

# les grandes tendances de l'emploi public local



Le Baromètre HoRHizons, élaboré conjointement par l'AMF (Autorité des marchés financiers), le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale), la FNCDG (Fédération nationale des centres de gestion), Départements de France et Régions de France, vient de publier sa huitième édition. Cet outil d'analyse, destiné aux employeurs publics territoriaux, offre un aperçu des tendances majeures de l'emploi public local, particulièrement pertinent dans un contexte marqué par des contraintes budgétaires importantes et une complexité normative extrême. Le Baromètre 2023 met en lumière les défis d'attractivité auxquels fait face le secteur public local, notamment en raison des besoins de remplacement et de recrutement induits par l'évolution de la pyramide des âges et les transitions économiques, écologiques, énergétiques, démographiques et professionnelles.

## LES AXES PRIORITAIRES DES STRATÉGIES RH



Cinq principaux axes de stratégies RH dans les collectivités territoriales :

- 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%**

## 51,9 % DES RÉPONDANTS

jugent impactantes **le vieillissement des agents et les problématiques d'usure professionnelle.**

## L'ATTRACTIVITÉ DE L'EMPLOI



## 57,4% DES COLLECTIVITÉS

déclarent avoir **des difficultés à recruter et à fidéliser** les agents.

Des difficultés moins prégnantes pour les petites communes.

**55,4%** indiquent ne pas avoir de difficulté à recruter et à fidéliser leurs agents.

Principaux leviers utilisés par les collectivités afin de favoriser leur attractivité

- Le régime indemnitaire : **51,7%** des collectivités (*contre 45,2% en 2022*).
- Les actions en faveur de la qualité de vie au travail : **36,2%**
- et la protection sociale complémentaire : **31,2 %**

## LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC)

60,6% des collectivités ont mis en œuvre un dispositif de PSC.

- **29,2%** en santé et prévoyance
- **22,6%** en prévoyance seule
- **8,8%** en santé seule



Un dispositif de PSC a été mis en place par :

- **94,7%** des **départements** (contre 81,4% en 2022)
- **87,2%** des **communautés d'agglomération** (74% en 2022)
- **77,6%** des **communautés de communes** (79,5% en 2022)
- **80,3%** des **communes de 3 500 à 20 000 habitants** (81% en 2022)
- **76,8%** des **communes de plus de 20 000 habitants** (54,4% en 2022).

**31,3%** des collectivités qui n'ont pas mis en œuvre de dispositif de PSC déclarent attendre l'obligation prévue en 2025 et 2026 pour le faire, tandis qu'une négociation est en cours dans 18,5% d'entre elles.

**12,4%** d'entre elles sont par ailleurs en attente d'un marché de groupe d'un centre de gestion.