54,1 % des collectivités le principal facteur explicatif de cette évolution des dépenses de personnel. Elles devancent les autres facteurs principaux que sont les promotions et les avancements (35,6 %), l'augmentation du RIFSEEP (30,7 %) et les nouveaux recrutements (26,2 %).

Par ailleurs, 92,9% des collectivités interrogées estiment nécessaire de revaloriser les rémunérations des agents territoriaux.

L'augmentation de la valeur du point d'indice (73,4 %) ainsi que l'adaptation des grilles indiciaires aux métiers et fonctions (73,1 %) sont considérées comme étant les formes les plus adaptées pour une telle revalorisation, davantage que l'augmentation des primes (36,2 %) et l'instauration de compléments de rémunération (prestation sociale complémentaire, action sociale, etc.).

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

Le RIFSEEP est désormais mis en place dans 83,9 % des collectivités en 2023 (contre 79,4 % en 2022). En dépit d'une progression constante depuis 2018, les communes de moins de 3 500 habitants demeurent moins nombreuses à avoir mis en œuvre le RIFSEEP que les autres types de collectivités (77,9 % contre la totalité des régions, des départements ou encore des communes entre 3500 et 20 000 habitants par exemple).

• Le dialogue social

Dans le contexte de renouvellement des instances et des représentants du dialogue social en 2022, 77,6 % des collectivités et établissements jugent que la qualité de celui-ci est demeurée constante, soit un chiffre en progression de 7,7 points par rapport à 2022.

• La protection sociale complémentaire (PSC)

En 2023, 60,6 % des collectivités ont mis en place un dispositif de protection sociale complémentaire. Un chiffre relativement stable par rapport à l'année précédente. Parmi les 31,9 % de celles qui n'ont pas institué un tel dispositif, la part des communes de moins de 3 500 habitants est à relever. Elles sont en effet 40,2 % à être dans ce cas.

Un tiers des collectivités (31,3 %) qui n'ont pas mis en œuvre de dispositif de PSC déclare attendre l'obligation prévue en 2025 et 2026 pour le faire, tandis que dans 18,5 % d'entre elles une négociation est en cours. 12,4 % d'entre elles sont par ailleurs en attente d'un marché de groupe d'un centre de gestion.

- **La politique de formation**

Malgré un recul de 5,7 points, les formations obligatoires constituent, comme en 2022, l'axe principal des politiques de formation des collectivités (67,3 % des répondants), devant les formations statutaires qui progressent de 4,6 points (60,4 %) et les formations d'accompagnement à la prise de poste (57 %), lesquelles sont stables par rapport à 2022 (+ 0,7 points).

Concernant les modalités de formation, 50,2 % des collectivités déclarent attendre des formations de nature mixte présentiel/distanciel (+3,7 points par rapport à 2022) et 43,8 % des formations en présentiel sur le lieu de travail ou dans un centre de formation.

- **Le développement de l'apprentissage**

Un quart des collectivités (20,5 %) a eu recours à l'apprentissage à la rentrée 2022-2023 dont 4,3 % disent en avoir recruté plus de cinq. En revanche, 94,6 % des communes de moins de 3 500 habitants et 59,9% des communautés de communes ont indiqué n'avoir pas eu recours à ce mode de recrutement qui nécessite de disposer de moyens de tutorat et de postes pour les apprentis.

Si pour la rentrée 2023-2024, 24,4 % des collectivités déclarent envisager de recruter des apprentis (soit quatre points de plus qu'en 2022-2023), des disparités existent là encore suivant le type de collectivités. Ainsi 90,9 % des communes de moins de 3 500 habitants ne l'envisagent pas, et à l'inverse 89,5 % des départements prévoient de mettre en œuvre plus de 5 contrats d'apprentissage.

Les apprentis ont été recrutés ou seront principalement recrutés sur les métiers des interventions techniques (48,7 %) et les métiers de l'administration et de la gestion (30%).

*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 8^e année consécutive le Baromètre **HoRHizons 2023** pour rendre compte des grandes tendances de l'emploi dans la fonction publique territoriale en 2023.*

***HoRHizons 2023** s'appuie sur une enquête réalisée par le cabinet Qualitest entre mai et juin 2023 auprès d'un échantillon représentatif de 1000 collectivités et établissements publics territoriaux dont 5 régions, 25 départements, 769 communes, 43 communautés d'agglomération, 152 communautés de communes, 3 communautés urbaines et 3 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