

# Les contraintes budgétaires pèsent lourd sur la politique RH des employeurs territoriaux

Marie Malaterre

L'Association des maires de France (AMF), en partenariat avec Départements de France, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et Régions de France, ont présenté, le 3 octobre, leur traditionnel baromètre RH pour l'année 2023. Parmi les grands enjeux en matière de ressources humaines cités par les 1 000 collectivités interrogées, les contraintes budgétaires occupent une grande partie de l'espace avec près de 57 % des employeurs interrogés qui estiment qu'elles ont un impact important sur leur gestion RH, les difficultés de recrutement n'arrivant qu'en deuxième position.

*“On le voit, les contraintes budgétaires impactent la politique RH des employeurs territoriaux, cela montre qu'ils ont bien pris en compte leur rôle d'employeur ainsi que leur volonté d'autonomie et de responsabilisation”*, se félicite Murielle Fabre, secrétaire générale de l'AMF.

Dans ce contexte, les axes prioritaires en matière de stratégie RH sont le développement de la formation et des compétences des agents, l'amélioration et la prévention de la santé et de la sécurité au travail, ainsi qu'une maîtrise de la masse salariale et des coûts RH. Le baromètre met également en avant une augmentation significative des dépenses de personnel, une situation davantage repérée au sein des communautés d'agglomération et communautés de communes.

Les employeurs publics territoriaux ont également été amenés à s'exprimer sur les projections en matière de recrutement. Résultat : un bon tiers d'entre eux envisage de recruter prochainement. Un taux qui ne cesse d'augmenter depuis 2015, même si des disparités importantes persistent selon les typologies de collectivités. À noter que ces dernières sont également de plus en plus nombreuses à envisager de créer des postes dans le cadre de remplacements après un départ.

Concernant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep), on apprend qu'il est mis en place dans près de 84 % des collectivités interrogées, un chiffre en progression par rapport à 2022. Pour autant, 24 % de celles qui ont mis en place le Rifseep envisagent une refonte, qui aura vraisemblablement lieu en 2024. Enfin, près de 72 % des collectivités interrogées disent couvrir le risque santé de leurs agents par une assurance statutaire.

## **Turn-over chez les agents**

*“Sur la question de l'attractivité, on perçoit un besoin d'agir sur le niveau de rémunération. Sans augmentation des grilles indiciaires, qui n'est pas entre les mains des employeurs territoriaux, il faut impacter le régime indemnitaire, c'est un levier important”*, souligne Murielle Fabre. Le *turn-over* des agents est un phénomène de plus en plus prégnant au sein des collectivités, dans un contexte dans lequel 57,4 % de ces dernières déclarent éprouver des difficultés à recruter et à fidéliser.

Parmi les outils qu'ils déploient pour attirer de nouvelles recrues, les employeurs territoriaux citent en premier lieu le régime indemnitaire, puis des actions en matière de qualité de vie au travail et de protection sociale complémentaire. Sans surprise, 92 % d'entre eux considèrent qu'il est nécessaire de revaloriser la rémunération des agents territoriaux.

Les besoins sont également forts en matière de formation et plus particulièrement d'apprentissage, avec 24,4 % des collectivités qui envisagent de recruter un apprenti à la rentrée 2023-2024. Un sujet sur lequel Yohann Nédélec, administrateur du CNFPT et délégué régional pour la Bretagne, a dénoncé un “hold-up” de la part des pouvoirs publics, qui se sont progressivement désengagés du financement du dispositif. En l'état actuel des choses et face à la hausse des intentions de recrutement d'apprentis, la situation sera tout simplement intenable pour les finances du CNFPT.

*“C'est un sujet qui nous occupe et nous préoccupe”*, a insisté Yohann Nédélec.