Coordination des employeurs publics territoriaux

AMF - Départements de France - Régions de France – Intercommunalités de France - France Urbaine - Villes de France - APVF - AMRF - CNFPT - FNCDG - Collège employeurs du CSFPT

Le 29 janvier 2025

MÉMORANDUM
relatif aux chantiers engagés dans la fonction publique territoriale

A l'heure où vous prenez vos fonctions en tant que ministre de *l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification*, la Coordination des employeurs territoriaux (CET) souhaite exprimer ses principales demandes concernant la fonction publique, restées en suspens depuis la dissolution de l'Assemblée nationale survenue le 9 juin puis la démission du Gouvernement Barnier le 5 décembre dernier

Nous tenions d'autant plus à attirer rapidement votre attention que certains dossiers importants pourraient trouver une réponse par le biais du projet de loi de finances (PLF) pour 2025 comme le financement de l'apprentissage dont les modalités actuelles ne permettent plus de garantir la viabilité.

Transposition de l'accord du 11 juillet 2023 sur la protection sociale complémentaire

Alors que depuis le 1er janvier 2025 les employeurs publics territoriaux ont l'obligation de mettre en œuvre une participation financière en matière de prévoyance pour l'ensemble des agents publics, il est urgent de transposer l'accord collectif national du 11 juillet 2023, conclu par les employeurs territoriaux et l'unanimité des organisations syndicales du versant, pour permettre à l'ensemble des agents territoriaux de bénéficier des mesures prises en leur faveur.

Cet accord appelant une transcription dans la loi et le règlement, il est impératif de définir le vecteur législatif nécessaire alors que celui envisagé par Stanislas Guerini, alors ministre, était un projet de réforme de la fonction publique qui n'a pas abouti et qu'un amendement au PLFSS 2025 déposé par les sénatrices Jacquemet et Florennes dans cet objectif a été rejeté en novembre 2024 au titre de l'article 40

C'est la raison pour laquelle la Coordination des Employeurs Territoriaux a travaillé à la rédaction d'une proposition de loi visant à transposer les points essentiels de l'accord. Cette démarche s'inscrit dans votre intention, exprimée lors des vœux du CSFPT le 8 janvier dernier, d'évoquer rapidement avec le Président du Sénat le dépôt d'un texte d'initiative parlementaire afin de rattraper le retard pris sur ce sujet.

L'enjeu est important puisqu'il s'agit du respect des résultats issus du dialogue social et de rappeler le sens de cet accord collectif, le premier négocié et signé au niveau du versant territorial.

Remise à plat de l'ensemble du système de retraite des agents publics territoriaux

- **Gouvernance de l'IRCANTEC**

Sans concertation préalable, la Direction de la sécurité sociale a annoncé le 22 novembre au bureau de l'IRCANTEC l'intention du Gouvernement de modifier, par voie réglementaire, les modalités de la gouvernance de l'institution pour la prochaine mandature, soit à partir du 1er janvier 2025.

Un projet de décret et d'arrêté prévoyant la nomination d'un 2ème vice-président pouvant remplacer le président dans des circonstances et selon des prérogatives floues ont ainsi été transmis au conseil

d'administration pour avis à faire connaitre avant cette échéance. Ces textes prévoyaient également une diminution des administrateurs issus du collège des affiliés portant ainsi atteinte au paritarisme qui présidait à la gouvernance de l'institution depuis sa création.

Ce projet de réforme, finalement ajourné par la Direction de la Sécurité Sociale, était d'autant plus incompréhensible qu'il ne tenait pas compte de tout le travail accompli par les administrateurs depuis la publication du rapport IGAS / CGEFI en 2022 sur lequel cette décision entendait pourtant se fonder.

C'est la raison pour laquelle la CET a demandé au Premier ministre, par courrier du 20 décembre 2024, de procéder, avant toute réforme structurelle et dans une perspective de viabilité à long terme, à une remise à plat du système de retraite des agents publics dans laquelle elle prendrait toute sa part.

- **Situation de la CNRACL et impact pour les collectivités territoriales**

Cette remise à plat globale, la Coordination des Employeurs Territoriaux l'a également sollicitée auprès du Premier ministre dans un courrier commun avec la Fédération Hospitalière de France le 18 décembre dernier, dans le cadre de la dégradation accélérée de la situation financière de la CNRACL.

Ce déficit exponentiel s'explique par un rapport démographique devenu défavorable et marqué par un recul du nombre de cotisants par retraité qui est passé de 4,5 en 1980 à 1,4 en 2022. Après avoir été largement contributrice aux autres régimes de retraite dans les années 1970 et qu'elle continuera à l'être jusqu'en 2026, l'unique mesure de redressement de la caisse ne peut résider en une hausse considérable des cotisations employeurs (+ 12 points en 4 ans) telle qu'envisagée par le projet de PLFSS 2025 censuré et un projet de décret en instance de signature.

Non seulement cette mise à contribution d'une ampleur inédite aurait des conséquences financières particulièrement lourdes pour les employeurs hospitaliers et territoriaux pouvant mettre en péril jusqu'à la solvabilité de nombreuses collectivités territoriales, mais ne solderait pas à elle seule la situation devenue structurellement déficitaire.

Aussi et sans préjuger des décisions opérationnelles qui pourraient être prises, les employeurs territoriaux et hospitaliers demandent l'ouverture d'un espace de dialogue pour évoquer l'ensemble des pistes proposées par le rapport conjoint des Inspections Générales des Affaires Sociales, des Finances et de l'Administration à ce sujet.

A ce jour et malgré nos demandes renouvelées cet espace de dialogue n'est toujours pas ouvert et nous l'appelons de nos vœux.

- **Participation de la CET à la conférence sociale sur les retraites**

A l'heure où le Premier ministre lance une conférence sociale réunie en « conclave » sur les évolutions possibles de la réforme des retraites de 2023 réunissant les dirigeants des organisations patronales et syndicales, nous demandons que chacune des structures composant la Coordination des employeurs territoriaux prenne part à cette concertation.

Cette participation nous semble aller dans le sens des intentions exprimées de Monsieur Bayrou d'appréhender dans la réflexion l'ensemble de notre système de retraite, public et privé, reconnaissant que ce dernier devait être considéré comme un tout.

Nous ne pouvons que souscrire à cette méthode d'approche globale puisque c'est celle-là même que nous demandons avec la remise à plat du régime de retraite des agents publics en vue de sa pérennisation comme exprimée précédemment.

Mise en œuvre du fonds de prévention de l'usure professionnelle

Avec le recul de l'âge légal de départ à la retraite et l'allongement des carrières, la mise en œuvre du fonds de prévention à l'usure professionnelle qui constituait un engagement pris par le Gouvernement dans le contexte de l'examen du projet de loi de financement rectificatif de la sécurité sociale (LFRSS) pour 2023 devient également prioritaire alors que plus de 52 000 agents sont à ce jour concernés par des procédures liées à l'inaptitude ou à l'invalidité.

Or, depuis la remise des conclusions de la mission de configuration du fonds confiée aux inspections générales, sous la coordination de Michel Hiriart, Président de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), les travaux qui auraient dû en résulter ont été sans cesse reportés et n'ont connu aucun commencement à ce jour.

Alors que le rapport précité a permis de poser les bases opérationnelles de ce fonds, la CET s'inquiète de l'absence de perspective de concrétisation de ce fonds, tandis que la dernière réforme des retraites a institué des dispositifs analogues dans le secteur privé et dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Rémunérations et modalités de la négociation salariale annuelle

Lors du premier trimestre 2024, plusieurs réunions de travail ont été consacrées à l'élaboration d'une nouvelle méthode de négociation annuelle obligatoire sur les mesures salariales dans la fonction publique, à l'issue desquelles Nathalie Colin, Directrice Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, avait demandé aux employeurs territoriaux d'indiquer la formation qui les représenterait pour conduire ces négociations.

Ces derniers ont répondu le 11 mars 2024 qu'ils souhaitaient que ce soit chacune des structures composant la CET pour assurer la représentation la plus légitime des employeurs territoriaux.

Dans un courrier du 24 mai dernier, Stanislas Guerini, alors ministre, avait accueilli favorablement cette proposition. Nous souhaitons que cette demande puisse être prise en compte dès la reprise des réunions de travail.

Par ailleurs, nous restons dans l'attente d'une articulation concrète du processus de négociation envisagé avec le calendrier d'élaboration des projets de lois de finances, apportant la garantie qu'il sera tenu compte de l'incidence du résultat de la négociation dans l'équilibre général des ressources et charges des collectivités territoriales.

Plan d'actions en faveur de l'attractivité de la fonction publique territoriale

Les employeurs territoriaux considèrent unanimement que le défi premier d'une fonction publique moderne est celui de l'attractivité et de la fidélisation de ses serviteurs de l'action publique.

L'importance de cet enjeu soulevé dès 2022 dans le rapport Laurent-Desforges-Icard a été à nouveau mis en avant dans le dernier rapport de France Stratégie publié le 28 novembre 2024 sans qu'aucun plan d'actions n'ait été initié dans l'intervalle.

Pour le relever, et bien que non exclusive, la question de la revalorisation des rémunérations des agents est essentielle mais se heurte à la remise en question croissante du principe d'autonomie

financière des collectivités locales. A cet égard, les déclarations de l'ancien ministre de l'Economie relatives à la responsabilité de ces dernières dans la dégradation des comptes publics sont pour le moins discutables et inquiétantes, à l'heure même où le PLF 2025 est en cours de rédaction...

S'agissant des rémunérations, il nous semble que les mesures à prendre devront prioritairement mettre fin au phénomène du tassement des grilles qui aboutit à de profondes injustices au détriment de l'attractivité des métiers et du déroulement des carrières. Aussi nous sommes disposés à travailler avec vous à des mesures visant à redonner du sens aux grilles indiciaires.

Naturellement ces mesures qui auront une incidence sur les dépenses publiques locales auront vocation à faire l'objet des études d'impact nécessaires et à intervenir dans le cadre global d'une réforme ambitieuse de l'architecture des recettes des collectivités territoriales que nous appelons de nos vœux.

En matière d'accès à la fonction publique et de parcours de carrière, les employeurs territoriaux réaffirment leur attachement à la préservation du statut et au principe d'unité de la fonction publique. Ils s'accordent sur la nécessité d'une adaptation aux attentes des citoyens et des usagers, comme ils ont toujours su le faire. Preuve de ce pragmatisme, ils relèvent qu'un certain nombre d'adaptations statutaires pourraient être effectuées par la voie réglementaire et amélioreraient efficacement plusieurs dispositions (concours, promotions, etc.) sans en passer par la loi.

Enfin, les employeurs territoriaux en appellent à une gouvernance nationale plus équilibrée de la fonction publique entre ses trois versants qui garantisse son unicité, tout en tenant compte des spécificités de chaque versant.

Promotion et financement de l'apprentissage

A de multiples reprises, le CNFPT et l'ensemble des associations d'employeurs territoriaux ont alerté la Première ministre, le ministre de la Fonction publique et la ministre du Travail concernant l'absence de dispositif viable de financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale depuis que la loi du 6 août 2019 a mis à la charge du CNFPT les coûts de formation, sans moyen supplémentaire.

Un accord (traduit par la loi de finances pour 2022) avait prévu, sur la base du financement de 9 000 contrats d'apprentissage un mécanisme reposant sur une cotisation de 0,1 % de la masse salariale versée au CNFPT par les employeurs territoriaux, une participation de l'Etat de 15 millions d'euros, une participation de France Compétences de 15 millions d'euros également et un reste à charge de 13 millions d'euros, supporté par le budget général du CNFPT. Ce mode de financement se voulait pérenne.

Or, le désengagement total de France Compétences et de l'Etat annoncé dès 2023 et à échéance de 2025 est venu torpiller cet équilibre. Cela est d'autant plus incompréhensible que les demandes de financement dépassent largement les prévisions (18 000 demandes en 2023, 21 000 pour 2024) et témoignent de l'intérêt, si ce n'est de la nécessité de ce dispositif pour les collectivités confrontées à une inédite perte d'attractivité.

La CET demande que soit rétabli et inscrit dans le PLF pour 2025 un mécanisme de financement pérenne de l'apprentissage qui serait à la hauteur des attentes des employeurs territoriaux et qui n'obérerait pas la capacité du CNFPT à financer la formation des agents publics, sa mission première.

Alors même que l'Etat finance de manière généreuse l'embauche d'apprentis dans le privé, il en va d'une meilleure équité entre le privé et le public.

Financement de la formation professionnelle face aux défis des transitions

Les employeurs rappellent et soutiennent la fonction essentielle de mutualisation et de péréquation du CNFPT en matière de formation qui garantit une offre de formation de qualité partout en France et au bénéfice de toutes les collectivités. Ce faisant, avec comme recette quasi exclusive la cotisation de 0,9 % des collectivités sur leur masse salariale, il assure l'égalité d'accès à la formation des agents territoriaux dans un contexte de transitions multiples au premier rang desquelles la transition écologique et alors que les collectivités consacrent en moyenne 2 % à la formation de leurs agents.

Face aux enjeux des transitions et d'adaptation des compétences à mobiliser qui en découlent, de nouveaux besoins de formation émergent. Ces évolutions sont susceptibles d'interroger l'adéquation entre le niveau de financement actuel du CNFPT et ces besoins émergents, dans le respect d'un équilibre soutenable financièrement pour les collectivités territoriales.

Transposition de la réforme des emplois d'encadrement supérieur à la fonction publique territoriale

La Coordination des employeurs territoriaux porte une attention toute particulière aux conditions de la transposition de la réforme de la haute fonction publique au versant territorial. Cette transposition engage, en effet, pour l'avenir la capacité des collectivités à recruter les talents nécessaires aux grands enjeux de transition actuels et à proposer des parcours fluides en inter-versants.

La CET a affirmé son souhait d'une transposition qui garantisse, d'une part, une parité entre les corps et les cadres d'emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique territoriale et, d'autre part, une approche cohérente de l'ensemble des emplois d'encadrement au sein du versant territorial, en veillant à la préservation de leur attractivité et du dynamisme des parcours de carrières sur ces fonctions.

Les propositions faites à cet égard n'apparaissent pas satisfaisantes et les échanges techniques à ce sujet ont été interrompus du fait du contexte institutionnel.

Les employeurs territoriaux souhaitent la reprise des discussions engagées, dans l'optique d'une transposition qui soit pleinement au rendez-vous des deux enjeux précités.

Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

Dans un objectif de reconnaissance de la technicité et des responsabilités accrues des secrétaires de mairie dans l'exercice de leur mission, la loi du 30 décembre 2023 entendait favoriser la promotion interne en catégorie B des agents de catégorie C en proposant un vaste plan de requalification valable jusqu'au 31 décembre 2027 et un dispositif pérenne de formation-promotion, dérogeant l'un et l'autre au principe du contingentement auquel ils sont soumis.

Mais cette même loi ayant limité ces dispositions aux seuls fonctionnaires relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois a exclu de fait tous les agents de l'échelle C1, échelle dont relève pourtant une grande partie des secrétaires de mairie. Par cette restriction, la loi passe malheureusement à côté du but recherché. Employeurs territoriaux et organisations représentatives des agents publics s'accordent sur la nécessité de rouvrir rapidement ce dossier.

Accès au logement des agents publics territoriaux

La difficulté des agents publics à trouver un logement joue un rôle central dans les problématiques d'attractivité et de recrutement sur les emplois publics. L'augmentation des prix et la pénurie de

logements constituent des obstacles parfois indépassables pour le recrutement d'agents publics, en particulier dans les métropoles et dans les zones tendues en général.

La fonction publique – et particulièrement la fonction publique territoriale – souffre d'un manque d'outils en matière d'accès au logement notamment par comparaison avec le secteur privé qui dispose d' « Action logement ».

Aussi, sur la base des conclusions du rapport « Amiel », il est essentiel d'envisager la mise en place d'outils propres à la fonction publique, inspirés d'« Action logement », selon une approche inter-versants, ou encore la possibilité d'introduire une clause de fonction dans les baux et d'étendre le champ de la « garantie Visale » à l'ensemble des agents publics de plus de 30 ans.

A cet égard, la CET percevait favorablement la constitution d'une délégation interministérielle au logement des agents publics (DILOAP), afin de porter ces ambitions à l'échelle des trois versants.

Nous nous inquiétons en conséquence des retards pris dans la mise en place effective de cette entité et espérons qu'ils ne sont en aucun cas la traduction d'un abandon de ces chantiers.

****

En collaboration avec le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

Communiqué de presse

Paris, le 28 janvier 2025

Baromètre HoRHizons 2025

Les grandes tendances de l'emploi public local

Une fonction publique territoriale à l'heure des défis

En associant pour la première fois l'ensemble des organisations membres de la Coordination des employeurs territoriaux (CET), le Baromètre HoRHizons 2025 révèle un panorama inédit et complet, des défis auxquels les collectivités territoriales font face en matière RH, dans un contexte budgétaire incertain.

En 2024, grâce à sa grande diversité, la fonction publique territoriale a su répondre à de nombreux défis, au premier chef desquels celui de la maitrise des finances publiques locales, tout en continuant à faire face aux tensions sur les métiers, les rémunérations ou les conditions d'exercice des missions.

A cet égard, l'attractivité, les conditions de travail des agents et la maîtrise des coûts restent au cœur des préoccupations des employeurs territoriaux.

Face aux difficultés de recrutement et de fidélisation des agents, ils déploient plusieurs outils en matière de régime indemnitaire (RI), de formation, de protection sociale complémentaire (PSC), d'amélioration de la qualité de vie au travail et, dans une moindre mesure, en faveur de stratégies visant à renforcer la « marque employeur ». Si le recours aux contractuels semble en constante augmentation, il s'explique avant tout par une pénurie de candidats titulaires mais aussi parfois, par la recherche de profils spécifiques.

La très grande majorité des employeurs territoriaux estime la qualité du dialogue social constante, tout en considérant qu'il s'agit d'un levier majeur pour accompagner les transformations à engager en matière de temps de travail, de rémunération, de prévention des risques psychosociaux, etc.

Bien que les intentions de création de postes soient en baisse, les employeurs territoriaux sont pleinement conscients de l'enjeu auquel ils doivent faire face avec d'une part, l'accélération des départs à la retraite et d'autre part, les besoins de leurs collectivités en matière de services publics.

Face aux attentes croissantes des administrés, ils savent que des politiques publiques efficaces dépendent avant tout de la capacité des agents des collectivités à les mettre en œuvre et, en conséquence, des stratégies RH qu'ils vont déployer.

En ce sens, le présent Baromètre se veut un document « ressources » et de référence permettant d'identifier des tendances clés mais aussi à plus long terme, d'encourager le dialogue et l'innovation.

Retrouvez la plaquette HoRHizons RH 2025 sur ce lien

Le Baromètre HoRHizons 2025 s'appuie sur une enquête du CNFPT réalisée du 7 octobre au 12 décembre 2024 par Qualitest auprès de 1 000 collectivités territoriales. Il est publié depuis 2015.

Les principaux enseignements du Baromètre HoRHizons 2025

1. La stratégie RH des employeurs territoriaux

L'amélioration de la qualité de vie au travail et la protection sociale complémentaire en nette progression

La stratégie RH des collectivités répondantes à l'enquête semble guidée par les mêmes axes prioritaires que les années précédentes : le développement de la formation et des compétences des agents (83,2 % des collectivités mais en baisse de 2,5 % par rapport à 2023), l'amélioration de la prévention, de la santé et de la sécurité au travail (81,1 %, +5,6 % par rapport à 2023), et la gestion de la masse salariale et des coûts RH (80,6 %, +5,2 % par rapport à 2023).
Les politiques suivantes progressent également dans la stratégie des employeurs territoriaux : l'adaptation du temps de travail (67,1 %), l'évolution du régime indemnitaire (65,9 %) et la définition d'une politique d'action sociale (46,8 %).

L'évolution de près de 16 points de la mise en place de la protection sociale complémentaire s'explique notamment par l'obligation faite à tous les employeurs publics au 1er janvier 2025, de participer au financement des garanties en matière de prévoyance et de santé au bénéfice de leurs agents.

2. Des employeurs territoriaux davantage mobilisés en faveur de l'attractivité

Un phénomène de turn-over qui persiste

22,7 % des collectivités ont constaté une hausse du turn-over des agents en 2024, un chiffre en forte baisse par rapport à 2023 (32,4 %) et 2022 (28,3 %), Bien que des disparités existent entre collectivités, le turn-over persiste. Il est présent dans toutes les collectivités et en particulier dans les grandes collectivités, il semble seulement plus atténué pour les communes de moins de 3 500 habitants.

Des difficultés à recruter qui se généralisent

En 2024, 52,7 % des collectivités répondantes signalent des difficultés à recruter et fidéliser les agents, contre 57,4 % en 2023 :

- 33,4 % des collectivités expriment des difficultés à recruter (30,2% en 2023)
- 16 % à recruter et à fidéliser (24,1 % en 2023) ;
- 3,3 % à fidéliser leurs agents (3,2 % en 2023).

Comme les années précédentes, les communes de moins de 3 500 habitants semblent être les moins concernées (42 % n'ont pas de difficulté). À l'inverse, ces difficultés restent prégnantes dans les communes de plus de 3 500 habitants (81,5 % jusqu'à 20 000 habitants, 94,3 % au-delà) et les intercommunalités (75 % pour les communautés de communes, 80,7 % pour les métropoles et communautés d'agglomération).

3. Des perspectives de recrutement en berne

Un revirement des tendances dans les intentions de recrutement

Contrairement à la tendance continue depuis 2018, les intentions de recrutement reculent fortement en 2024 : seulement 43,4 % des collectivités et intercommunalités répondantes envisagent de recruter prochainement (contre 51 % en 2023 et 49,2 % en 2022). 32,2 % l'envisagent certainement. Alors que ce taux connaissait une croissance constante depuis 2018, il décroît de 3 points cette année par rapport à l'année 2023. Cette baisse pourrait s'expliquer par le contexte de la période de l'enquête (octobre-décembre 2024) et les inquiétudes liées à l'évolution des finances publiques locales.
Ces prévisions de recrutement concernent toutes les collectivités et établissements, à l'exception des communes de moins de 3 500 habitants, où 28,6 % évoquent une volonté de recruter (-7,1 points par rapport à 2023).

Une baisse des créations de postes qui se confirme

La baisse des créations de postes se confirme avec 8,7 % de collectivités déclarant des intentions en 2024 (moins de 10 % en 2023, 15,6 % en 2022 et 17,4 % en 2020). Cette évolution peut s'expliquer par la limitation pour certaines collectivités des créations de poste en raison des contraintes de la maîtrise ou réduction des dépenses de fonctionnement.

Les créations de postes concerneraient principalement :

- Les services techniques : 55,1 % contre 49,2 % en 2023, 48 % en 2022, 50,6 % en 2020 et 57 % en 2019 ;
- Le secteur de l'enfance, l'éducation et la jeunesse : 28,6 % contre 32,5 % en 2023, 31 % en 2022, 25,3 % en 2020 et 44 % en 2019 ;

Les fonctions supports : 36,8 % en 2024, 31,3 % en 2023, 42,3 % en 2022, 40,1 % en 2020 et 47 % en 2019. Les intentions de créations dans le domaine du sport régressent le plus en 2024, à 2,2 % (-6 points par rapport à 2023).

Une intention de recrutement portant principalement sur les fonctionnaires

Les recrutements envisagés concernent principalement des postes de titulaires (57,4 % contre 48,8 % en 2023) ; toutefois près d'un tiers des répondants (31,4 %), notamment les communes de moins de 3 500 habitants (46 %), souhaitent recruter prioritairement des contractuels.

Les vacances d'emploi temporaire ainsi que la recherche des compétences et des profils de candidats particuliers sont les facteurs les plus souvent cités pour expliquer ce choix, notamment par les régions, départements, métropoles, communautés urbaines et d'agglomération. Près d'un quart des répondants mentionne aussi la plus grande rapidité et souplesse des process de recrutement dès lors qu'il s'agit de contractuels.

De moins en moins de recours aux emplois aidés et aux apprentis : une corrélation avec l'extinction des cofinancements

Peu de collectivités et établissements déclarent vouloir recourir prioritairement aux contrats de droit privé (emplois aidés, apprentissage, etc.) pour assurer leurs prochains recrutements : seul 1,2 % des collectivités évoque les parcours emploi compétences (environ 3 % en 2023) et 0,4 % l'apprentissage (1,9 % en 2023) comme voie de recrutement privilégié.

Près de 80 % des collectivités n'envisagent pas de recruter des apprentis en 2025 (chiffre en progression de plus de 3,5 points par rapport à 2023).

L'évolution à la baisse du recours à l'apprentissage peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

- La volonté de réduire les évolutions de masse salariale dans un contexte budgétaire complexe ;
- La non-garantie du financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale.

De fortes disparités entre collectivités territoriales apparaissent concernant l'intention de recourir à l'apprentissage, disparités qui reposent sur la réalité des besoins et sur la capacité à mobiliser des maîtres d'apprentissage.

Le recrutement d'apprentis est principalement envisagé sur les métiers des interventions techniques (43,4 % des intentions) et de l'administration-gestion (27,7 % des intentions).

4. Les tendances de l'emploi territorial et des politiques RH vues par les employeurs territoriaux

La revalorisation des rémunérations

92,3 % des collectivités interrogées considèrent nécessaire de revaloriser les rémunérations des agents territoriaux. Cet indicateur reste stable par rapport à 2023

Alors que les employeurs sont attachés à la revalorisation des rémunérations des agents, cette évolution reste fortement conditionnée à l'augmentation des recettes des activités (66 % en 2024, soit 10 points de plus par rapport à 2023), la baisse des cotisations et des charges (65,9 % soit plus de 6 points par rapport à 2023), et l'évolution des modes de gestion (38 % en 2024 soit plus de 9 points par rapport à 2023), semblent devoir être activés pour permettre la revalorisation des rémunérations.

Un absentéisme qui impacte la masse salariale

20,7 % des collectivités constatent une progression du taux d'absentéisme, contre près de 80 % qui ne le constate pas. Cette progression est davantage constatée par les communautés de communes et les communes de plus de 3 500 habitants.

Les actions en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail centrées sur la sécurité, l'hygiène et les temps de travail

38,7 % des collectivités interrogées ont engagé une politique en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), majoritairement les grandes collectivités. Les communes de moins de 3 500 habitants y sont moins engagées (29,6 %).

Les actions les plus citées dans ces politiques sont : sécurité et hygiène au travail (90 %), amélioration des locaux (79,1 %) et aménagement du temps de travail (79 %). Moins d'un tiers ont mis en œuvre une sensibilisation en faveur des luttes contre les discriminations, ont proposé des activités à la pause méridienne ou ont élaboré une charte des valeurs, des initiatives davantage portées par les régions et départements.

Seules 55,3 % des collectivités engagées en faveur de la QVCT ont mis en place un plan de prévention des risques psychosociaux.

Une politique de formation recentrée sur les formations obligatoires et statutaires

Comme en 2023, les politiques de formation des collectivités semblent axées autour des formations obligatoires (78,2 % contre 67,8 % en 2023 et 73,5 % en 2022), statutaires (61,6 % contre 60,4 % en 2023 et 55,8 % en 2022) et d'accompagnement à la prise de poste (58,2 % contre 57 % en 2023 et 56,3 % en 2022).

Un tiers des collectivités a mis en place des dispositifs de formation en interne, principalement les plus grandes d'entre elles. Parmi les collectivités sans dispositifs de formation en interne, 11,6 % envisagent d'en créer.

Les formations en interne se concentrent sur le tutorat ou le mentorat (29 %), les formations en situation de travail (28,3 %) et les immersions dans d'autres services (24,7 %). Les écoles internes de formation restent marginales (9,5 %).

CONTACTS PRESSE

AMF	AMRF	APVF	CNFPT	Départements de France
Clara Meyer	Cédric Szabo	Clément Boutruche	Eran Guterman	Pierre Logette
01 44 18 14 18	06 85 76 94 90	cboutruche@apvf.asso.fr	06 22 16 18 70	07 56 82 02 21
clara.meyer@amf.asso.fr	cedric.szabo@amrf.fr		eran.guterman@cnfpt.fr	p.logette@franceurbaine.org

FNCDG	France Urbaine	Intercommunalités de France	Régions de France	Villes de France
Simon Milandre	Julie Jollivet	Yoann Jacquet	Violaine Hacke	Margaux Beau
06 29 94 65 20	07 56 82 43 12	01 55 04 89 00	06 28 47 53 55	06 67 08 05 82
communication@fncdg.com	j.jollivet@franceurbaine.org	y.jacquet@intercommunalites.fr	vhacke@regions-france.org	margaux.beau@villesdefrance.fr

HoRHizons 2025

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



GUADELOUPE

POLYNÉSIE

GUYANE

NOUVELLE-CALÉDONIE

MARTINIQUE

ST-MARTIN

LA RÉUNION

ST-PIERRE-ET-MIQUELON

MAYOTTE

AMF · AMRF Association des Maires Ruraux de France · APVF Petites Villes de France · CNFPT · Départements de France · FNCDG · France Urbaine · Intercommunalités de France · Régions de France · Villes de France

Une fonction publique territoriale à l'heure des défis !

Depuis 2015, une enquête sur les grandes tendances de l'emploi territorial dans les collectivités territoriales et intercommunalités est publiée chaque année. Historiquement portée par l'AMF, le CNFPT, Départements de France, la FNCDG, et Régions de France, cette étude porte sur la perception qu'ont les élus locaux sur l'emploi public.

Cette 9ème édition du Baromètre HoRHizons associe désormais l'AMRF, l'APVF, France urbaine, Intercommunalités de France et Villes de France. Le CSFPT a également collaboré à cette publication.

Le Baromètre des employeurs territoriaux 2025 reflète la forte évolution de leur stratégie RH, principalement en matière de protection sociale, en prévoyance et en santé et manifeste aussi leur grande détermination à s'investir dans le développement des compétences professionnelles de leurs agents.

Aussi, le nouveau Baromètre indique l'intention des employeurs de privilégier cette année, parmi l'ensemble des ressorts de la motivation, aussi bien le régime indemnitaire que la qualité de la vie au travail des équipes.

La question de la diversification des voies d'accès à la fonction publique est de plus en plus prégnante et la valorisation des missions de service public, des métiers ou des fonctions de ceux qui les servent devient prioritaire.

Le Baromètre pointe, pour la première fois depuis 2018, une baisse remarquable des intentions de recrutement.

En outre, du fait de l'extinction de certaines aides de l'Etat au développement de l'apprentissage, le Baromètre enregistre une baisse mécanique des intentions de recrutement des apprentis. Cela ne signifie pas que les employeurs territoriaux aient l'intention de sacrifier cette voie royale vers l'emploi et la formation des jeunes, alors même qu'ils sont les employeurs publics les plus dynamiques concernant cette politique nationale.

Tout en regrettant la complexité de certaines procédures de gestion statutaire ou protestant contre l'incohérence voire le décalage de certaines décisions salariales qui leur échappent, les employeurs territoriaux ont privilégié davantage les champs de liberté ouverts par le dialogue social local et par une négociation salariale annuelle.

Enfin, il ressort que l'effort de formation s'est encore accru. Les employeurs territoriaux ont développé, au-delà des actions de formation obligatoire, les formations internes et l'accompagnement de leurs responsables de service par le biais de formations à l'encadrement.

En 2024, grâce à sa grande diversité, la fonction publique territoriale a su répondre à de nombreux défis, au premier chef desquels la maîtrise des finances publiques locales, tout en continuant à faire face aux tensions sur les métiers, les rémunérations ou les conditions d'exercice des missions.

David LISNARD, Président de l'AMF
Michel FOURNIER, Président de l'AMRF
Christophe BOUILLON, Président de l'APVF
François SAUVADET, Président de Départements de France
Yohann NEDELEC, Président du CNFPT
Michel HIRIART, Président de la FNCDG
Sébastien MARTIN, Président d'Intercommunalités de France
Johanna ROLLAND, Présidente de France urbaine
Carole DELGA, Présidente de Régions de France
Gil AVEROUS, Président de Villes de France
Philippe LAURENT, Président du CSFPT

Sommaire

SYNTHÈSE DE L'ENQUÊTE 03
Méthodologie 03
1. La stratégie RH des employeurs territoriaux : une permanence des enjeux sur la formation, la santé et la masse salariale 04
2. Des employeurs territoriaux davantage mobilisés en faveur de l'attractivité 06
3. Des perspectives de recrutement en berne 09
4. Les tendances de l'emploi territorial et des politiques RH vues par les employeurs territoriaux 17
CONCLUSION 28
FOCUS 30
DONNÉES UTILES 32

Méthodologie

Le Baromètre HoRHizons 2025 s'appuie sur une enquête du CNFPT réalisée fin 2024 par Qualitest.

Les questions adressées aux collectivités en 2023 portaient sur la gestion de la masse salariale et l'attractivité du secteur public local, sur les perspectives de remplacement et de recrutement, sur le dialogue social, sur les politiques de formation, etc.

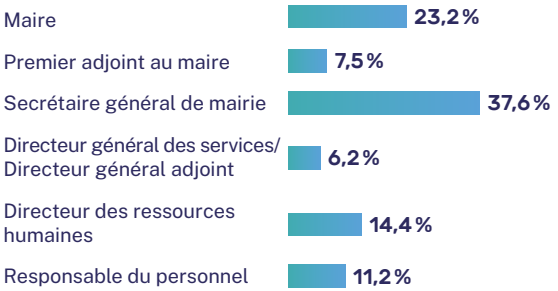
En 2024, une attention particulière a été portée, en complément des questions déjà posées en 2023, sur l'engagement des agents, le management et la qualité de vie au travail.

MODE DE RECUEIL
Enquête auprès des collectivités territoriales par téléphone

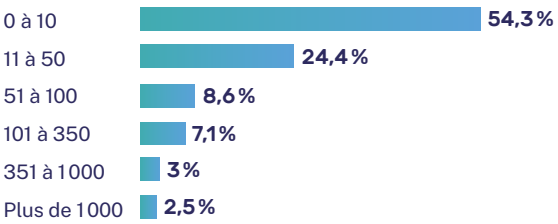
DATES DE TERRAIN
Du 07/10/2024 au 03/12/2024

CIBLES INTERROGÉES
1 000 collectivités territoriales :
- 4 régions
- 17 départements
- 2 métropoles
- 2 communautés urbaines
- 40 communautés d'agglomération
- 173 communautés de communes
- 8 communes de 20 000 habitants et plus
- 61 communes de 3 500 à 19 000 habitants
- 693 communes de moins de 3 500 habitants

PROFIL DES PERSONNES INTERROGÉES



NOMBRE D'EMPLOIS PERMANENTS DANS LA COLLECTIVITÉ



FOCUS
Précisions sur l'échantillonnage
L'échantillon a été pondéré afin de disposer d'une représentation la plus fidèle du versant territorial, en fonction des types et tailles de collectivités.

1 La stratégie RH des employeurs territoriaux : une permanence des enjeux sur la formation, la santé et la masse salariale

Le Baromètre HoRHizons interroge les élus sur les axes principaux de leur politique RH.

L'amélioration de la qualité de vie au travail et la protection sociale complémentaire en nette progression

La stratégie RH des collectivités répondantes semble guidée, en 2024, par les mêmes axes prioritaires qu'en 2022 et 2023 :

– Le développement de la formation et des compétences des agents (83,2 % en 2024 contre 85,7 % en 2023 et 88 % en 2022) ;

– L'amélioration de la prévention, de la santé et de la sécurité au travail (81,1 % en 2024 contre 75,5 % en 2023 et 84,7 % en 2022) ;

– La gestion de la masse salariale et des coûts RH (80,6 % contre 75,4 % en 2023 et 79,4 % en 2022).

Si le développement de la formation et des compétences apparaît comme l'élément le plus stratégique en matière de politique RH, certaines politiques connaissent une forte progression en 2024 comme l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail et la maîtrise de la masse salariale. Les communes de moins de 3 500 habitants font exception par rapport à ces tendances car ces axes y semblent considérés comme moins prégnants.

L'évolution de près de 16 points de la mise en place de la protection sociale complémentaire (PSC) s'explique notamment par l'obligation nouvelle faite à tous les employeurs publics de participer au financement des garanties en matière de prévoyance et de santé au bénéfice de leurs agents.

Progressent également, dans la stratégie des employeurs territoriaux, les politiques suivantes :

– L'adaptation du temps de travail (67,1 % en 2024 contre 63,6 % en 2023 et 71,2 % en 2022) ;

– L'évolution du régime indemnitaire (65,9 % en 2024 contre 62,8 % en 2023 et 71,5 % en 2022) ;

– La définition d'une politique d'action sociale (46,8 % en 2024 contre 43,1 % en 2023).

Le développement de ces trois axes constitue un levier de recherche d'attractivité pour les collectivités territoriales répondantes.

A contrario, sont en recul depuis 2022, et souvent considérés comme moins prioritaires :

– La mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des départs à la retraite ;

– Le développement d'une politique de lutte contre les discriminations et les inégalités ;

– Le développement d'une politique de recrutement et d'attractivité ;

– Le développement des transitions professionnelles et l'accompagnement des mobilités contraintes ;

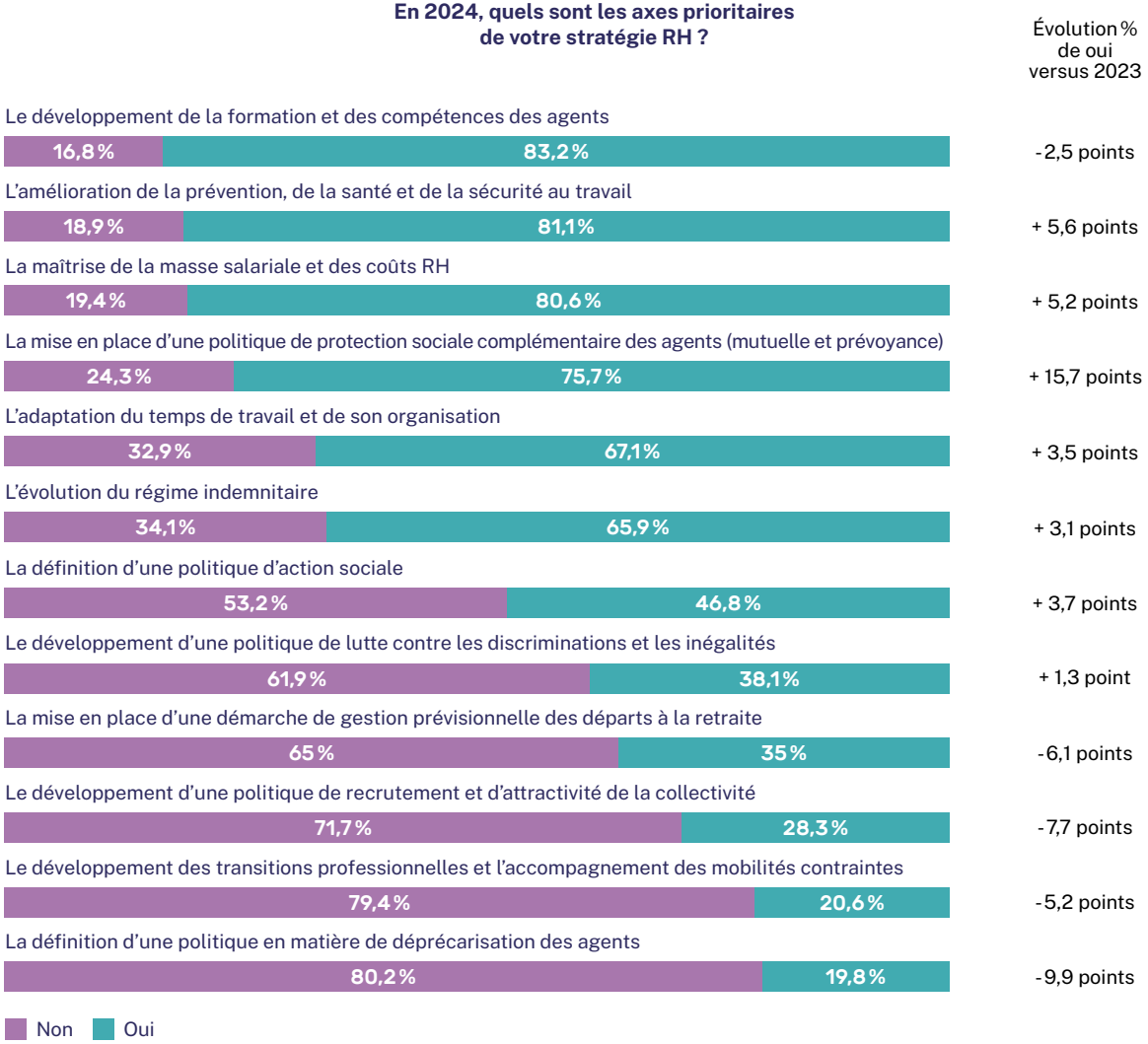
– La définition d'une politique en matière de déprécarisation des agents.

FOCUS

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 prévoit la participation obligatoire des collectivités territoriales et leurs établissements au financement des garanties de protection sociale complémentaire : pour la prévoyance au 1er janvier 2025, pour la santé au 1er janvier 2026.

AXES PRINCIPAUX DE LA POLITIQUE RH DE LA COLLECTIVITÉ

En 2024, quels sont les axes prioritaires de votre stratégie RH ?



2 Des employeurs territoriaux davantage mobilisés en faveur de l'attractivité

Un phénomène de turn-over qui persiste

22,7 % des collectivités ont constaté en 2024 une évolution à la hausse du turn-over des agents. Ce chiffre a toutefois fortement régressé par rapport aux deux années précédentes (32,4 % en 2023, 28,3 % en 2022), mais des disparités entre collectivités territoriales demeurent.

Le turn-over semble plus présent dans les régions et départements (55,5 % constatent une augmentation de ce phénomène), dans les intercommunalités (57,9 % dans les métropoles, communautés urbaines et communautés d'agglomération) et dans les communes de plus de 3 500 habitants (46,7 % des communes entre 3 500 et 20 000 habitants ont noté une évolution, deux tiers des communes de plus de 20 000 habitants également, alors qu'a contrario, seules 12,8 % des communes de moins de 3 500 habitants semblent l'observer).

Depuis 2023, avez-vous constaté une augmentation du turn-over des agents ?



Évolution % de oui versus 2023 : -9,7 points

Des difficultés à recruter qui se généralisent à l'ensemble des types de collectivités

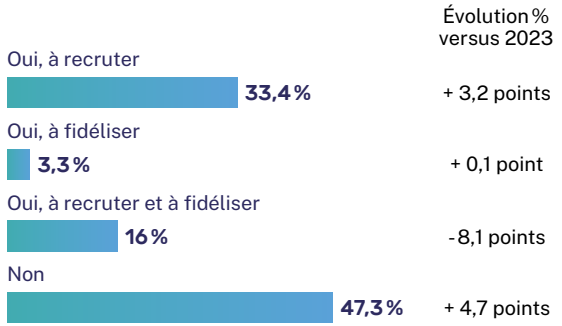
Parallèlement, 52,7 % des collectivités répondantes, contre 57,4 % en 2023, déclarent avoir des difficultés à recruter et fidéliser les agents :

– 33,4 % à recruter, sans témoigner de difficulté à fidéliser (30,2 % en 2023) ;

– 16 % à recruter et fidéliser (24,1 % en 2023) ;

– 3,3 % à fidéliser, sans témoigner de difficulté à recruter (3,2 % en 2023).

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



Comme les années précédentes, les communes de moins de 3 500 habitants semblent rencontrer moins de difficultés de recrutement (42 % déclarent ne pas avoir de difficulté à recruter et/ou fidéliser leurs agents). À l'inverse, ces difficultés restent prégnantes pour les communes de plus de 3 500 habitants (81,5 % pour les communes jusqu'à 20 000 habitants, 94,3 % pour les communes de plus de 20 000 habitants) et pour les intercommunalités (75 % pour les communautés de communes, 80,7 % pour les métropoles, communautés urbaines et communautés d'agglomération).

Les collectivités et établissements, ayant répondu à l'enquête menée dans le cadre de ce Baromètre HoRHizons, usent de plusieurs leviers pour favoriser leur attractivité.

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 ?



Le régime indemnitaire comme principal levier d'attractivité

Le principal levier utilisé par les collectivités afin de favoriser l'attractivité est le régime indemnitaire (59,7 %), un indicateur en progression de 8 points cette année (51,7 % en 2023).

Le régime indemnitaire est, en 2024, un levier davantage cité par les communes (60,8 % pour les communes de moins de 3 500 habitants) qui l'avaient moins mobilisé que les autres types de collectivités et établissements à la lecture des derniers rapports sociaux uniques (RSU).

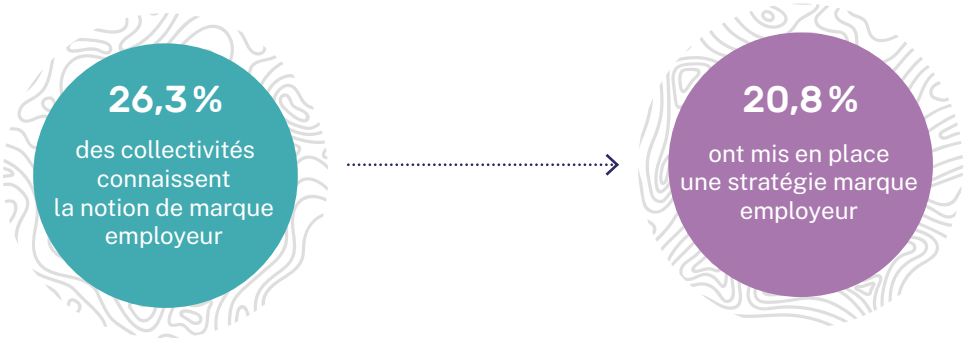
La participation à la protection sociale complémentaire (PSC) est un dispositif mis en œuvre en 2024 par quasiment une collectivité sur deux (contre 31,2 % en 2023 et 28,1 % en 2022). Cette progression de plus de 20 points cette année s'explique notamment par l'anticipation de l'obligation applicable au 1er janvier 2025.
Par ailleurs, les communes de moins de 3 500 habitants évoquent user de ce levier à 54,4 %, cette évolution pouvant être corrélée avec le développement des conventions de participation dans les Centres de gestion (CDG) et les structures intercommunales en 2024.

Parmi les autres moyens d'action pour renforcer l'attractivité, sont citées les actions en matière de qualité de vie au travail (38,7 % contre 38,4 % en 2023), d'action sociale (26,7 % contre 20,7 % en 2023) et de télétravail (23,5 % contre 25,9 % en 2023).

FOCUS

Dans les Pays de la Loire, 1 462 collectivités et établissements ont adhéré à une convention de participation conclue au niveau régional par les CDG : des plus petites jusqu'à la Région (laquelle a même résilié sa convention en vigueur un an avant son échéance).

La marque employeur : un levier encore méconnu



Dans l'édition 2023 du Baromètre HoRHizons, 15,3 % des collectivités répondantes avaient indiqué avoir engagé une politique de développement d'une marque employeur.

En 2024, un peu plus d'un quart des collectivités répondantes a connaissance de la notion de marque employeur. Si la totalité ou quasi-totalité des structures de plus grande taille déclare connaître cette notion (100 % des régions et départements, 92,6 % des métropoles, communautés urbaines, communautés de communes, 80,9 % des communes de plus de 20 000 habitants), seules 12,2 % des communes de moins de 3 500 habitants l'appréhendent.

Dans cette édition 2025 du baromètre, 20,8 % des collectivités répondantes témoignent avoir déployé une stratégie de marque employeur : 73 % des régions et départements, 36,9 % des métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération. A contrario, logiquement, en raison de leur méconnaissance de la démarche, seules 2,8 % des communes de moins de 3 500 habitants ont développé une telle stratégie.

FOCUS

La marque employeur correspond à l'image qu'un organisme souhaite donner de lui-même dans un objectif d'attractivité des candidats mais aussi de fidélisation des collaborateurs. Elle recoupe trois dimensions :
– L'identité de la collectivité employeur ;
– L'image employeur tant en interne qu'en externe ;
– Les pratiques RH.

Ainsi, cette démarche englobe l'ensemble des actions internes menées en faveur de la qualité de vie au travail, des pratiques managériales, de la valorisation des métiers et de la culture commune. Elle concerne également la politique de recrutement et donc la communication externe, notamment vers les futurs collaborateurs.

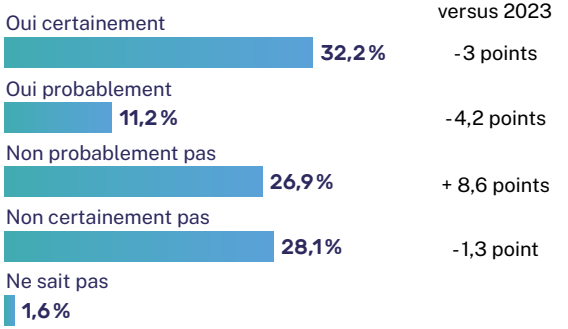
3 Des perspectives de recrutement en berne

Un revirement des tendances dans les intentions de recrutement

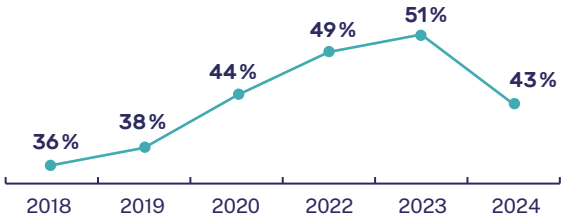
Contrairement à la tendance continue depuis 2018, les intentions de recrutement régressent fortement en 2024 : seulement 43,4 % des collectivités et intercommunalités répondantes envisagent de recruter prochainement (contre 51 % en 2023 et 49,2 % en 2022).

32,2 % l'envisagent certainement. Alors que ce taux connaissait une croissance constante depuis 2015 (17 %), 2016 (23 %), 2017 (26 %), 2020 (29,9 %), 2022 (34,5 %) et 35,2 % en 2023, il décroît de 3 points cette année.

Envisagez-vous de recruter prochainement ?



Intention de recrutement



Un facteur pouvant expliquer cette tendance peut être recherché dans le contexte d'actualité de la période de réalisation de l'enquête (octobre-décembre 2024) et les inquiétudes notamment quant à l'évolution des finances publiques locales.

Ces prévisions de recrutement à la baisse concernent tout type de collectivités et d'établissements, à l'exception des communes de moins de 3 500 habitants : 28,6 % d'entre elles évoquent une volonté de recruter (-7,1 points par rapport à 2023).

Des recrutements dans la fonction publique territoriale essentiellement motivés par le remplacement des départs

Le remplacement des départs constitue toujours la première raison de recrutement pour près de deux tiers des collectivités répondantes (65,2 % contre 60,4 % en 2023, 48 % en 2022, 53,9 % en 2020 et 2019, 51 % en 2018 et 44 % en 2017). Ce chiffre progresse toujours du fait de l'évolution démographique des effectifs de la fonction publique territoriale et du nombre de départs à la retraite depuis quelques années.

FOCUS

La 13ème édition 2024 du panorama de l'emploi territorial (FNCDG/ANDCDG) souligne que 56 438 départs en retraite ont été constatés en 2022 dont 48 800 agents relevant du régime de retraite CNRACL et 7 615 du régime IRCANTEC.
Le nombre de départs à la retraite représente près de 3 % des effectifs de la fonction publique territoriale.
53 % des départs concernent des agents de la filière technique et plus de la moitié des agents partis à la retraite travaillaient au sein d'une commune.

Une baisse des créations de postes qui se confirme

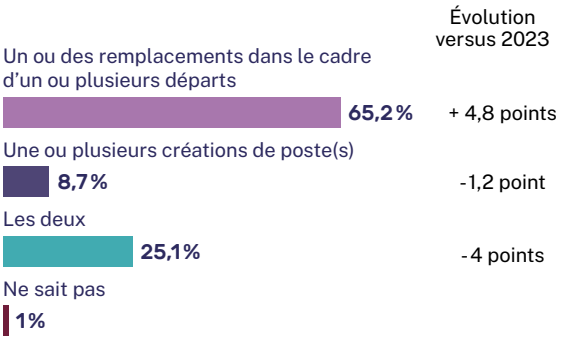
La baisse du nombre de créations de postes envisagées par les répondants se confirme cette année encore avec 8,7 % de collectivités déclarant des intentions de créations (en 2023, moins de 10 % des répondants faisaient état de créations de postes, 15,6 % en 2022 et 17,4 % en 2020). Cette évolution peut s'expliquer par la limitation dans certaines collectivités du nombre de créations de poste inscrites au budget du fait de la maîtrise ou réduction des dépenses de fonctionnement.

25,1 % des recrutements envisagés visent à la fois à remplacer et créer des postes (contre 29,1 % en 2023 et 35,7 % en 2022).

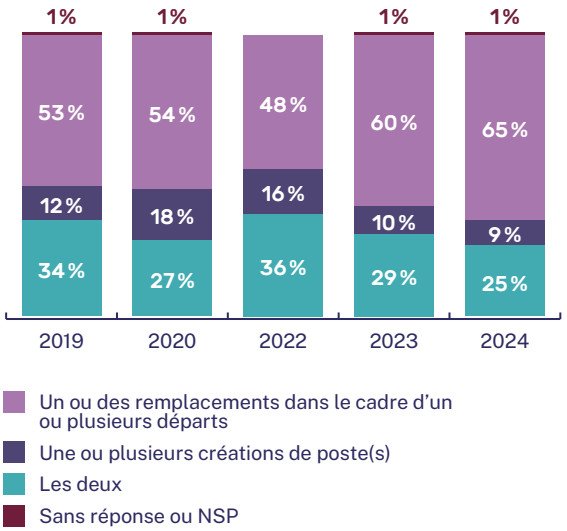
Si les structures intercommunales semblent réduire les remplacements (30,2 % des métropoles, communautés urbaines et communautés d'agglomération indiquent que leurs recrutements sont consécutifs à des remplacements), les communes de moins de 3 500 habitants évoquent davantage les remplacements (85 % contre 78,2 % en 2023), cette tendance et cette évolution s'expliquant par la structuration de leurs effectifs.

Les créations de postes concerneraient principalement les services techniques (55,1 % contre 49,2 % en 2023, 48 % en 2022, 50,6 % en 2020 et 57 % en 2019), le secteur de l'enfance, l'éducation et la jeunesse (28,6 % contre 32,5 % en 2023, 31 % en 2022, 25,3 % en 2020 et 44 % en 2019), ainsi que les fonctions supports. Dans ce dernier domaine le nombre de postes créés envisagés apparaît de nouveau en hausse après une forte baisse en 2023 (36,8 % en 2024, 31,3 % en 2023, 42,3 % en 2022, 40,1 % en 2020 et 47 % en 2019). C'est dans le domaine du sport que les intentions de créations de poste régressent le plus en 2024 (plus de 6 points de moins).

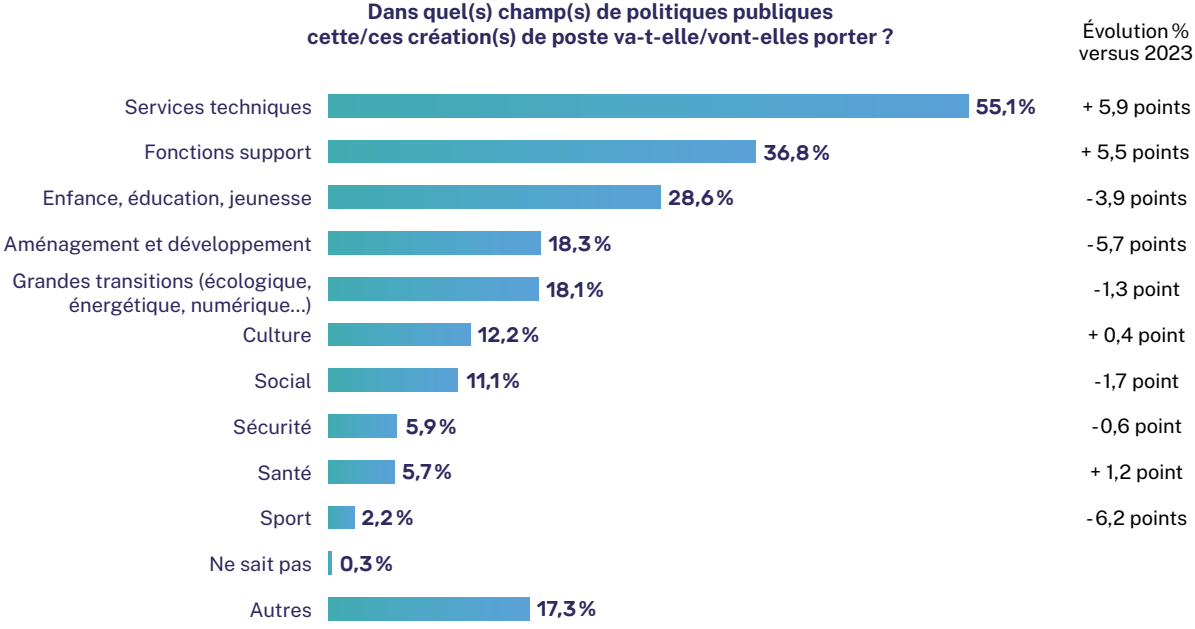
Ces recrutements seront consécutifs à... ?



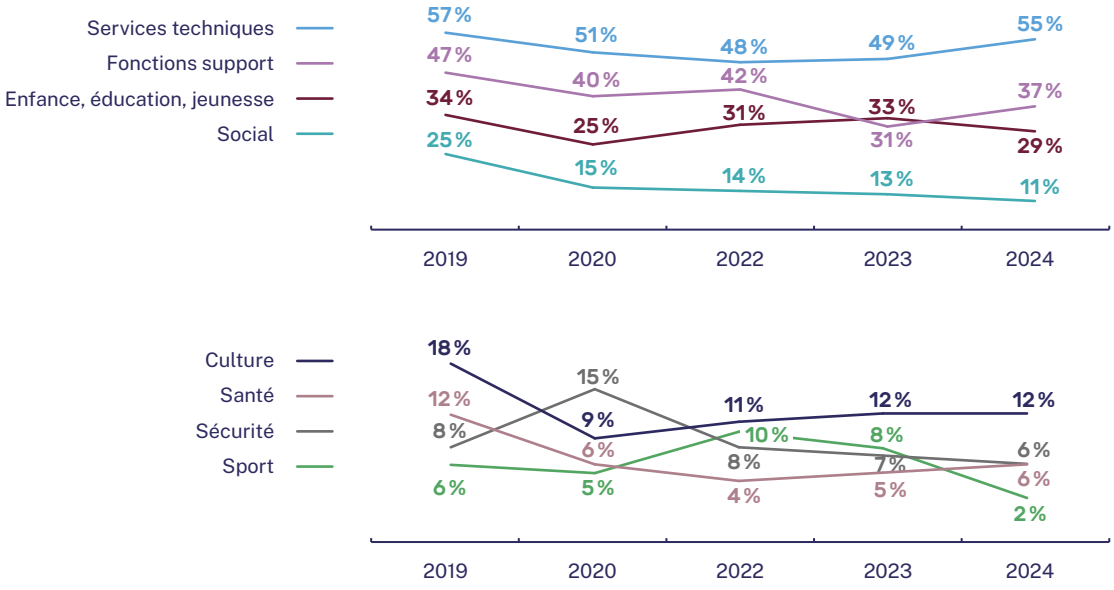
Recrutements consécutifs à



Dans quel(s) champ(s) de politiques publiques cette/ces création(s) de poste va-t-elle/vont-elles porter ?



Champs des politiques de recrutement



Une intention de recrutement qui porte principalement sur les fonctionnaires mais l'absence de candidats titulaires explique un recours accru aux contractuels

Les recrutements envisagés concernent principalement des postes de titulaires (57,4 % contre 48,8 % en 2023) ; toutefois près d'un tiers des répondants (31,4 %) évoque leur souhait de recruter prioritairement des contractuels, notamment les communes de moins de 3 500 habitants (46 %).
Les vacances d'emploi temporaire ainsi que la recherche des compétences et des profils de candidats particuliers sont les deux autres facteurs les plus fréquemment cités pour expliquer le recrutement de contractuels, notamment par les régions, départements, métropoles, communautés urbaines et communautés d'agglomération. Près d'un quart des répondants justifie le recours à ce statut au motif que le processus de recrutement est plus rapide et qu'il permet une plus grande souplesse dans la gestion des effectifs. Il apparaît plus rarement que le recours croissant à l'emploi contractuel soit une volonté politique (13,8 % des collectivités et établissements répondants invoquent cette raison).

Quels sont les facteurs qui selon vous peuvent expliquer le recours à plus de recrutements contractuels ?



Des contrats de projet peu usités et sur des démarches très ciblées

Les intentions de conclure prioritairement des contrats de projet enregistrent une forte diminution en 2024, seul 1,9 % des répondants l'envisage contre 5,9 % en 2023 et 5,2 % en 2022.

À cet égard, seuls 16,7 % des répondants déclarent avoir eu recours à un ou des contrats de projet en 2024. Ce chiffre recouvre des réalités différentes entre les différentes collectivités et établissements répondants : 100 % des régions, et départements et 70,5 % des métropoles, communautés urbaines et communautés d'agglomération ont recours à ce type de contrats. Seules 3,2 % des communes de moins de 3 500 habitants indiquent en avoir conclus. Parmi les 16,7 % des répondants ayant recruté par contrat de projet en 2024, seuls 11,4 % d'entre eux en ont conclu plus de 5.

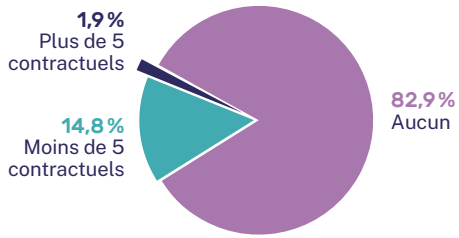
Les contrats de projet conclus par les collectivités et établissements répondants ont porté majoritairement sur la mise en place de dispositifs spécifiques tels que France services ou « *Petites villes de demain* », le déploiement des projets liés au développement durable et aux transitions écologiques, l'action sociale, l'insertion, le numérique.

FOCUS

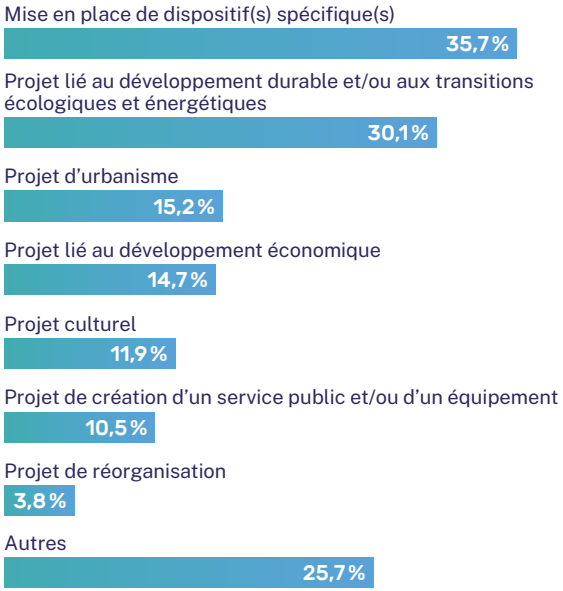
Dans le cadre d'une enquête menée en 2022 auprès de 2 200 collectivités par Départements de France, la FNCDG, France urbaine et Intercommunalités de France, il ressortait que les contrats de projet avaient été conclus avec :
- 48,8 % d'agents de catégorie A
- 29,5 % d'agents de catégorie B
- 21,7 % d'agents de catégorie C.

Les deux principaux cas de recrutement de contrats de projet concernaient le dispositif « *Petites villes de demain* » et le recrutement de conseillers numériques.

Avez-vous eu recours à des contrats de projet en 2024 ?



Sur quels types de projets avez-vous procédé au recrutement de contrats de projets ?



FOCUS

France services vise à permettre à chaque citoyen quel que soit l'endroit où il vit, en ville ou à la campagne, d'accéder aux services publics et d'être accueilli dans un lieu unique pour effectuer ses démarches du quotidien. Dans le cadre de ce programme, des contrats de projet ont notamment été conclus sur des postes de conseillers numériques.

Le programme « Petites villes de demain », lancé en 2020, permet à 1 600 communes et inter-communalités de moins de 20 000 habitants de bénéficier d'un soutien spécifique de l'État et de ses partenaires pour élaborer et mettre en œuvre leurs projets de revitalisation des centres-villes. Dans le cadre de ce programme, des contrats de projet ont notamment été conclus sur des postes de chef de projet.

De moins en moins de recours aux emplois aidés et aux apprentis : une corrélation avec l'extinction des cofinancements

Peu de collectivités et établissements répondants déclarent vouloir recourir prioritairement aux contrats de droit privé (emplois aidés, apprentissage, etc.) pour assurer leurs prochains recrutements : seul 1,2 % des collectivités évoque les parcours emploi compétences (environ 3 % en 2023) et 0,4 % l'apprentissage (1,9 % en 2023) comme voie de recrutement privilégiée.

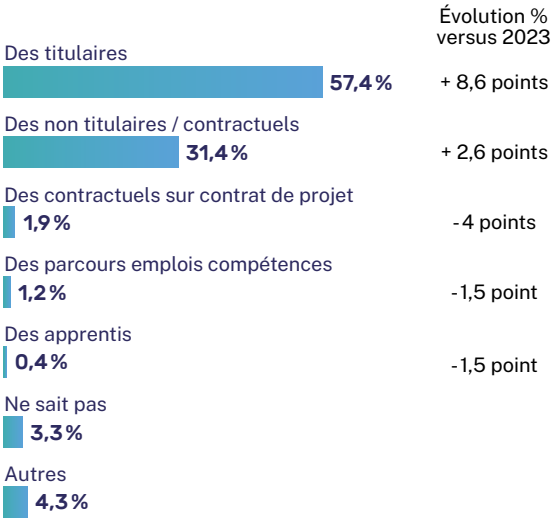
Si le recours à l'apprentissage n'apparait pas comme un mode de recrutement prioritaire, 21 % des collectivités répondantes envisagent de recruter des agents sous ce statut en 2025.
La très grande majorité des collectivités (97 %) n'envisage pas le recrutement de plus de cinq apprentis. Ces intentions de recrutement sont en diminution cette année. 24,4 % des collectivités envisageaient en effet de recruter des apprentis à la rentrée 2023/2024, dont 4,4 % plus de cinq agents sur ce type de contrats (contre 25,1 % en 2022 dont 5,2 % des répondants plus de cinq apprentis).

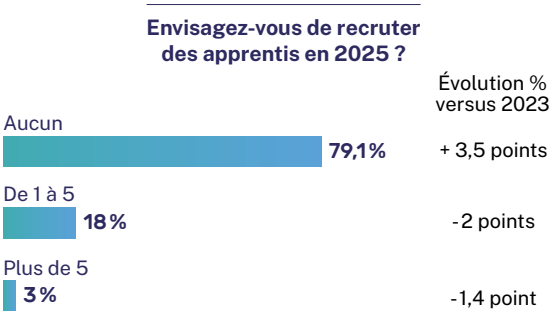
Cette évolution à la baisse du recours à l'apprentissage peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

– La volonté de réduire les évolutions de masse salariale dans un contexte budgétaire complexe ;

–La non-garantie du financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale.

Quel type d'agents souhaitez-vous recruter en priorité ?





De fortes disparités entre collectivités territoriales apparaissent concernant l'intention de recourir à l'apprentissage, disparités qui reposent sur la réalité des besoins et sur la capacité à mobiliser des maîtres d'apprentissage. Si 100 % des régions et départements, 74,2 % des métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération et 86,4 % des communes de plus de 20 000 habitants ont l'intention de recruter des apprentis, seules 8,3 % des communes de moins de 3 500 habitants l'évoquent.

Les recrutements d'apprentis sont principalement envisagés sur les métiers des interventions techniques (43,4 %), et, dans une moindre mesure, en matière d'administration et de gestion (27,7 %), dans le secteur médico-social (22,5 %), dans le secteur du numérique (16,7 %), dans l'animation (15,8 %). Les intentions de recrutements d'apprentis dans les métiers de la culture et du sport enregistrent une forte baisse en 2024 (19,8 %, - 6,5 points par rapport à 2023), mais l'ensemble des recrutements dans ce domaine semble impacté par un recul des intentions.

FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Extrait du courrier du 11 avril 2024 de la coordination des employeurs territoriaux au Ministre du Travail, de la santé et des solidarités et au Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques

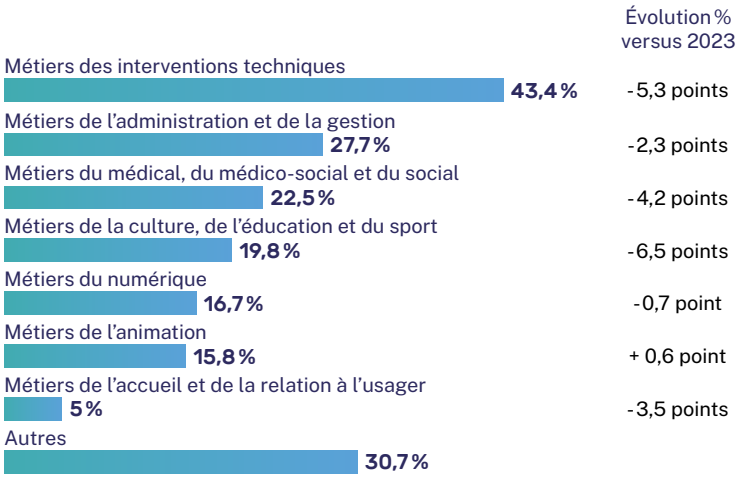
Cette année encore, nous nous permettons de vous interpeller sur le financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale, comme nous l'avions fait le 12 mai 2023 par courrier à la Première ministre, démarche restée à ce jour sans réponse.

En effet, depuis que la loi relative à « la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a retiré la compétence apprentissage aux régions, et que celle du 6 août 2019 de « transformation de la fonction publique » a mis à la charge du CNFPT les coûts de formation des apprentis, nous n'avons eu de cesse de mettre en exergue les lourdes difficultés de visibilité et de soutenabilité du financement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales.

Dans les différents courriers adressés l'an passé, nous vous alertions sur les 18 000 demandes de financement en 2023 alors même que le CNFPT n'était en capacité d'en financer que 9 000. De nombreuses collectivités territoriales sont insatisfaites de la situation et beaucoup ont joint leur voix à la nôtre pour dénoncer cette situation à laquelle pour l'heure aucune solution nouvelle n'est apportée.

Alors même que le gouvernement poursuit un soutien considérable à l'apprentissage dans le secteur privé à travers une subvention d'équilibre annuelle à France Compétences de 1 à 2 milliards d'euros et une aide aux employeurs privés de 6 000 euros par apprenti soit plus de 4 milliards d'euros par an, le désengagement de France Compétences dans le secteur public initié cette année avec une baisse de 5 millions d'euros, et le désengagement total de l'Etat et de France Compétences à terme, nous apparaissent comme un traitement inéquitable que nous ne pouvons comprendre. »

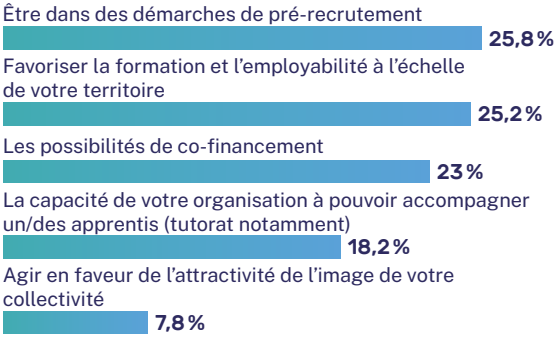
Sur quels types de métiers est-il envisagé de recruter des apprentis ?



Autres types de métiers en faveur du recrutement d'apprentis



Quel est le facteur le plus déterminant dans votre politique de recrutement des apprentis ?



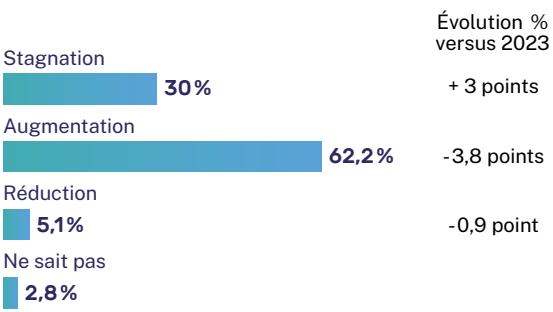
4 Les tendances de l'emploi territorial et des politiques RH vues par les employeurs territoriaux

Des enjeux de rémunération toujours prépondérants mais subordonnés au respect de l'autonomie financière des collectivités

En 2024, presque deux tiers (62,5 %) des collectivités répondantes soulignent que leur masse salariale est en augmentation (contre 66 % en 2023, 55 % en 2022 et seulement 31 % en 2020). Les collectivités sont un peu moins nombreuses en 2024 qu'en 2023 (moins 3,8 points) à observer une augmentation de leur masse salariale. Les structures intercommunales mettent plus en avant une augmentation de leur masse salariale (90,3 % pour les métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération contre 57,3 % des communes de moins de 3 500 habitants).

Seuls 5,1 % des répondants évoquent une diminution de leur masse salariale.

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



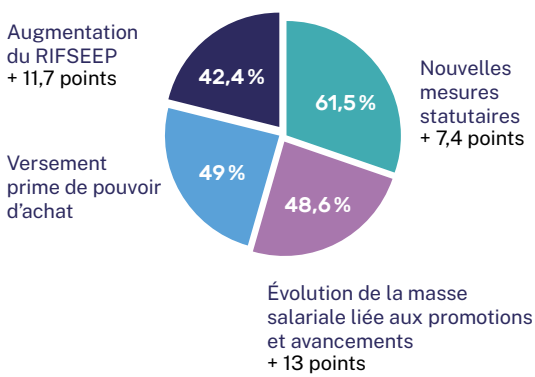
Les nouvelles mesures statutaires constituent toujours le principal facteur explicatif de cette augmentation des dépenses de personnel (61,5 % en 2024, 54,1 % en 2023, + 24,2 points par rapport à 2022). Ce facteur est en constante évolution. En effet, depuis 2022, sont intervenues des revalorisations indiciaires et statutaires, des augmentations du SMIC et de la valeur du point d'indice, mesures qui ont fortement impacté les masses salariales des collectivités territoriales.

L'évolution de 11,7 points pour l'augmentation du RIFSEEP et celle de 13 points liée aux promotions et avancements s'expliquent certainement pour partie par la recherche de leviers d'attractivité par les collectivités répondantes.

92,3 % des collectivités interrogées considèrent nécessaire de revaloriser les rémunérations des agents territoriaux. Cet indicateur reste stable par rapport à 2023.

Dans un contexte de maîtrise de la masse salariale, l'augmentation des recettes des collectivités ainsi que la baisse des cotisations et des charges sont les deux leviers devant être activés selon les collectivités afin de revaloriser les rémunérations. 38 % des répondants, et plus majoritairement les intercommunalités, citent également une évolution des modes de gestion et 32,5 % une redéfinition de l'offre des services publics.

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



Un absentéisme qui impacte la masse salariale

Les collectivités sont en auto-assurance pour l'absentéisme de leurs agents, qui a une incidence sur leur masse salariale.

20,7 % des collectivités constatent une progression du taux d'absentéisme. Cette progression est davantage constatée par les communautés de communes et les communes de plus de 3 500 habitants.

Le taux d'absentéisme a-t-il progressé dans votre collectivité ?



FOCUS

Les collectivités territoriales doivent supporter le paiement des prestations notamment en cas d'absence pour raison de santé et de décès. Outre les dépenses liées au maintien du plein ou du demi-traitement lors des arrêts maladie, les collectivités sont amenées à assumer les frais médicaux liés aux accidents du travail et le capital dû aux ayants-droit en cas de décès des agents.

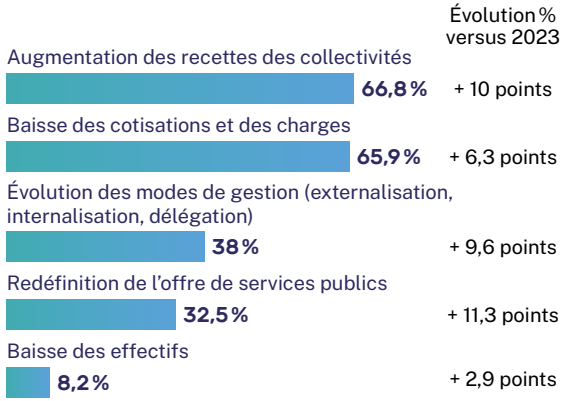
Les prestations versées par la Sécurité sociale ne concernent que les agents relevant du régime général (les fonctionnaires à temps non complet qui effectuent moins de 28 h de service hebdomadaire et les contractuels).
En revanche les employeurs publics sont en auto-assurance pour les fonctionnaires relevant du régime spécial. Les collectivités peuvent se prémunir contre la charge financière liées à ces prestations en souscrivant un contrat d'assurance spécifique dit d'assurance statutaire qui doit être négocié selon la procédure des marchés publics.

La revalorisation des rémunérations

Extrait de la déclaration commune du 21 mai 2024 de la coordination des employeurs territoriaux sur le projet de réforme de la fonction publique

Les employeurs territoriaux [...] alertent sur leur capacité à répondre aux demandes de revalorisation des rémunérations des agents, dans un contexte où leur autonomie financière est remise en question et où le Gouvernement entend appeler les collectivités à participer au redressement des finances publiques. Aussi, les employeurs territoriaux seront particulièrement attentifs à être associés à la négociation annuelle obligatoire avec l'Etat et la fonction publique hospitalière relative aux mesures salariales concernant la fonction publique »

Dans un contexte d'objectif de maîtrise de la masse salariale, quels leviers vous semblent devoir être activés pour permettre la revalorisation des rémunérations ?



Une prime en faveur du pouvoir d'achat majoritairement attribuée

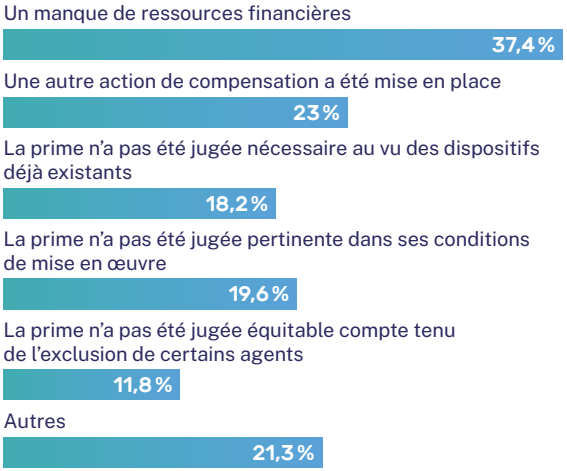
69,8 % des collectivités répondantes ont versé à leurs agents la prime en faveur du pouvoir d'achat.

Les collectivités répondantes n'ayant pas versé cette prime (30,2 %) évoquent comme raisons principalement le manque de ressources financières (37,4 %), le déploiement d'autres actions de compensation (23 %), la non-nécessité de cette prime au regard des dispositifs existants (18,2 %) ou sa non-pertinence (19,6 %).

Avez-vous procédé au versement de la prime en faveur du pouvoir d'achat ?



Quelles sont les raisons du non-versement de la prime en faveur du pouvoir d'achat ?



FOCUS

En vertu des dispositions du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023, les organes délibérants des collectivités territoriales pouvaient instituer, par délibération prise après avis du CST, une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire au bénéfice des agents publics de la fonction publique territoriale, assistants maternels et assistants familiaux qu'ils emploient.
Pouvaient bénéficier de cette prime les agents publics qui satisfaisaient à trois conditions cumulatives :
– avoir été nommés ou recrutés avant le 1er janvier 2023
– être employés et rémunérés au 30 juin 2023
– avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

Le montant de la prime de pouvoir d'achat était déterminé par les organes délibérants dans la limite des montants maximum définis en fonction de la rémunération brute perçue par l'agent au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

Un dialogue social dont la qualité reste constante pour les employeurs territoriaux

Lors de l'édition précédente, les collectivités avaient été amenées à se prononcer sur leur perception du dialogue social, dans un contexte de renouvellement des instances et de ses représentants.

Dans la continuité des tendances observées en 2023, la très grande majorité des répondants estime en 2024 que la qualité du dialogue social est restée constante (79,5 % contre 77,6 % en 2023 contre 69,9 % en 2020). 12,8 % des collectivités, majoritairement les intercommunalités, estiment que le dialogue social s'est amélioré (+3,3 points par rapport à 2023).

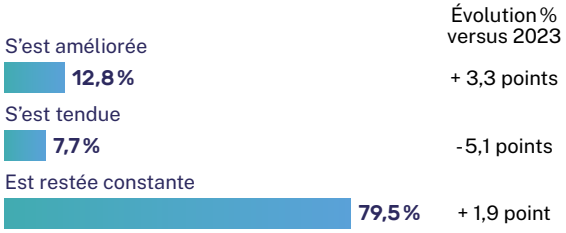
Ce sont les sujets abordés en eux-mêmes (PSC, régime indemnitaire, temps de travail, forfait mobilité…) qui contribuent majoritairement à l'amélioration de la qualité du dialogue social pour environ une collectivité sur deux. La place accordée à la négociation collective ainsi que la présence de nouveaux interlocuteurs et représentants syndicaux sont deux autres facteurs fréquemment cités (respectivement par 42,6 % et 42,9 %).

Le dialogue social dans la fonction publique territoriale prend des formes multiples et s'appuie largement sur la consultation des agents.

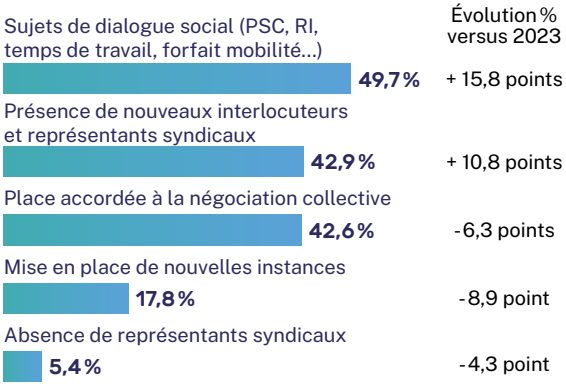
Concernant les actions engagées en faveur du dialogue social, outre la consultation des agents mise en œuvre par près de trois quarts des répondants, la moitié des collectivités répondantes évoque réaliser une communication régulière auprès des représentants du personnel, notamment sur les LDG, sur le plan de formation, ou encore sur le DUERP.

Les communes de moins de 3 500 habitants évoquent davantage la consultation des agents mais moins la mise en place de concertation et de rencontres régulières avec les représentants du personnel, ce qui se justifie par le fait que ces collectivités ne disposent pas de leurs propres instances de dialogue social.

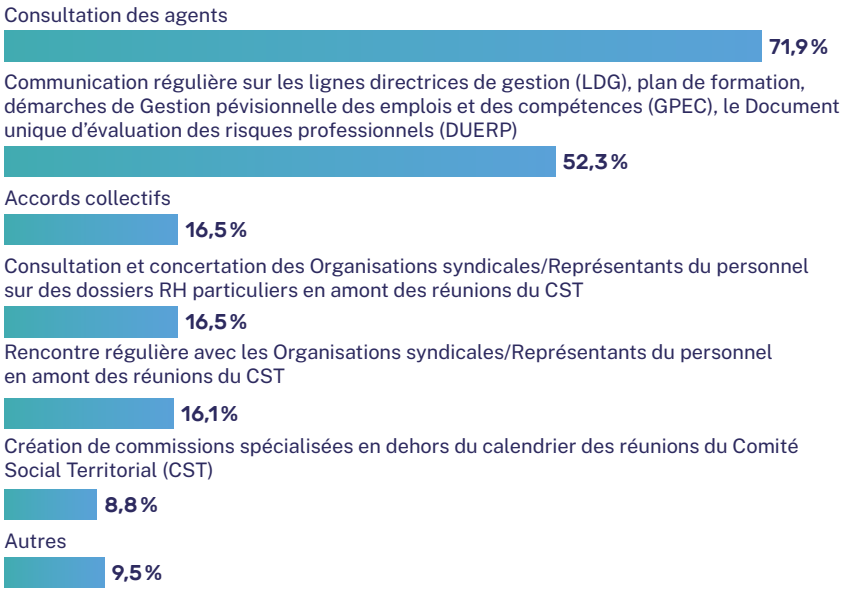
Après les élections professionnelles de 2022 et jusqu'à ce jour, estimez-vous que la qualité du dialogue social ?



Quels sont les facteurs d'évolution ?



Quelles sont les actions engagées en faveur du dialogue social de votre collectivité ?



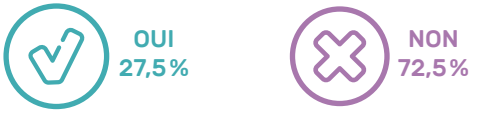
Une montée en puissance des accords négociés, particulièrement en matière de protection sociale complémentaire et dans les communes affiliées aux CDG

27,5 % des collectivités répondantes déclarent avoir conclu un ou plusieurs accords négociés, majoritairement les régions, les métropoles, les communautés urbaines et les communautés d'agglomération.

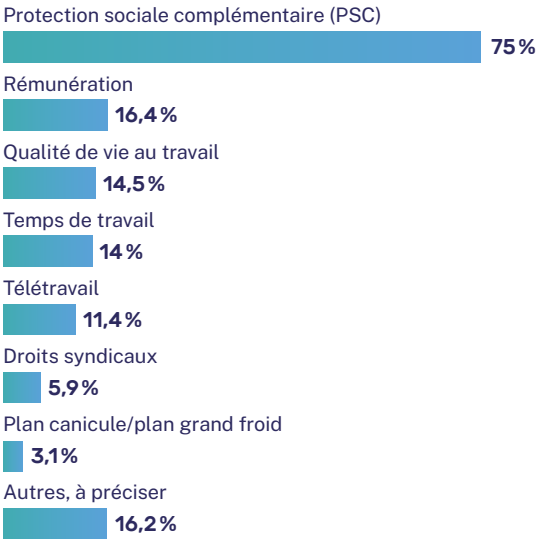
La thématique principale de ces accords est la protection sociale complémentaire (PSC) (75 % des collectivités ayant conclu un accord). Les répondants indiquent également la conclusion d'accords en matière de santé et de médecine (22 %), de remplacement et de recrutement (16,5 %), de rémunération (16,4 %), de qualité de vie au travail (14,5 %), de temps de travail (14 %), de télétravail (11,4 %).

77,5 % des communes de moins de 3 500 habitants évoquent la conclusion d'un accord en matière de PSC, ces collectivités étaient moins engagées en matière de prévoyance et de santé que les structures de plus grande taille et relèvent des comités sociaux territoriaux des CDG pour les négociations.

Avez-vous conclu un ou des accords négociés ?



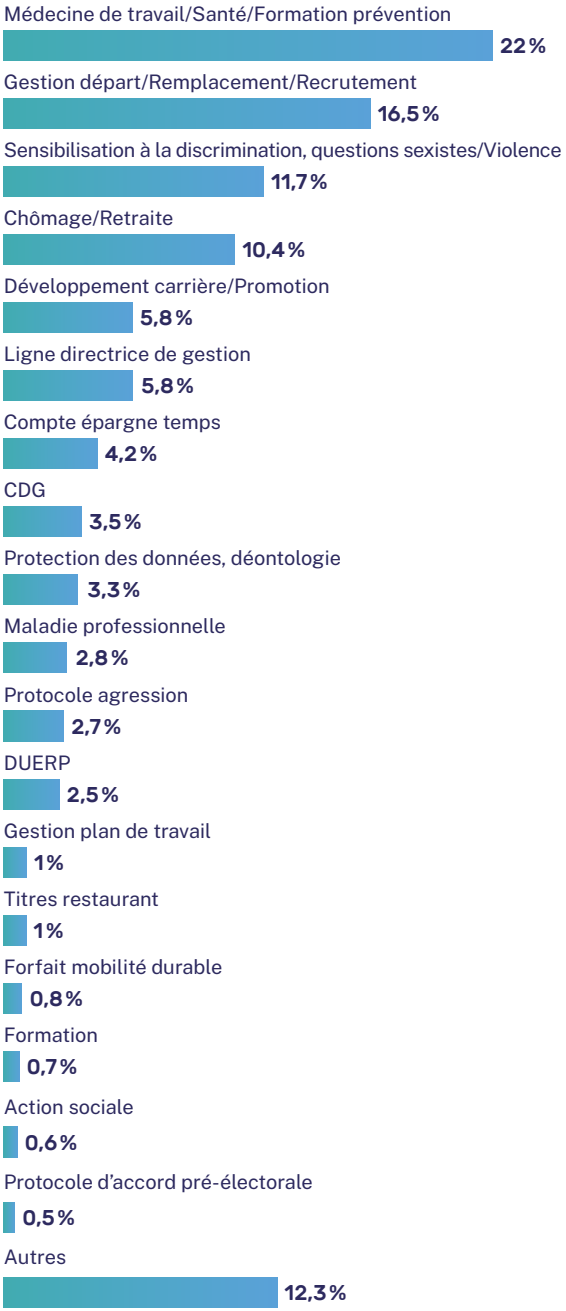
Sur quelles thématiques ?



FOCUS

L'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique a étendu les champs ouverts à la négociation, prévu que certains accords puissent revêtir des effets juridiques et fourni de nouveaux leviers de négociation tels que la possibilité de conclure des accords-cadres et accords de méthode, ou le droit d'initiative syndicale.

Autres thématiques accords négociés



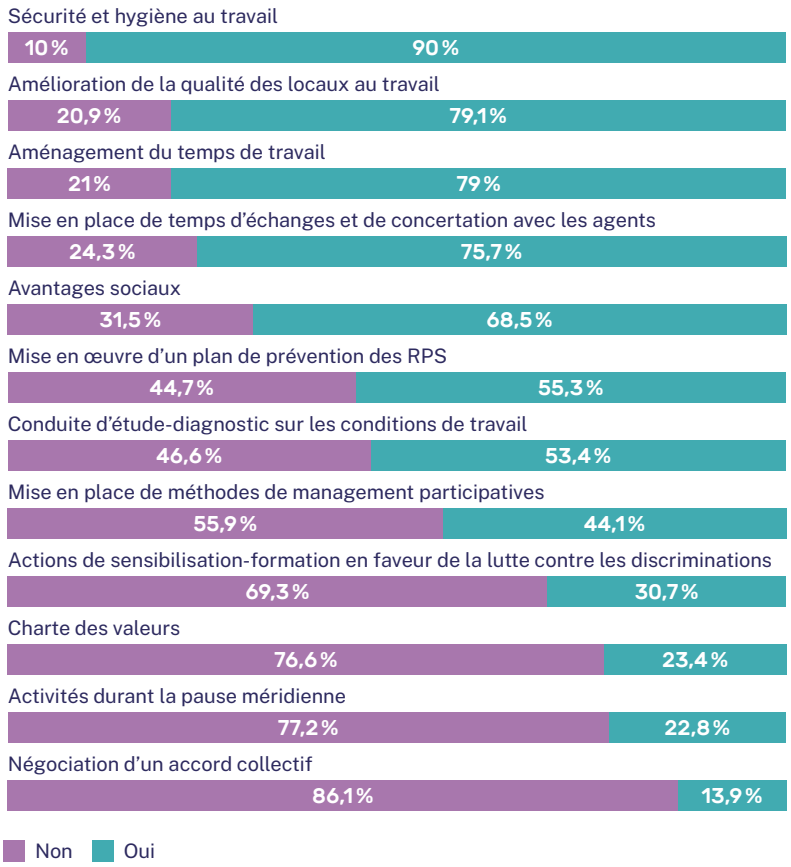
Les actions en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail centrées sur la sécurité, l'hygiène et les temps de travail

38,7 % des collectivités interrogées ont engagé une politique en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), majoritairement les régions, les départements (94,6 %), les métropoles, les communautés urbaines, les communautés d'agglomération (81,9 %) et les communes de plus de 20 000 habitants (81,4 %). Les communes de moins de 3 500 habitants sont moins souvent engagées dans une démarche de QVCT (29,6 %).

Dans le cadre de la mise en œuvre de ces politiques, les trois actions les plus fréquemment citées sont : la sécurité et l'hygiène au travail (90 %), l'amélioration de la qualité des locaux au travail (79,1 %) et l'aménagement du temps de travail (79 %). Moins d'un tiers des collectivités ayant déployé une stratégie de QVCT ont mis en œuvre une sensibilisation en faveur des luttes contre les discriminations, ont développé des activités durant la pause méridienne ou élaboré une charte des valeurs. Les régions et départements ont davantage développé ce type d'actions.

Seules 55,3 % des collectivités engagées en faveur de la qualité de vie au travail ont mis en place un plan de prévention des risques psychosociaux.

Quelles sont la ou les action(s) engagée(s) en faveur de la QVCT ?



Une politique de formation recentrée sur les formations obligatoires et statutaires

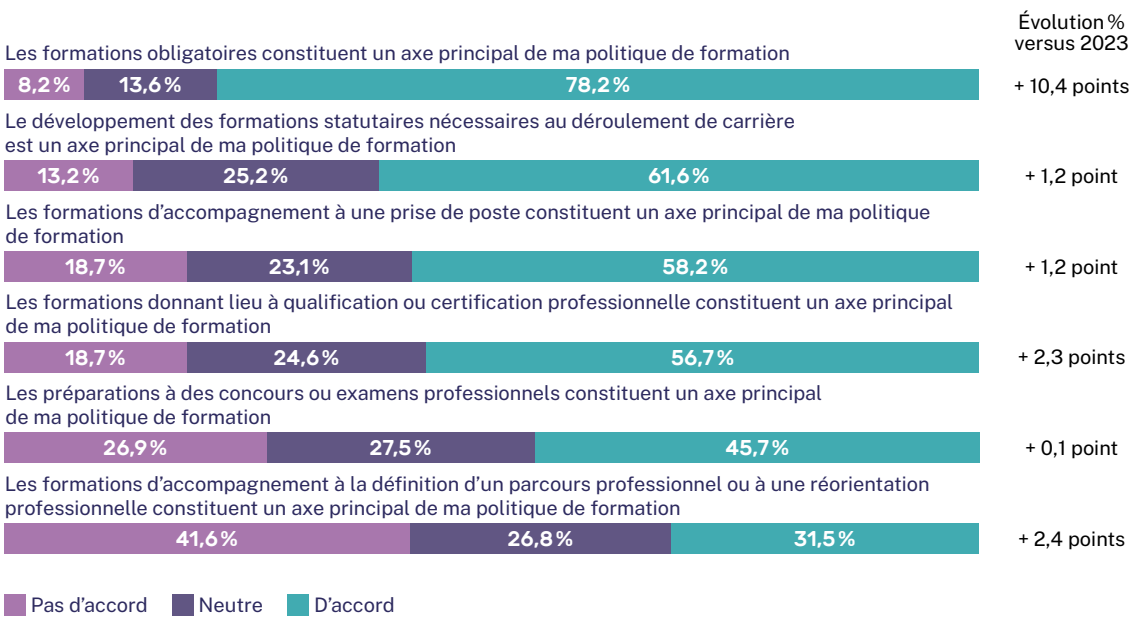
Comme en 2023, les politiques de formation des collectivités répondantes semblent principalement axées autour des formations obligatoires (78,2 % en 2024 contre 67,8 % en 2023 et 73,5 % en 2022), des formations statutaires (61,6 % en 2024 contre 60,4 % en 2023 et 55,8 % en 2022) ainsi que des formations d'accompagnement à une prise de poste (58,2 % en 2024 contre 57 % en 2023 et 56,3 % en 2022). Les répondants sont plus nombreux qu'en 2023 à axer principalement leur politique sur les formations obligatoires (+ 10,4 points par rapport à 2023).

Les dispositifs de formation mobilisés : renforcer l'accès à la formation des agents

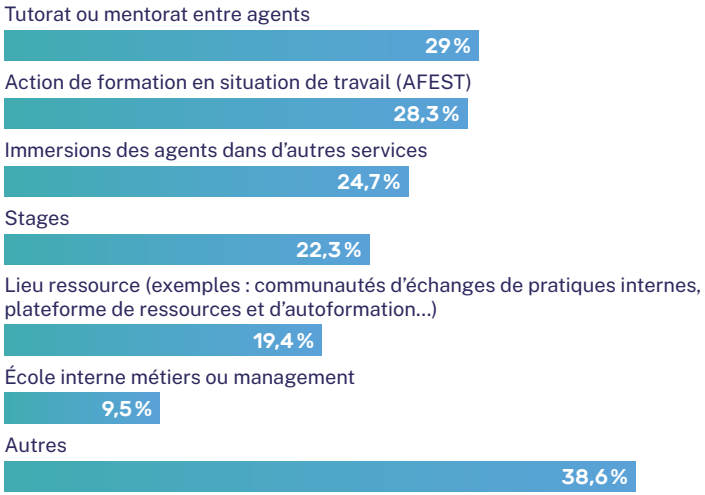
Si au global, seul environ un tiers des collectivités a mis en place des dispositifs de formation en interne, 94,6 % des régions, des départements et 81,9 % des métropoles, communautés urbaines et communautés d'agglomération en ont développés. 11,6 % des collectivités n'ayant pas mis en place de dispositifs de formation en interne envisagent de le faire.

Parmi les formations en interne mises en place, ressortent particulièrement le tutorat, le mentorat (29 %), les actions de formation en situation de travail (28,3 %), les immersions dans d'autres services (24,7 %). La mise en place des écoles internes de formation reste marginale (9,5 %).

Pouvez-vous donner votre degré d'adhésion avec les affirmations suivantes ?
1 étant « pas du tout d'accord » et 5 étant « tout à fait d'accord »



Quels dispositifs de formation ont été mis en place ?



31,9 %
des collectivités ont mis en place des dispositifs de formation internes

Régions et départements : 94,6 %
Métropoles, CU, CA : 81,9 %
Communautés de communes : 45,1 %
Communes de 20 000 habitants et plus : 78,7 %
Communes de 3 500 à 19 999 habitants : 53,6 %
Communes de moins de 3 500 habitants : 21,3 %

11,6 %
des collectivités n'ayant pas mis en place des dispositifs de formation internes envisagent de le faire

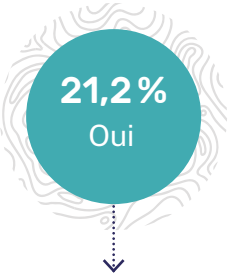
Régions et départements : 100 %
Métropoles, CU, CA : 66,7 %
Communautés de communes : 28 %
Communes de 20 000 habitants et plus : 81,1 %
Communes de moins de 3 500 habitants : 7,3 %

Une attention portée à l'accompagnement des managers, particulièrement dans les grandes collectivités

21,2 % des collectivités déclarent avoir mis en place des actions d'accompagnement en faveur de leurs encadrants, et ce chiffre peut aller à 70 % ou plus pour les régions, départements, métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération ainsi que pour les communes de plus de 20 000 habitants. A contrario, moins de 10 % des communes de moins de 3 500 habitants indiquent accompagner leurs encadrants.

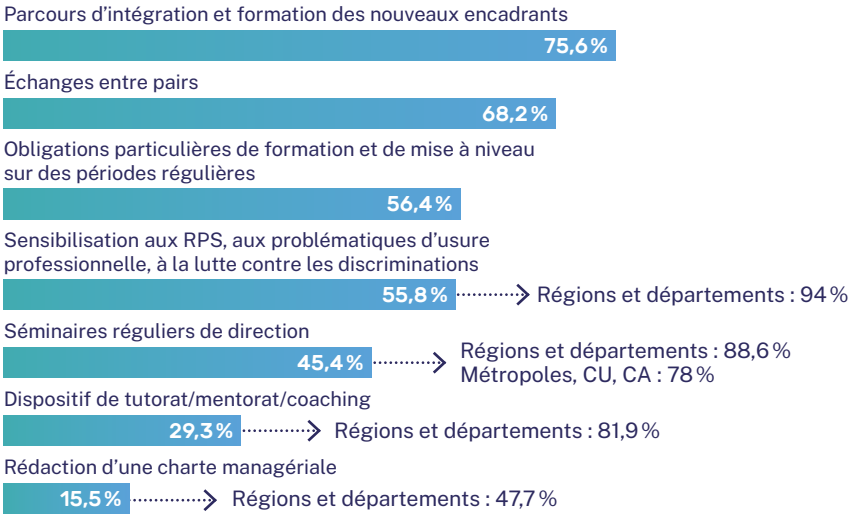
Si le parcours d'intégration et de formation des nouveaux arrivants et l'échange entre pairs constituent des axes largement déployés, l'élaboration d'une charte managériale et la mise en œuvre d'un dispositif de tutorat/mentorat/coaching sont des pratiques peu courantes, sauf dans les régions et les départements.

Avez-vous mis en place des actions d'accompagnement en faveur des responsables encadrants ou non encadrants de votre collectivité ?



Régions et départements : 94,6 %
Métropoles, CU, CA : 81,9 %
Communautés de communes : 35,8 %
Communes de 20 000 habitants et plus : 73,7 %
Communes de 3 500 à 19 999 habitants : 39,6 %
Communes de moins de 3 500 habitants : 9,4 %

Quelles actions ont-été mises en place ?



L'entretien professionnel à mi-parcours : une mesure peu connue et peu pratiquée

L'article 40 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a prévu que les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière dans des conditions qui seront fixées par décret en Conseil d'État.

Le cadre réglementaire n'est toujours pas défini en l'absence de publication du décret d'application.

44,5 % des collectivités répondantes déclarent connaitre le dispositif de l'entretien professionnel à mi-parcours. Un niveau de connaissance davantage élevé pour les régions, les départements ainsi que dans les métropoles, les communautés urbaines et les communautés d'agglomération (respectivement 80,8 % et 61,3 %).

Parmi les collectivités ayant connaissance de ce dispositif, un peu plus de la moitié (54,3 %) a mis en œuvre cet entretien professionnel à mi-parcours.





Pour cette édition, le Baromètre pose la question aux élus de ce qu'ils attendent prioritairement de leurs agents en termes d'engagement et de sens du service public.

Les élus répondants mettent en avant la recherche de conscience professionnelle, d'engagement, d'implication et de qualité dans le travail (47,1 %). Ces élus souhaitent également que les agents soient au service des administrés (23,6 %), disponibles (14,8 %) et respectueux (14,1 %).

En associant l'ensemble des organisations membres de la Coordination des employeurs territoriaux (CET), le Baromètre HoRHizons 2025 révèle un panorama inédit et complet, des défis auxquels les collectivités territoriales font face en matière RH, dans un contexte budgétaire incertain.

À cet égard, l'attractivité, les conditions de travail des agents et la maîtrise des coûts restent au cœur des préoccupations des employeurs territoriaux.

Face aux difficultés de recrutement et de fidélisation des agents, ils déploient plusieurs outils en matière de régime indemnitaire (RI), de formation, de protection sociale complémentaire (PSC), d'amélioration de la qualité de vie au travail et, dans une moindre mesure, en faveur de stratégies visant à renforcer la « *marque employeur* ».

Si le recours aux contractuels semble en constante augmentation, il s'explique avant tout par une pénurie de candidats titulaires mais aussi parfois, par la recherche de profils spécifiques.

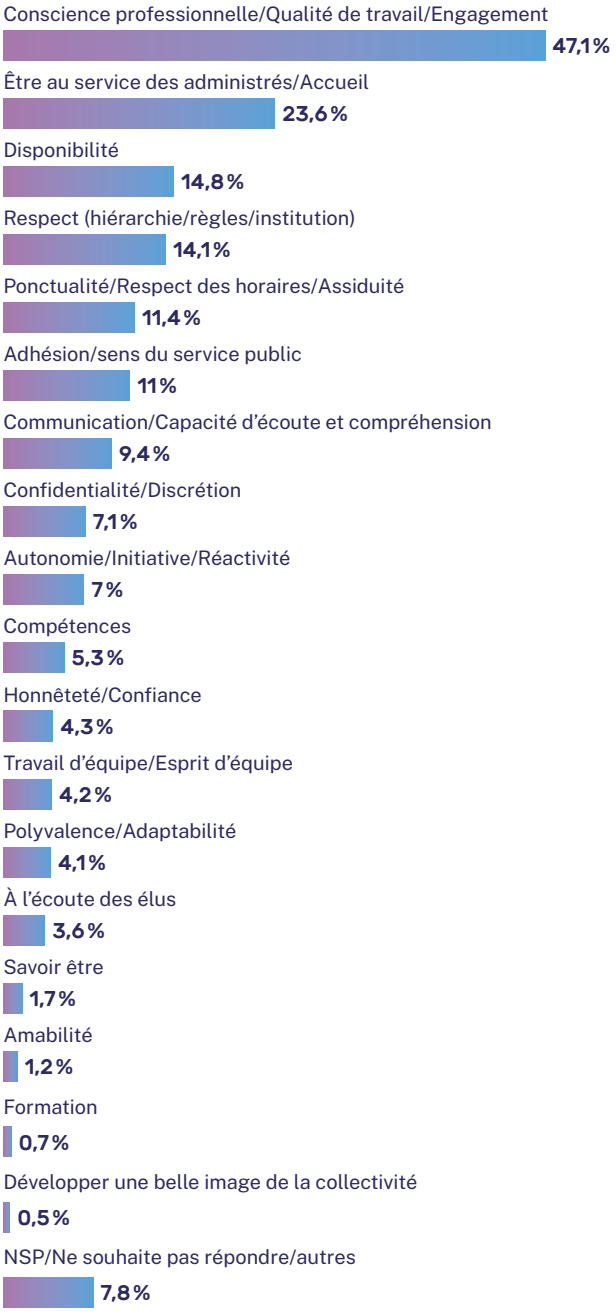
La très grande majorité des employeurs territoriaux estime la qualité du dialogue social constante, tout en considérant qu'il s'agit d'un levier crucial pour accompagner les transformations à engager en matière de temps de travail, de rémunération, de prévention des risques psychosociaux, etc.

Bien que les intentions de création de postes soient en baisse, les employeurs territoriaux sont pleinement conscients de l'enjeu auquel ils doivent faire face avec d'une part, l'accélération des départs à la retraite et d'autre part, les besoins de leurs collectivités en matière de services publics.

Face aux attentes croissantes des administrés, ils savent que des politiques publiques efficaces dépendent avant tout des stratégies RH qu'ils vont déployer.

En ce sens, le présent Baromètre se veut un document « ressources » et de référence permettant d'identifier des tendances clés mais aussi à plus long terme, d'encourager le dialogue et l'innovation.

Qu'attendez-vous prioritairement de vos agents en termes d'engagement et de sens du service public ?



PRINCIPAUX TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES ET RAPPORTS PUBLIÉS EN 2024 RELATIFS À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET ACTUALITÉS

Réforme de la promotion interne
Décrets n°2023-1272 du 26 décembre 2023 et n°2024-907 du 8 octobre 2024

Modification du statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres
Décret n°2024-282 et n°2024-283 du 28 mars 2024

La loi n°2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole assure la mise en conformité du code général de la fonction publique à l'article 10.1 de la directive, en ce qu'il prévoit que l'agent conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis à la date de début du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, du congé parental, du congé de présence parentale, du congé de solidarité familiale et du congé de proche aidant, jusqu'à la fin de son congé

Rapports issus des missions RAVIGNON et WOERTH (publiés successivement les 29 et 30 mai 2024 consacrent tous les deux une partie à la Fonction publique territoriale)

Réforme du régime indemnitaire des policiers municipaux
Décret n°2024-614 du 26 juin 2024

Délivrance de l'attestation d'honorabilité
Décret n°2024-643 du 28 juin 2024 et arrêté du 8 juillet 2024

Création d'un index égalité femmes-hommes pour la FPT
Décrets n°2024-801 du 13 juillet 2024 et n°2024-802 du 13 juillet 2024

Revalorisation du métier de secrétaire de mairie
Loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 et quatre textes d'application qui portent sur :

– Le recrutement, la formation au premier emploi et la promotion interne (décret n°2024-826 du 16 juillet 2024)

– L'avantage spécifique d'ancienneté (décret n°2024-827 du 16 juillet 2024)

– La formation qualifiante et les modalités d'organisation (décret n°2024-830 du 16 juillet 2024)

– Les modalités d'organisation de l'examen professionnel et la durée minimale d'exercice des fonctions (décret n°2024-831 du 16 juillet 2024)

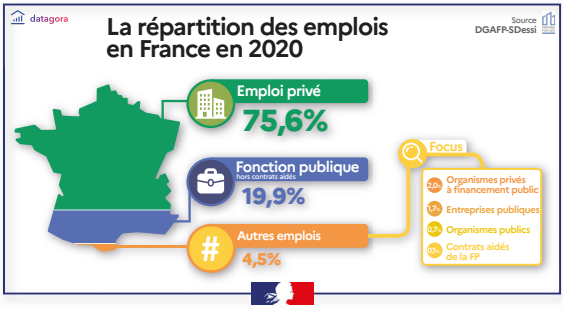
« *Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2022* »
Étude INSEE parue le 19 septembre 2024

« *Travailler dans la fonction publique : le défi de l'attractivité* »
Étude de France stratégie rendue publique le 9 décembre 2024

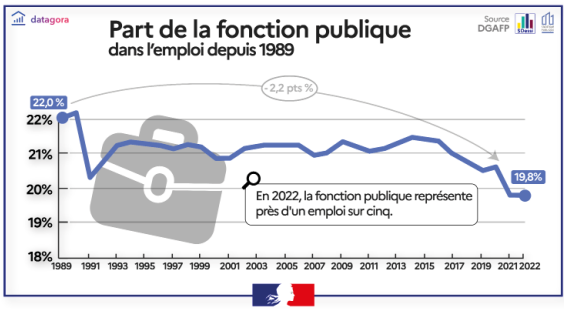
Non-reconduction de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) en 2024

1 Effectifs de la fonction publique

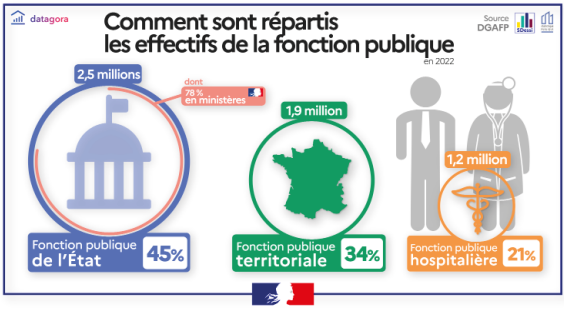
Part de la fonction publique sur l'emploi en France et évolution depuis 1989



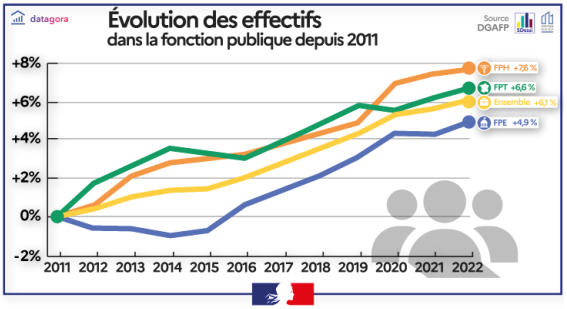
Source : Rapport sur l'état de la fonction publique 2022



Source : Rapport sur l'état de la fonction publique 2024

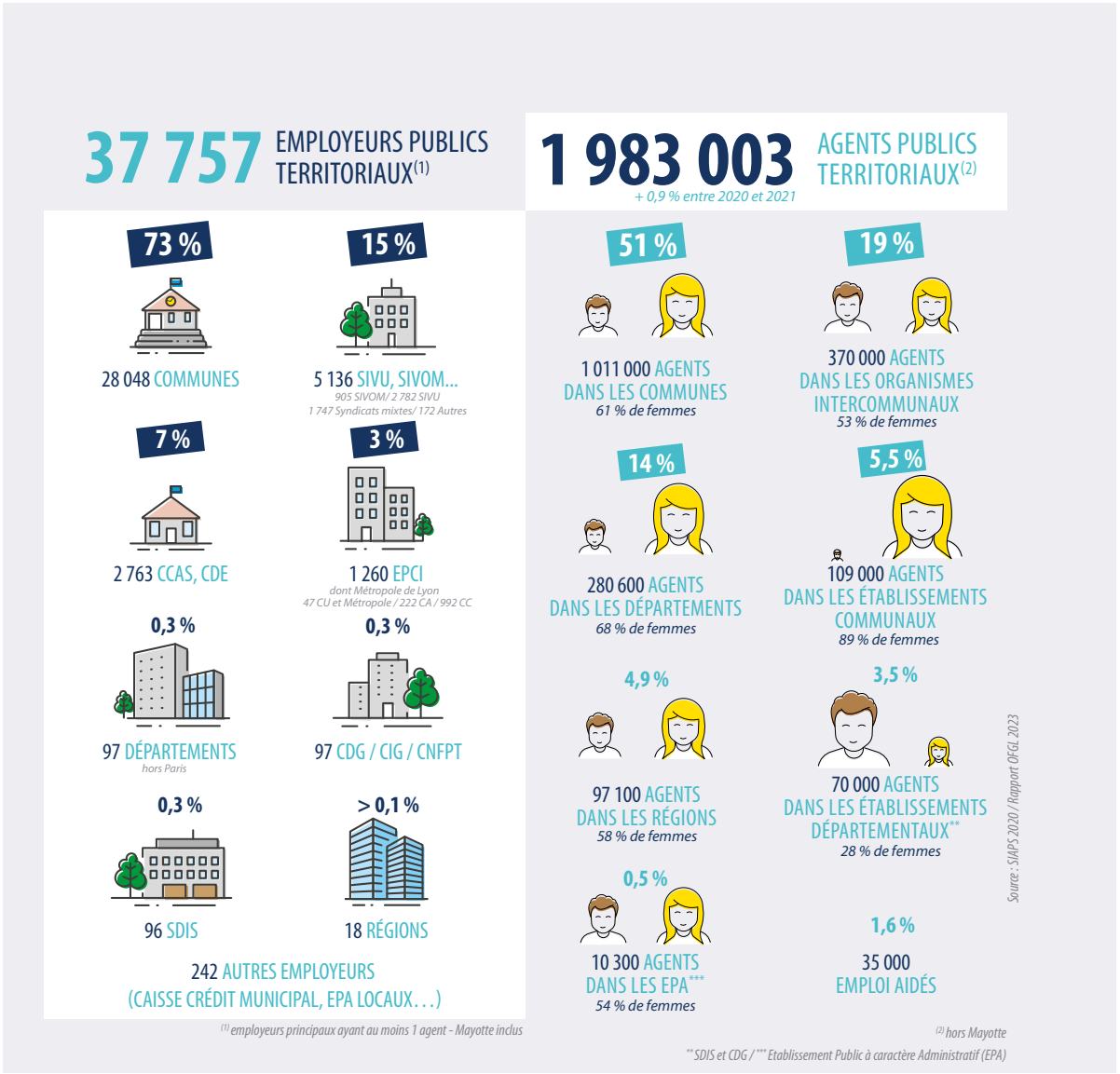


Source : Rapport sur l'état de la fonction publique 2024



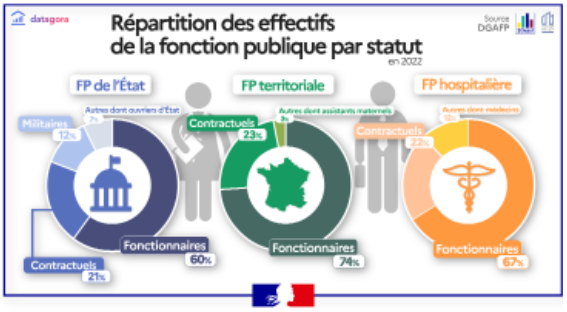
Source : Rapport sur l'état de la fonction publique 2024

Nombre d'employeurs territoriaux et répartition des agents par type d'employeurs

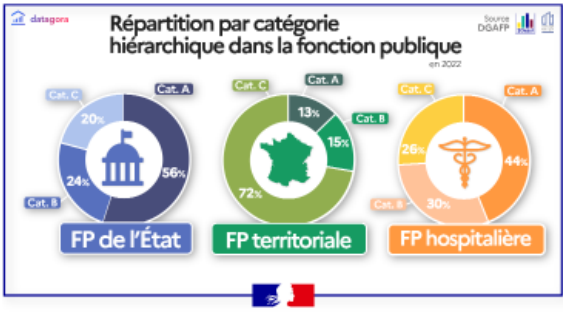


Source : 13ème édition du panorama de l'emploi territorial

Effectifs par statut, catégorie, filière

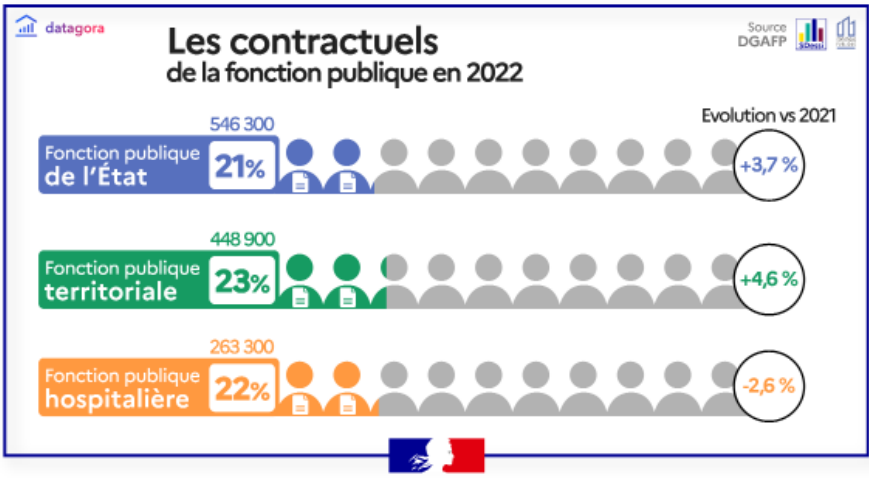


Source : Rapport sur l'état de la fonction publique 2024



Source : Rapport sur l'état de la fonction publique 2024

Emploi contractuel



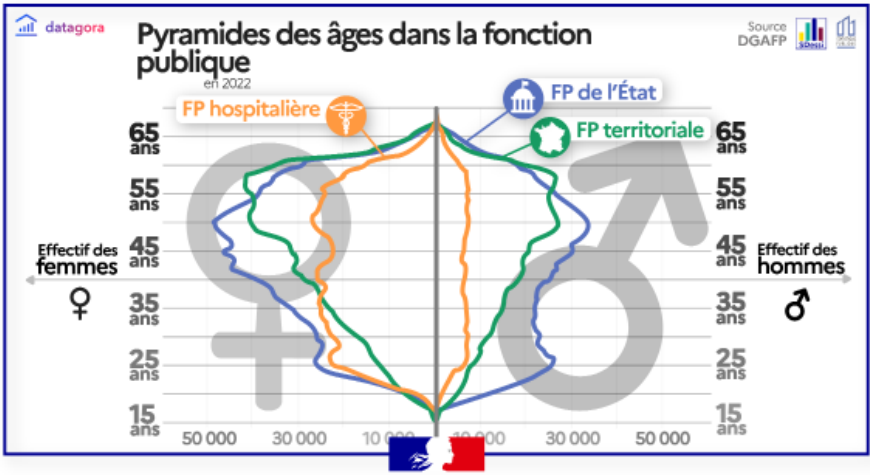
Source : Rapport sur l'état de la fonction publique 2024

RÉPARTITION DES CONTRACTUELS OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT SELON LE TYPE DE COLLECTIVITÉ

Type de collectivité	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi perm.
Régions	5,6 %	3,9 %
Départements	14,2 %	9,1 %
SDIS	3,7 %	0,4 %
Centres de gestion et CNFPT	0,5 %	0,6 %
Communes de moins de 1 000 habitants	4,3 %	7,2 %
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	3,5 %	2,9 %
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	3,8 %	2,8 %
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	3,0 %	2,2 %
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	6,8 %	6,1 %
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	6,8 %	6,7 %
Communes de 20 000 et 49 999 habitants	10,6 %	12,1 %
Communes de 50 000 et 79 999 habitants	4,8 %	4,3 %
Communes de 80 000 et 99 999 habitants	1,5 %	1,9 %
Communes de plus de 100 000 habitants	6,7 %	5,5 %
Total Établissements communaux	4,6 %	8,3 %
Communautés de commune	4,3 %	7,3 %
Communautés d'agglomération	5,3 %	5,8 %
Communautés urbaines et métropoles	5,6 %	3,9 %
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1,2 %	2,5 %
Syndicats mixtes	2,0 %	3,1 %
Autres établissements publics intercom.	1,0 %	2,2 %
Autres	0,4 %	1,4 %

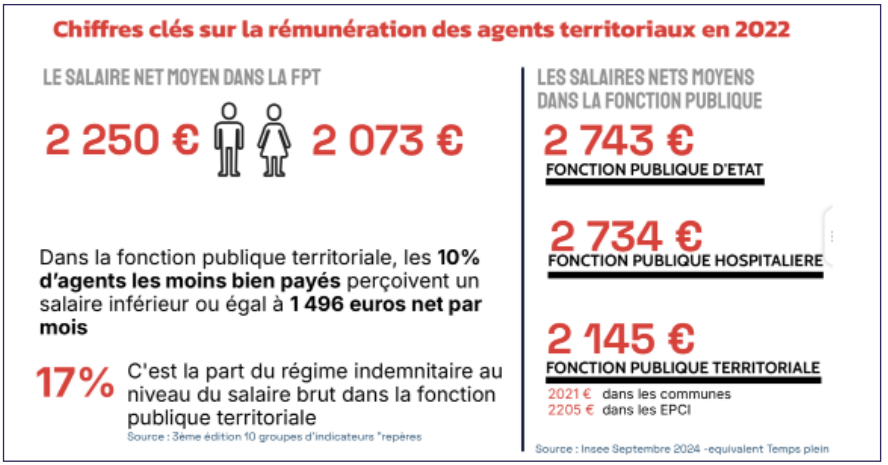
Sources : Rapports sociaux uniques 2022
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

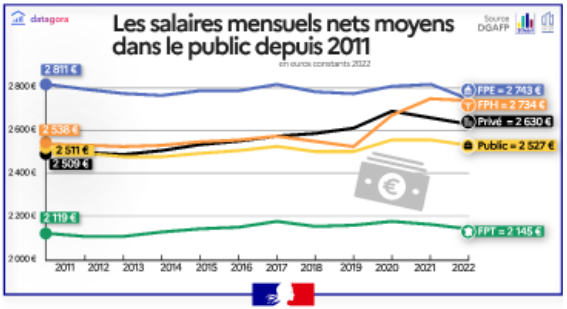
2 Pyramide des âges



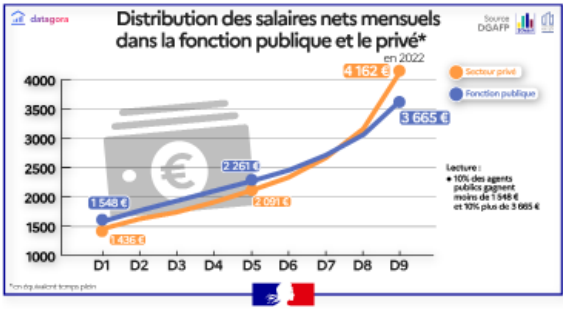
Source : Rapport sur l'état de la fonction publique 2024

3 Rémunération





Source : Rapport sur l'état de la fonction publique 2024



Source : Rapport sur l'état de la fonction publique 2024

Évolution du point d'indice

Le point d'indice sert à calculer le traitement brut des fonctionnaires, magistrats, militaires et de certains agents contractuels (rémunérés par référence à un indice). Le traitement brut mensuel est ainsi calculé en multipliant la valeur du point d'indice par l'indice majoré propre à chaque agent public. Celui-ci est fixé en fonction de son échelon, son grade, son cadre d'emplois et son ancienneté.

Date	Valeur	Valeur mensuelle du point
01/01/2023	59,0734	4,922783
01/07/2022	58,2004	4,850033
01/02/2017	56,2323	4,686025
01/07/2016	55,8969	4,658075
01/07/2010	55,5635	4,63029
01/10/2009	55,2871	4,60726
01/07/2009	55,1217	4,59348
01/10/2008	54,8475	4,57063
01/03/2008	54,6834	4,55695
01/02/2007	54,4113	4,53428
01/07/2006	53,9795	4,49829
01/11/2005	53,711	4,48592
01/07/2005	53,2847	4,44039
01/02/2005	53,0196	4,4183
01/01/2004	52,7558	4,39632
01/12/2002	52,4933	4,37444
01/03/2002	52,1284	4,34403

PART DES CHARGES DE PERSONNEL SUR LES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Indicateur 1

« La part des charges de personnel sur les dépenses de fonctionnement est, en général, plus élevée pour les communes, CCAS, CIAS, SDIS que pour les autres établissements. »

Intercommunalités de :

- **Métropoles** — **21 %** des dépenses de fonctionnement
- **- de 20 agents** — **11 %** des dépenses de fonctionnement
- **20 à 49 agents** — **19 %** des dépenses de fonctionnement
- **50 à 99 agents** — **25 %** des dépenses de fonctionnement
- **100 à 349 agents** — **25 %** des dépenses de fonctionnement
- **350 agents et +** — **27 %** des dépenses de fonctionnement

- **CCAS** — **68 %** des dépenses de fonctionnement
- **CIAS** — **65 %** des dépenses de fonctionnement

Communes de :

- **- de 20 agents** — **38 %** des dépenses de fonctionnement
- **20 à 49 agents** — **49 %** des dépenses de fonctionnement
- **50 à 99 agents** — **53 %** des dépenses de fonctionnement
- **100 à 349 agents** — **56 %** des dépenses de fonctionnement
- **350 agents et +** — **58 %** des dépenses de fonctionnement

- **SDIS** — **77 %** des dépenses de fonctionnement

- **Régions** — **15 %** des dépenses de fonctionnement
- **Départements** — **21 %** des dépenses de fonctionnement

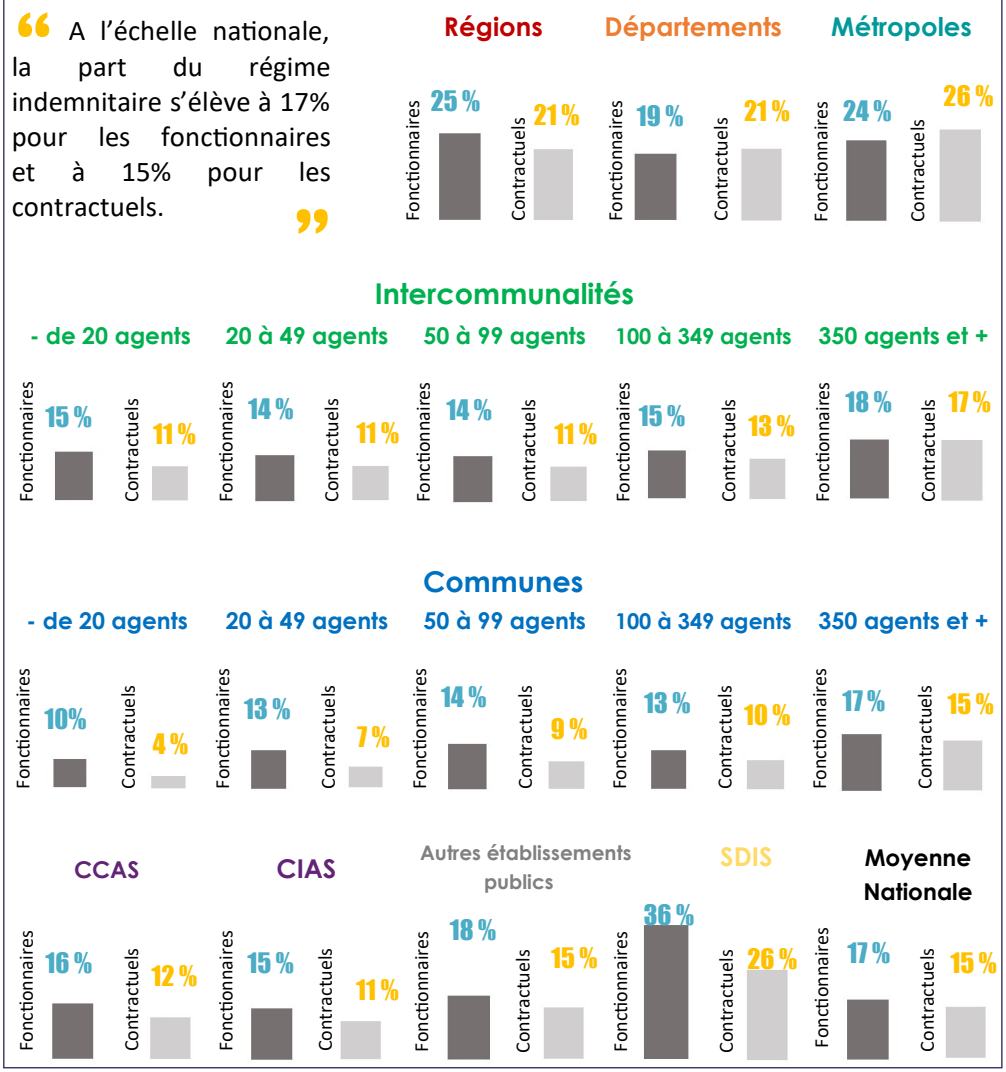
- **Autres établissements publics** — **14 %** des dépenses de fonctionnement
- **Nationale** — **31 %** des dépenses de fonctionnement

Source : 10 groupes d'indicateurs « repères » POUR LE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES 3ème ÉDITION 2024

PART DU RÉGIME INDEMNITAIRE SUR LES RÉMUNÉRATIONS BRUTES

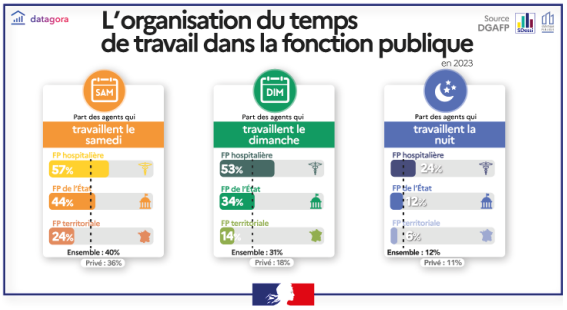
Indicateur 2

« A l'échelle nationale, la part du régime indemnitaire s'élève à 17% pour les fonctionnaires et à 15% pour les contractuels. »

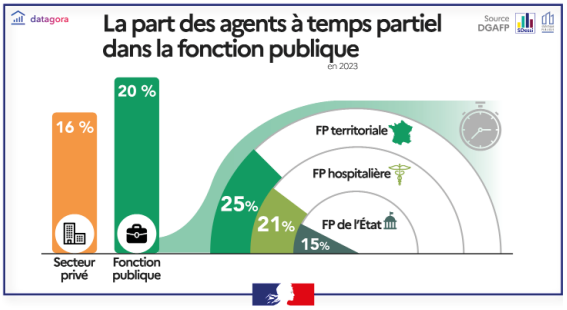


Source : 10 groupes d'indicateurs « repères » POUR LE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES 3ème ÉDITION 2024

4 Temps de travail

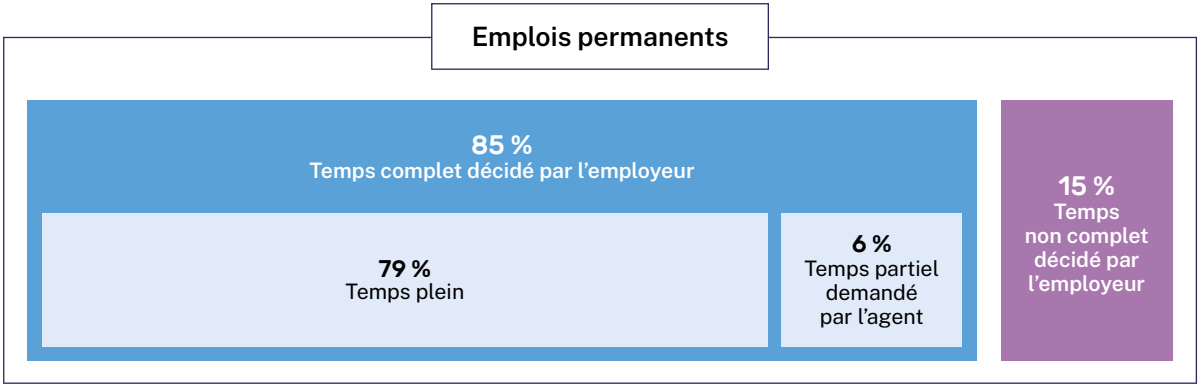


Source : Rapport sur l'état de la fonction publique 2024



Source : Rapport sur l'état de la fonction publique 2024

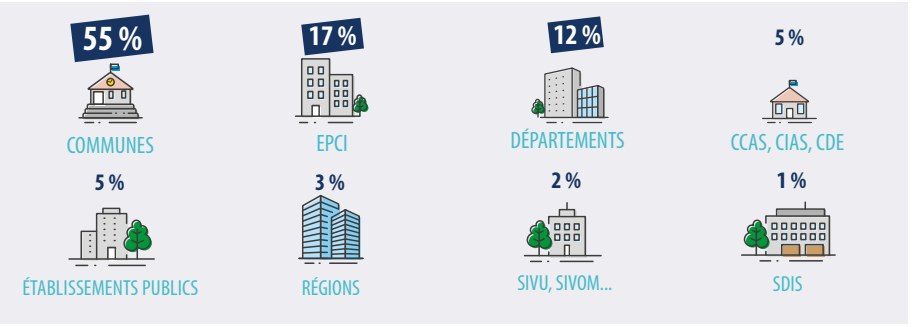
RÉPARTITION DES EMPLOIS PERMANENTS SELON LE TYPE D'EMPLOI ET LE TEMPS DE TRAVAIL



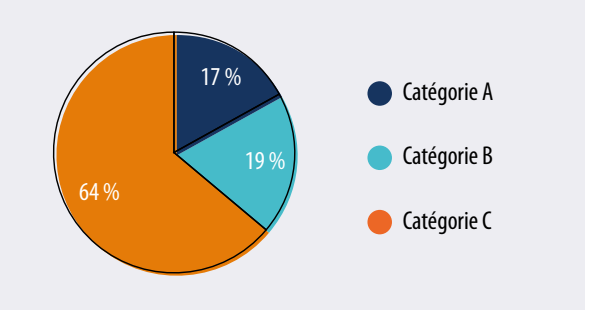
Source : Rapports sociaux uniques 2022
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts militaires

5 Recrutements

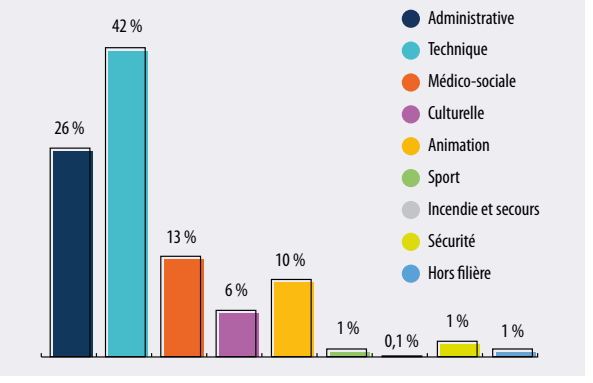
RÉPARTITION DES NOMINATIONS PAR TYPES DE COLLECTIVITÉS EN 2023



RÉPARTITION DES NOMINATIONS PAR CATÉGORIE EN 2023

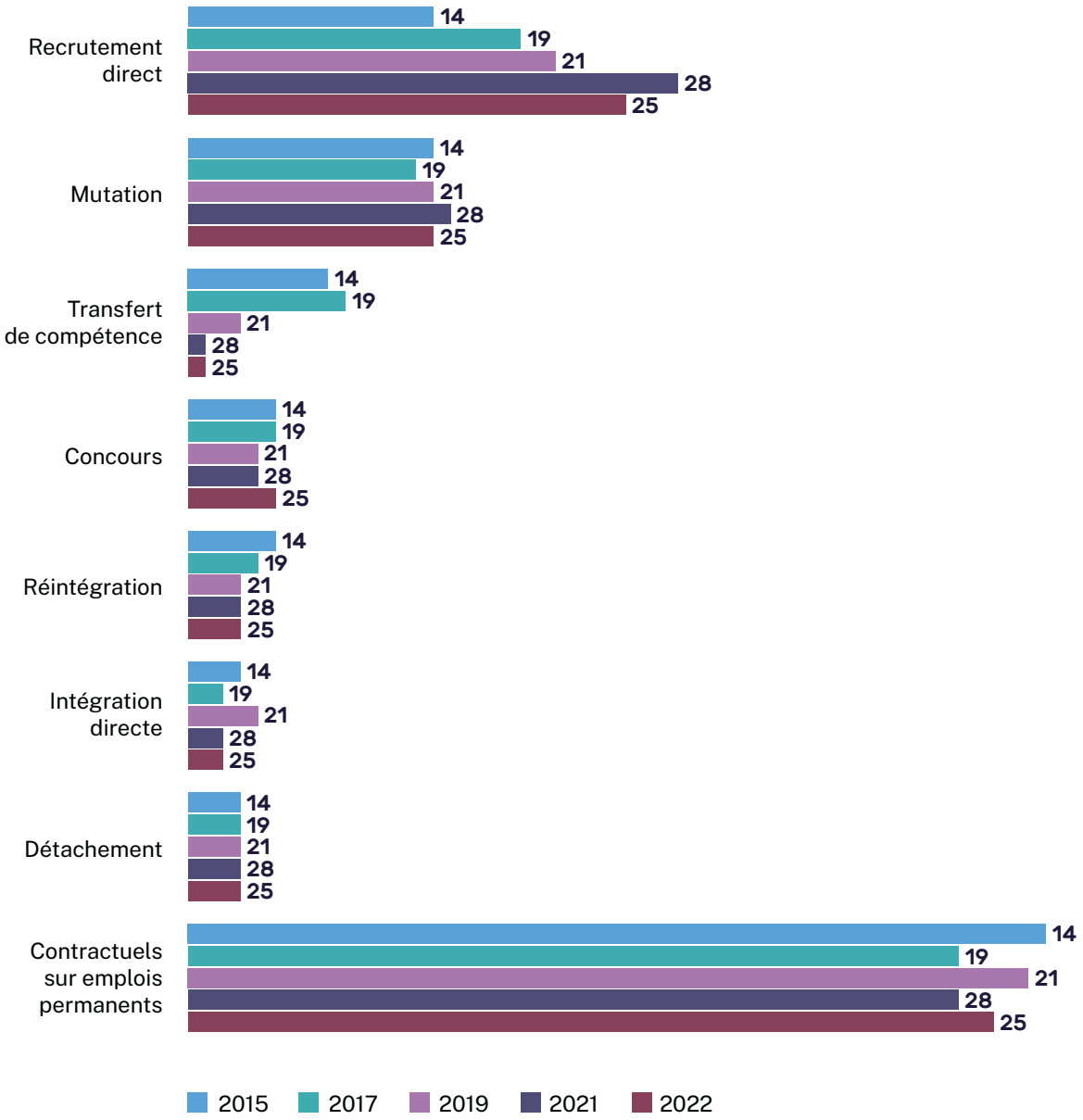


RÉPARTITION DES NOMINATIONS PAR FILIÈRE EN 2023



Source : 13ème édition du panorama de l'emploi territorial

RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS SUR EMPLOI PERMANENT DE 2015 À 2022



Source : Rapports sociaux uniques 2022
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts militaires

Top 10 des métiers en tension en 2023

Les métiers en tension se définissent comme ceux qui font face à des difficultés de recrutement, soit par manque de candidats, soit par des profils inadaptés. Leur identification repose principalement sur une durée de publication des offres supérieure à la moyenne.

2023		2022	2021
n° 1	Directeur ou directrice général(e)	n° 2	n° 2
n° 2	Médecin	n° 1	-
n° 3	Responsable des services techniques	n° 3	n° 1
n° 4	Secrétaire de mairie	n° 4	n° 5
n° 5	Directeur ou directrice financier	-	-
n° 6	Développeur ou développeuse économique	n° 7	-
n° 7	Responsable de gestion budgétaire et financière	-	-
n° 8	Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif	-	-
n° 9	Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	-	-
n° 10	Responsable de la gestion des déchets	-	-

** Précisions méthodologiques : indicateur lié à la durée moyenne de publication des offres*

Source : 13ème édition du panorama de l'emploi territorial

Top 10 des familles de métiers les plus recrutées en 2023

	Part de diffusions d'offres
Architecture, bâtiment et logistique	**14 %**
Citoyenneté, population, affaires administratives et vie associative	**12 %**
Education, animation et jeunesse	**11 %**
Culture	**6 %**
Voirie et infrastructures	**6 %**
Enfance et famille	**5 %**
Ingénierie écologique	**5 %**
Inclusion sociale	**5 %**
Restauration collective	**4 %**
Santé publique	**4 %**

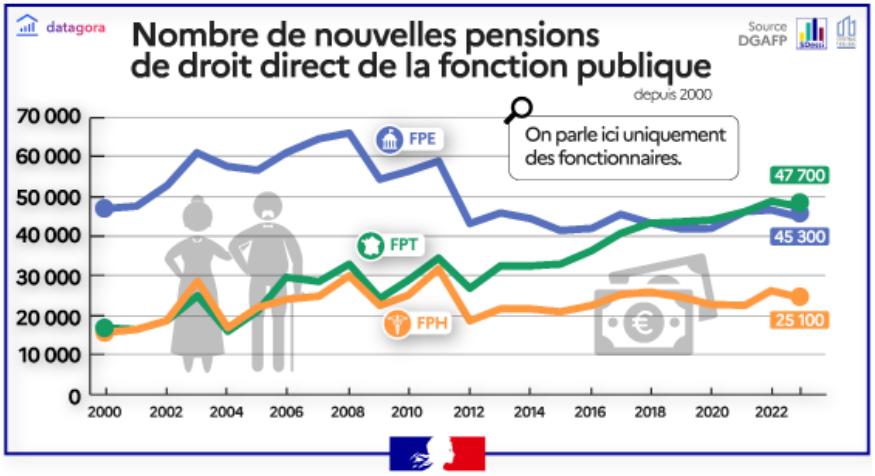
Source : 13ème édition du panorama de l'emploi territorial

Les 17 principaux métiers territoriaux

Métiers territoriaux	2017-2019			2012	Évolution (points de %)
	Effectifs	Part des effectifs (%)	Cumul (%)	Part des effectifs (%)	
Chargé de propreté des locaux	166 600	8,5	8,5	10,8	- 2,3
Assistant de gestion administrative	109 200	5,6	14,0	7,5	- 1,9
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	78 100	4,0	18,0	4,2	- 1,2
Agent de restauration	69 100	3,5	21,5	2,8	0,7
Assistant éducatif petite enfance	67 200	3,4	25,0	3,2	0,3
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	63 600	3,2	28,2	2,7	0,5
Animateur enfance-jeunesse	63 400	3,2	31,4	2,7	0,5
Ouvrier de maintenance des bâtiments	56 900	2,9	34,3	2,9	0,0
Jardinier	45 600	2,3	36,6	2,5	- 10,2
Chargé d'accueil	44 500	2,3	38,9	2,4	- 0,1
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	42 900	2,2	41,1	2,4	- 0,3
Assistant familial en protection de l'enfance	40 800	2,1	43,2	1,8	0,3
Aide à domicile	37 900	1,9	45,10	2,3	- 0,4
Travailleur social	36 700	1,9	47,0	1,6	0,2
Enseignant artistique	35 900	1,8	48,8	1,6	0,2
Agent de services polyvalent en milieu rural	35 100	1,8	50,6	1,3	0,5
Agent de propreté des espaces publics	25 000	1,2	51,8	1,5	- 0,3

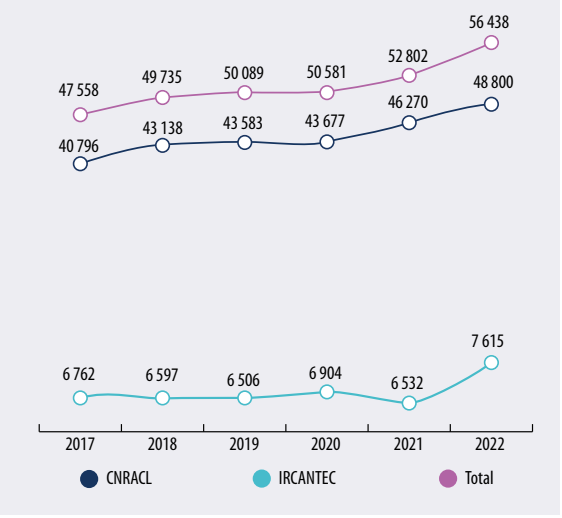
Sources : CNFPT - Observatoire de la FPT - Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017-2019
CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012

6 Retraite



Source : Rapport sur l'état de la fonction publique 2024

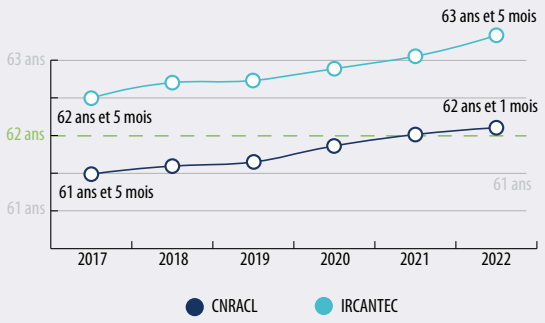
ÉVOLUTION PLURIANNUELLE DU NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE PAR RÉGIME



Source : 13ème édition du panorama de l'emploi territorial

LES DÉPARTS POUR INVALIDITÉ

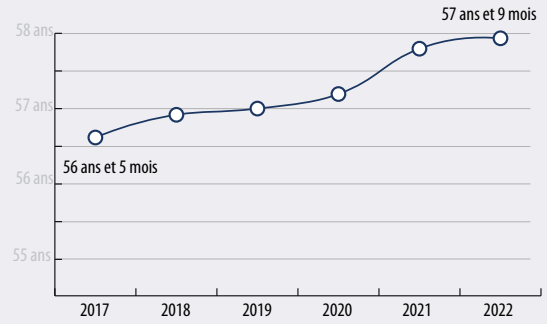
Evolution pluriannuelle de l'âge de départ à la retraite selon le régime de retraite



Source : 13ème édition du panorama de l'emploi territorial

CNRACL IRCANTEC

Evolution pluriannuelle de l'âge de départ à la retraite pour invalidité



Source : 13ème édition du panorama de l'emploi territorial

NOMBRE D'INAPTUTUDES, DE RETRAITES POUR INVALIDITÉ, DE TEMPS PARTIELS THÉRAPEUTIQUES, D'AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE OU DE POSTE DE TRAVAIL ET MISES EN DISPONIBILITÉ D'OFFICE

	2013	2015	2017	2019	2021	2022
Demande de reclassement au cours de l'année suite à une inaptitude	5 200	5 800	5 000	4 000	2 000	2 500
Reclassement effectif au cours de l'année suite à une inaptitude	2 900	3 500	3 100	2 500	1 200	1 700
Retraite pour invalidité	3 300	3 500	3 900	4 400	3 200	3 400
Licenciement pour inaptitude physique	600	800	600	700	600	600
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi au cours de l'année	4 200	4 900	4 900	4 500	3 700	4 100
dont filière technique	2 700	3 100	3 000	2 800	2 700	2 500
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	23 300	24 400	21 500	21 300	16 700	23 800
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	14 700	15 200	18 400	16 000	12 300	16 800
Mises en disponibilité d'office	4 200	5 100	4 700	4 100	4 000	4 400

Sources : Rapports sociaux uniques 2022
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

7 Handicap

5,66 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

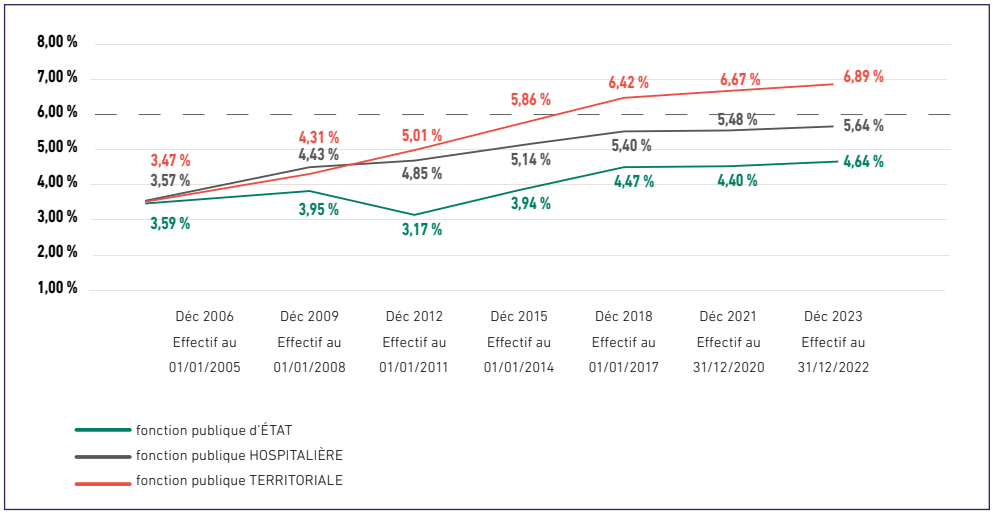
DEPUIS 2006, LE TAUX D'EMPLOI DIRECT A PROGRESSÉ DE :

- **+ 1,05 point** dans la Fonction publique D'ÉTAT
- **+ 2,07 point** dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE
- **+ 3,42 point** dans la Fonction publique TERRITORIALE

EN 2023, LES 3 VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE AFFICHENT UN TAUX D'EMPLOI DIRECT DE :

- **4,64** dans la Fonction publique D'ÉTAT — contre 4,36 % en 2022, soit une hausse de 0,28 point
- **5,64** dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE — contre 5,53 % en 2022, soit une hausse de 0,11 point
- **6,89** dans la Fonction publique TERRITORIALE — contre 6,72 % en 2022, soit une hausse de 0,17 point

ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DIRECT PAR VERSANT DE LA FONCTION PUBIQUE



Source : Rapport d'activité 2023 du FIPHFP

RÉPARTITION DES CONTRIBUTIONS PAR FONCTION PUBLIQUE

Fonction publique D'ÉTAT



78 891 184 €

- 14,33 M€ par rapport à 2022
(- 15,38 %)

Fonction publique HOSPITALIÈRE



37 547 722 €

- 4,84 M€ par rapport à 2022
(- 11,41 %)

Fonction publique TERRITORIALE



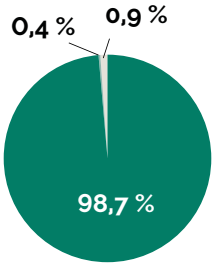
31 461 032 €

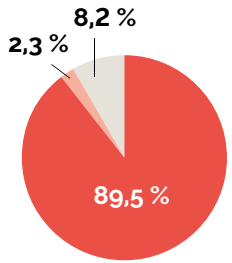
- 0,10 M€ par rapport à 2022
(- 0,33 %)

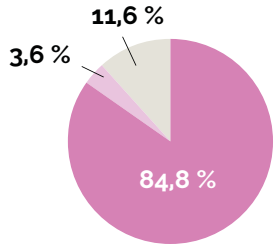
Source : Rapport d'activité 2023 du FIPHFP

DÉTAIL DES CONTRIBUTIONS PAR FONCTION PUBLIQUE

Fonction publique D'ÉTAT	Fonction publique HOSPITALIÈRE	Fonction publique TERRITORIALE
78,89 M€ dont	**37,55 M€** dont	**31,46 M€** dont
77,83 M€ contributions reçues	**33,61 M€** contributions reçues	**26,69 M€** contributions reçues
0,34 M€ contributions forfaitaires	**0,86 M€** contributions forfaitaires	**1,13 M€** contributions forfaitaires
0,72 M€ Redressements	**3,08 M€** Redressements	**3,64 M€** Redressements

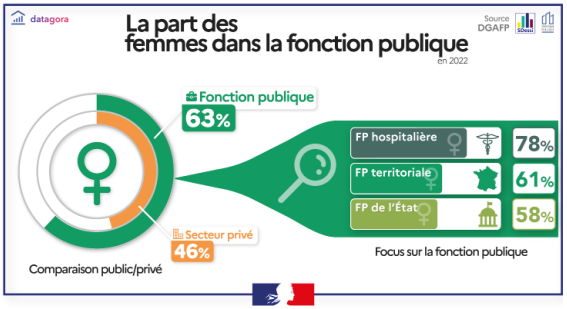




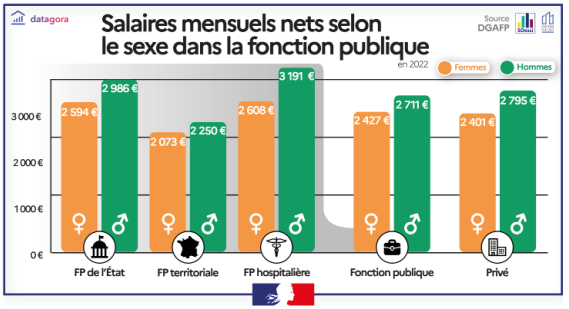


Source : Rapport d'activité 2023 du FIPHFP

8 Égalité femmes/hommes

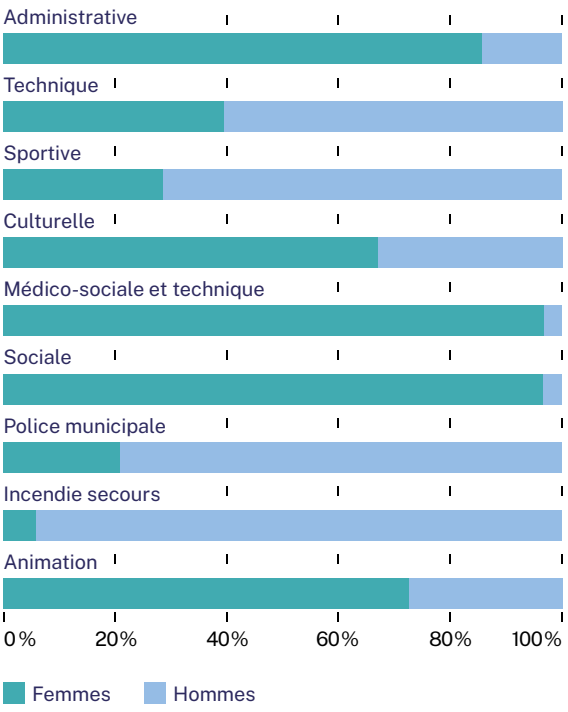


Source : Rapport sur l'état de la fonction publique 2024



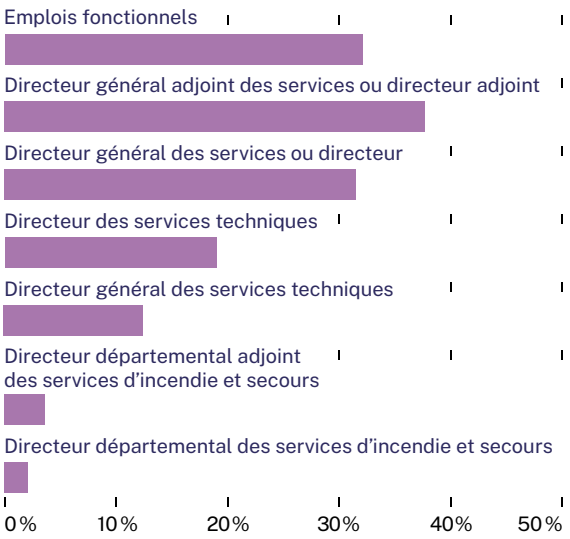
Source : Rapport sur l'état de la fonction publique 2024

RÉPARTITION PAR SEXE DES FONCTIONNAIRES SELON LA FILIÈRE



Sources : Rapports sociaux uniques 2022
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

PART DE FEMMES PARMI LES AGENTS OCCUPANT UN EMPLOI FONCTIONNEL ET PARMI L'ENSEMBLE DES AGENTS



Sources : Rapports sociaux uniques 2021
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

PART DE FEMMES PARMI LES FONCTIONNAIRES, SELON LE TYPE DE COLLECTIVITÉ

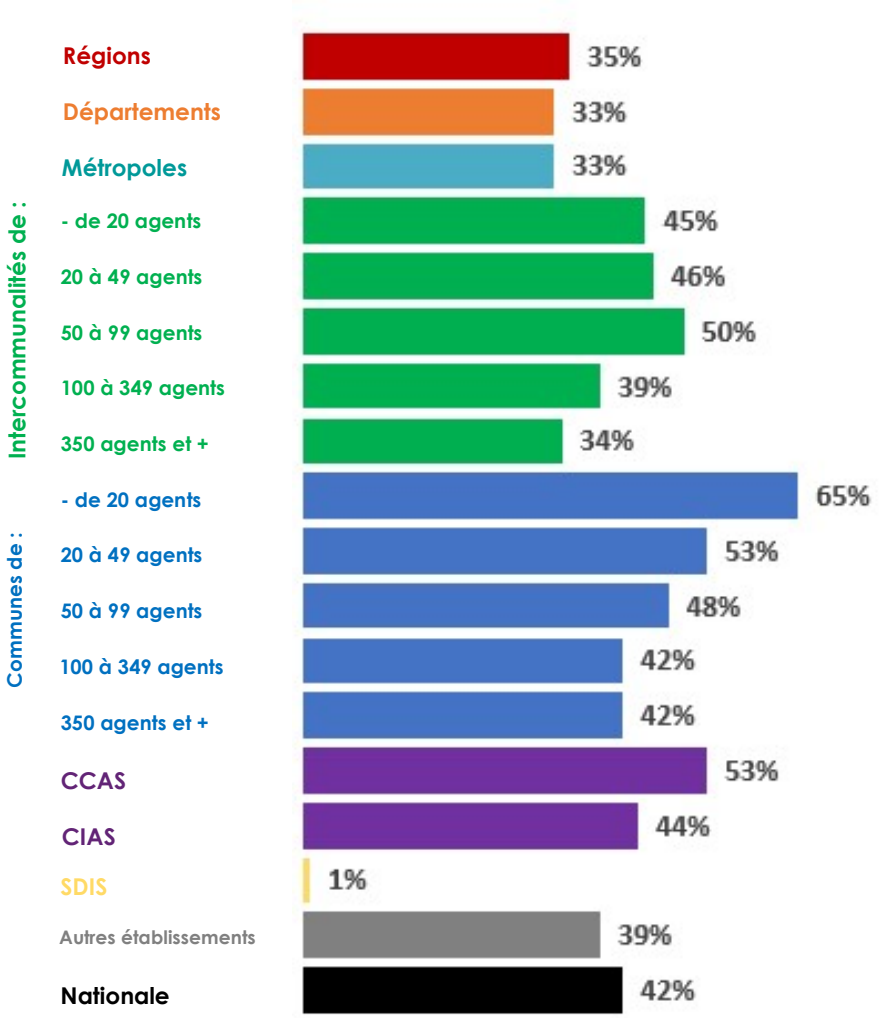
Type de collectivité	Part de femmes
Régions	59 %
Départements	64 %
SDIS	16 %
Centres de gestion et CNFPT	78 %
Organismes départementaux	55 %
Communes de moins de 1 000 habitants	64 %
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	65 %
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	62 %
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	60 %
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	61%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	59 %
Communes de 20 000 et 49 999 habitants	60 %
Communes de 50 000 et 79 999 habitants	58 %
Communes de 80 000 et 99 999 habitants	58 %
Communes de plus de 100 000 habitants	63 %
Total des communes	61%
Total Etablissements communaux	88 %
Communautés de commune	65 %
Communautés d'aglomération	55 %
Communautés urbaines et métropoles	40 %
Total des EPCI à fiscalité propre	52 %
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	75 %
Syndicats mixtes	39 %
Autres étab. publics intercommunaux	85 %
Total des groupements intercom. sans FP	61%
Autres	57 %
Ensemble	**60 %**

Sources : Rapports sociaux uniques 2022
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

PART DES FEMMES PARMI LES AGENTS SUR EMPLOI FONCTIONNEL

Indicateur 2

« La part des femmes parmi les agents sur emploi fonctionnel est de 42%. »



Source : 10 groupes d'indicateurs « repères » POUR LE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES 3ème ÉDITION 2024

PART DES PRIMES SUR LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES POUR LES FEMMES /HOMMES

Indicateur 5

€ Part du régime indemnitaire pour les femmes € Part du régime indemnitaire pour les hommes

« En moyenne, la part du régime indemnitaire est de 15% pour les femmes contre 20 % pour les hommes. »

Régions		Départements		Métropoles	
24 %	25 %	18 %	21 %	24 %	24 %
€	€	€	€	€	€

Intercommunalités

- de 20 agents		20 à 49 agents		50 à 99 agents		100 à 349 agents		350 agents et +	
14 %	14 %	10 %	12 %	11 %	13 %	13 %	14 %	17 %	18 %
€	€	€	€	€	€	€	€	€	€

Communes

- de 20 agents		20 à 49 agents		50 à 99 agents		100 à 349 agents		350 agents et +	
9 %	10 %	12 %	13 %	11 %	13 %	11 %	13 %	16 %	18 %
€	€	€	€	€	€	€	€	€	€

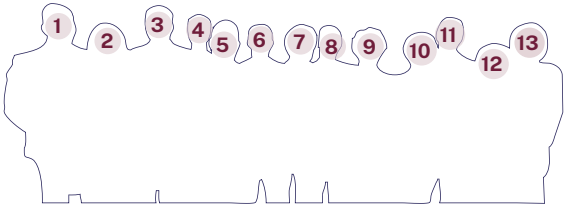
CCAS		CIAS		SDIS		Autres établissements publics		Moyenne Nationale	
15 %	16 %	14 %	16 %	28 %	37 %	17 %	18 %	15 %	20 %
€	€	€	€	€	€	€	€	€	€

Source : 10 groupes d'indicateurs « repères » POUR LE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES 3ème ÉDITION 2024

Les représentants de la coordination des employeurs territoriaux lors du forum consacré à la fonction publique territoriale au 106ème Congrès des maires et présidents d'intercommunalités de France (20 novembre 2024)



© Victoria Viennet



Association des maires de France
Secrétaire générale de l'AMF, maire de Lampertheim : **Murielle FABRE** 7

Association des maires ruraux de France
Maire de Savignac sur l'Isle : **Chantal GANTCH** 10

Association des petites villes de France
Maire de Saint-Maurice : **Igor SEMO** 3

CNFPT
Président du Centre national de la fonction publique territoriale : **Yohann NEDELEC** 8

CSFPT
Maire de Sceaux, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) : **Philippe LAURENT** 5

Départements de France
Président du conseil départemental de la Mayenne : **Olivier RICHEFOU** 6

FNCDG
1er vice-président de la Fédération nationale des centres de gestion, maire de Plouec du Trieux : **Vincent LE MEAUX** 1

France urbaine
Conseillère municipale déléguée de Rennes, vice-présidente de Rennes Métropole : **Emmanuelle ROUSSET** 9

Intercommunalités de France
Président de l'agglomération Foix-Varilhes : **Thomas FROMENTIN** 4

Régions de France
Vice-présidente du conseil régional Nouvelle-Aquitaine : **Sandrine DERVILLE** 2

Villes de France
Maire de Saint-Quentin : **Frédérique MACAREZ** 13

Associés à la CET

FIPHFP
Présidente du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique : **Françoise DESCAMPS-CROSNIER** 12

Ircantec
Président de l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques, maire d'Allons : **Christophe IACOBBI** 11



Source : Nuage de mots en réponse à la question posée lors du 106e Congrès de l'AMF : « Par quels adjectifs qualifieriez-vous la qualité première d'un agent territorial ? »

HoRHizons 2025

Design graphique : coolgray.fr – Impression : Mail Edit

www.amf.asso.fr

www.amrf.fr

www.apvf.asso.fr

www.cnfpt.fr

www.departements.fr

www.fncdg.com

www.franceurbaine.org

www.intercommunalites.fr

www.regions-france.org

www.villesdefrance.fr

En collaboration avec le collège employeurs du CSFPT

Fédération des personnels des services publics et des services de santé FORCE OUVRIERE 153-155 rue de Rome 75017 PARIS
☎01 44 01 06 00 - ✉ fo.territoriaux@fosps.com et fo.sante-sociaux@fosps.com

Monsieur Laurent MARCANGELI
Ministre de l'Action publique, de la fonction publique et de la simplification
Hôtel de Rothelin-Charolais
101, Rue de Grenelle
75007 PARIS

Paris, le 14 janvier 2025

LE SECRETAIRE GENERAL
Branche « Services Publics »

Nos réf. : DR/LM/IR - 5

Objet : Demande d'aide financière solidaire pour les agents de la Fonction Publique Territoriale du territoire de Mayotte

Monsieur le Ministre,

Je me permets de vous écrire pour attirer votre attention sur la situation préoccupante que vivent les agents de la Fonction Publique Territoriale (FPT) de Mayotte après le passage du cyclone Chido.

Dans un contexte actuel déjà marqué par une inflation exponentielle ayant amputé leur pouvoir d'achat ces dernières années, le passage du cyclone Chido a engendré des conséquences financières sans précédent et de nombreux agents territoriaux font face à des difficultés quasi-insurmontables. Contrairement à leurs homologues des Fonctions Publiques Hospitalière et d'État, il n'existe à ce jour aucune structure nationale d'action sociale couvrant l'ensemble des agents territoriaux, comme le CGOS dans l'hospitalière ou l'action sociale interministérielles pour les agents d'État.

C'est pourquoi et par principe de solidarité et d'égalité entre les différentes branches de la Fonction Publique, Force Ouvrière demande que des aides financières puissent leur être attribuées en urgence.

Force Ouvrière salut les initiatives déjà prises par le CGOS et l'action sociale interministérielle qui ont su répondre aux besoins urgents des agents en apportant des soutiens concrets. Il serait juste et salvateur qu'un dispositif similaire soit mis en œuvre pour les agents territoriaux, afin de renforcer leur résilience face aux défis actuels.

À cette fin, nous vous demandons de bien vouloir envisager, en concertation avec les associations d'élus et les collectivités locales, la création d'un fonds de solidarité national. Un tel dispositif pourrait offrir un soutien précieux aux agents territoriaux, tout en témoignant d'une volonté ferme d'assurer une égalité de traitement entre les différentes fonctions publiques.

Notre organisation syndicale est convaincue qu'une telle initiative serait perçue comme un geste fort en faveur de la cohésion sociale et du bien-être des agents territoriaux, dont la présence quotidienne reste sans faille malgré des conditions extrêmement difficiles et assure le fonctionnement des services publics locaux pour le bien de tous.

Dans l'attente de votre retour, je reste à votre disposition pour toute information complémentaire ou rencontre qui pourrait permettre d'avancer dans cette démarche.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

Dominique REGNIER



Copie à : Messieurs le ministre des Territoires, le ministre de l'Outre-mer, Président de la CET : Monsieur Philippe LAURENT, Fédération Nationale des centres de gestion, comité national d'action social.....

CONGRES 4-5-6 JUIN 2005
GRAND PALAIS LILLE

PRE-PROGRAMME



PROGRAMME CONGRESSISTES

MERCREDI 4 JUIN 2025

12H00 – 13H30
Accueil des participants
Cocktail déjeunatoire dans l'espace LE SQUARE

13H30 – 14H45
Ouverture du Congrès
Théâtre Louis PASTEUR

Eric DURAND, Président du CDG du Nord
Michel HIRIART, Président de la FNCDG
Représentant de la Ville de Lille
Représentant de la Métropole Européenne de Lille
Représentant du Conseil régional des Hauts de France
Représentant du département du Nord

14H45 – 16H00
Inauguration du Salon des exposants
Espace LE SQUARE

16H00 – 18H00
Table-ronde : Quel service public local à l'horizon 2030 ?

Il ressortait en 2022 du baromètre Kantar que 75% des français estimaient que les services publics avaient su assurer la continuité pendant la crise sanitaire.

Les acteurs publics doivent répondre à des exigences nouvelles et de nombreux défis émergent très rapidement au sein de la société comme le vieillissement de la population, l'évolution climatique et énergétique, la concentration des emplois au sein des métropoles mais surtout les nouvelles attentes des usagers.

Ces transitions posent différentes questions sur l'évolution du service public territorial à l'horizon 2030, questions qui feront l'objet des débats au cours de cette table-ronde :

- Celle du comment faire plus avec des ressources de plus en plus faibles et des dépenses de fonctionnement qui augmente du fait de l'inflation mais aussi des mesures législatives et gouvernementales (dans un contexte également où le Gouverneur de la Banque de France juge, compte-tenu de l'ampleur du déficit public, indispensable la baisse des dépenses de fonctionnement)

- Mais aussi celle du mode de gestion des services. La gestion du service public peut ainsi être assurée de manière directe ou bien indirecte. Dans un contexte de maîtrise, voire de réduction des dépenses publiques, les collectivités réfléchissent à un renforcement de leurs marges de manœuvre budgétaires, par la réduction ou la maîtrise des charges fixes. La question d'externaliser un service se pose également quand manquent les compétences en interne ou pour faire face à une hausse d'activité. Mais le service est-il plus efficient pour autant ? Par exemple, l'Inspection générale des finances puis la Cour des comptes ont dénoncé les surcoûts induits par les partenariats publics privés.

- L'accroissement des inégalités dans l'accès aux services publics constitue un autre élément à prendre en compte. L*a numérisation des services publics* et *le recul des implantations territoriales des guichet*s *même avec le développement des maisons France services qui donnent parfois le sentiment d'un service public à éclipses* constituent la cause principale *« des ruptures d'accès aux droits sanctionnées par le Conseil d'État et la Cour européenne des droits de l'homme »*

- Comme le précise l'étude de juin 2021, *« Comment financer la transition écologique dans les collectivités locales ? »*, les collectivités locales ont un rôle majeur et fondamental à jouer dans la transition écologique. La transition écologique et énergétique est porteuse d'enjeux en matière de gestion des ressources humaines. Il s'agit d'anticiper ses impacts sur les métiers, les besoins en recrutement, les formations initiales et tout au long de la vie.

- Les aspirations des candidats du marché de l'emploi qui ont changé. Les bouleversements qu'a connus le monde de la fonction publique ces dernières années ont eu un impact plus global sur la notion de service public et sur l'engagement des agents.

- Des métiers territoriaux exposés avec les médias relayant les atteintes aux biens mais aussi aux personnes et l'usure professionnelle.

  La prévention de l'usure professionnelle et l'accompagnement des deuxièmes parties de carrière seront un enjeu de la mise en œuvre de la réforme des retraites.

- L’évolution même de la gestion des ressources humaines, la loi de transformation de la fonction publique ayant renforcé la contractualisation et introduit trois dispositifs issus du secteur privé dans la fonction publique : le contrat de projet, l’indemnité de précarité et la rupture conventionnelle

- Les questions de plus en plus prégnantes de déontologie, de laïcité… qui contribuent également à façonner l’évolution du service public

Intervenants pressentis
Animateur : Hugues PERINEL, journaliste
Françoise GATEL, Ministre déléguée auprès du ministre de l'Aménagement du territoire et de la Décentralisation, chargée de la Ruralité
Alain MARC, Sénateur de l’Aveyron, Vice-Président du Sénat
Patrick CHAIZE, Sénateur de l’Ain, Membre de l'office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques
Guy GEOFFROY, Maire de Combs-la-Ville et président de l’association les Eco Maires
Patrick MOLINOZ, Maire de Venarey-les-Laumes, Vice-Président de la Région Bourgogne Franche Comté
Gilles GUGLIELMI, professeur d’université de droit public

20H00 – 23H30
Visite du Palais des Beaux-Arts de Lille
Cocktail dinatoire





JEUDI 5 JUIN 2025

8H30 – 09H30
Accueil des participants

09H30 – 11H30
Atelier n°1 : La mise en œuvre des accords négociés
Salles 3.5 et 3.6

Dans la Fonction publique, comme le rappelait l'étude d'impact du projet de loi de transformation de la fonction publique, le dialogue social s'est longtemps limité aux seules consultations des instances représentatives du personnel.

La loi du 5 juillet 2010 affichait la volonté de moderniser en profondeur le dialogue social et s'articulait autour de plusieurs orientations dont la promotion de la négociation dans la fonction publique.

En effet, la loi du 13 juillet 1983 ne reconnaissait que la négociation salariale. En 2010, la négociation a été ouverte à un vaste champ : carrière et promotion professionnelle, formation, action sociale, hygiène, sécurité et santé au travail, insertion professionnelle des handicapés ou égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Un rapport publié en avril 2020 mettait en évidence le fait que peu d'accords négociés avaient été signés dans la fonction publique tant au niveau national que local. Au niveau national, 4 accords avaient été signés entre 2010 et 2020 dont ceux sur les RPS en 2013 ou PPCR en 2015.

La loi déontologie du 20 avril 2016 avait modifié les modalités de calcul de la règle de l'accord majoritaire afin de faciliter la signature des accords.

L'un des objectifs poursuivis par le Gouvernement, dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique, était de promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif.
Aussi, l'ordonnance du 17 février 2021 visait à donner aux employeurs territoriaux les moyens de trouver les solutions collectives les plus adaptées aux enjeux des territoires et des services publics.

Les accords passés entre représentants des administrations et représentants des fonctionnaires se sont multipliés (protocoles d'accord sur l'amélioration des carrières et l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique, sur la précarité, sur les risques psychosociaux…) et ont été encouragés avec l'ordonnance du 17 février 2021. Une pratique normative unilatérale amplement dominante peut-elle être avantageusement rééquilibrée par la conclusion d'accords collectifs négociés ?

3 ans après l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 17 février 2021, dans le cadre de cet atelier pourraient être abordés les questionnements suivants :

- Le champ des accords conclus par les collectivités
- Les accords obligatoires et les accords facultatifs
- La méthodologie de négociation

- L'évolution du rôle des employeurs territoriaux depuis la mise en œuvre de la CET et l'exemple de la négociation nationale en matière de PSC
- Le rôle spécifique des Centres de gestion
- La mise en œuvre de négociations annuelles
- La révision du cadre juridique des accords négociés
- La mise en œuvre d'accords en matière de protection sociale complémentaire

Intervenants pressentis
Animateur : Séverine BELLINA, journaliste
Christian VIGOUROUX, Président de section honoraire au Conseil d'Etat
Jean-Marc FRIZOT, Vice-Président de la Fédération, Vice-Président du CDG 71
Emmanuelle ROUSSET, conseillère municipale déléguée aux ressources humaines et au dialogue social, ville de Rennes
Hélène GUILLET, Directrice du CDG 44 et un maire ou président d'un établissement ayant adhéré à l'accord régional sur la PSC
Valérie BOUVIER, Directrice du CDG 74
Lorène CARRERE, avocate, Cabinet Sebban et associés
Représentants du collège représentants du personnel du CSFPT

09H30 – 11H30
Atelier n°2 : Le rôle des Centres de gestion en matière de santé et sécurité au travail
Théâtre Louis PASTEUR

Les collectivités et établissements doivent disposer d'un service de médecine du travail (article L 812-3 du CGFP) et, pour remplir cette obligation, ils ont très largement recours aux services créés par les Centres de Gestion.

Les CDG peuvent créer des services de médecine du travail mais également des services de prévention des risques professionnels, qui sont mis à la disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande.

Par ailleurs, au titre de leurs missions obligatoires, les CDG assurent le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à leurs fonctions, de catégorie A, B et C.

La procédure de reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires territoriaux obéit au respect de règles faisant intervenir le conseil médical dont le secrétariat est assuré, dans la FPT, par les CDG et plus rarement de façon autonome pour certaines collectivités non affiliées.

La diversité des situations rencontrées par chaque collectivité nécessite le développement d'une multiplicité de solutions.

Les Centres accentuent le développement de services pluridisciplinaires ou fonctionnant en réseau, pour s'adapter à chaque étape de la carrière des agents et répondre à des enjeux complexes.

Ainsi, pour exercer la mission obligatoire de gestion des carrières, lorsque se présentent des difficultés de santé, l'approche statutaire n'est pas suffisante. Au

sein d'un Centre, des services tels que "Conditions de travail", "Mobilité-Emploi-Compétences" et "Conseil en organisation", sensibilisés aux questions de reconversion et de reclassement, sont dès lors mis en réseau.

L'activité en matière de contrats d'assurance groupe constitue une illustration, non seulement de l'effet mutualisateur des Centres, mais encore des bénéfices de leur culture pluridisciplinaire. Ainsi, le contrat groupe porté par les CDG, outre sa fonction assurantielle, permet aussi aux collectivités de bénéficier de la synergie de leurs services : instances médicales, prévention des risques professionnels, médecine, ouvrant dans ce cas un accompagnement pour lutter contre l'absentéisme, prévenir le reclassement lié à la constatation de l'inaptitude, conseiller l'employeur dans la gestion des arrêts lourds…

Les CDG se sont vus confier par l'Ordonnance du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, une nouvelle mission *obligatoire* « d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents » dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Cette mission illustre l'idée de créer des « passerelles professionnelles » permettant de changer de métier, de versant de la Fonction publique, voire de rejoindre le secteur privé, sachant que le projet d'évolution professionnelle peut également viser à prévenir une situation d'inaptitude. La mission de conseil en évolution professionnelle doit compter parmi les vecteurs, non seulement de la mobilité, mais également de la prévention des situations d'inaptitude.

En matière de reclassement l'ordonnance du 19 janvier 2017 et son décret d'application en date du 5 mars 2019 sont également venus instaurer une période de préparation au reclassement pour laquelle les Centres de Gestion sont partie prenante. L'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 et le décret n°2022-626 du 22 avril 2022 ont modifié les procédures de reclassement et de PPR.

Le secrétariat des Instances Médicales se fait en synergie avec d'autres fonctions RH, en lien avec les pôles santé prévention et le conseil statutaire (carrières, retraite) : de nombreux CDG ont conçu cette compétence comme une composante d'un ensemble médico-social permettant d'obtenir une vision globale ainsi qu'une prestation de conseil transversal de nature à accélérer le traitement des dossiers et à mieux les orienter.

Cette démarche en synergie de services s'appuie également sur la connaissance dont disposent les CDG des bassins d'emploi et de leurs caractéristiques, du fait de l'exploitation des données sociales qu'ils recueillent auprès des collectivités et consolident par leurs Observatoires régionaux, mais également par le biais des bilans de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines que les CDG sont chargés d'établir et par la gestion de la bouse de l'emploi.

L'atelier permettra de présenter l'activité des Centres de gestion sur les problématiques de santé et de sécurité au travail mais également les problématiques suivantes :

- La nécessité d'anticiper les évolutions démographiques

- Le développement de missions et d'outils concourant à la prévention des situations d'inaptitude et au reclassement
- La gestion du risque maladie
- Les difficultés rencontrées par les collectivités et les centres dans la mise en œuvre de leurs missions et obligations en faveur de la santé et sécurité au travail
- Le développement des démarches en matière de qualité de vie au travail
- Les propositions d'évolution législative et réglementaire.

Intervenants pressentis
Animateur : Membre d'idéal'co
Eric DURAND, Président du CDG 59
Anne THIBAULT, Présidente du CDG 77
Françoise DESCAMPS-CROSNIER, Présidente du FIPHFP
Murielle FABRE, Secrétaire générale de l'AMF, maire de Lampertheim
Christophe BERNARD, DRH, Département de l'Essonne
Patrice RABAUD, DGA RH, Affaires juridiques, instances, Ville de Lille
Pascale CORNU, Directrice du CDG 67, Vice-Présidente de l'ANDCDG

12H30 – 13H30 Déjeuner
Salle 4.2

14H30 – 17H30
Assemblée générale de la FNCDG
Théâtre Louis PASTEUR

Discours du Ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification

20H00 – 0H00
Dîner de gala au domaine de la Chanterelle



VENDREDI JUIN 2025

8H30 – 9H30
Accueil des participants

10H00 – 12H00
Table-ronde : Parcours professionnels : quelle capacité à offrir de nouvelles perspectives d'évolution ?
Théâtre Louis PASTEUR

L'une des grandes forces de la fonction publique c'est d'offrir de réelles capacités d'évolution à ses agents, que ce soit par la formation, l'évolution hiérarchique, l'exercice d'un nouveau métier, un changement d'employeur ou de région. Ce parcours professionnel se construit notamment en passant des concours, des examens professionnels ou par la voie de la promotion interne mais également avec l'appui des employeurs territoriaux ou de certains établissements comme le CNFPT et les Centres de gestion.

L'un des enjeux clés de l'attractivité des métiers du service public local est la capacité à offrir les conditions de ces perspectives en tenant des compétences et aspirations de chacun. Or l'univers professionnel des agents territoriaux évolue et va évoluer tant sous l'effet des mutations des besoins et des attentes de la société que de celles des conditions d'exercice des missions et de l'allongement des carrières.

Le gouvernement précédent avait attribué une image obsolète aux catégories (A, B et C) dans la fonction publique, les rendant responsables de sa désaffection et de son inertie en matière de mobilité et promotion.

A l'instar de la proposition du Rapport d'Éric Woerth préconisant la structuration d'une « branche fonction publique territoriale », il avait proposé, en substitution aux catégories mais sans renoncer à l'attribut d'un grade, un nouveau procédé d'organisation uniquement en référence aux filières et aux métiers.

Les départs massifs à la retraite, les besoins sur des métiers en tension, l'émergence ou la transformation d'autres métiers, les vives tensions sur le marché du travail en termes de recrutement, justifient de répondre aux difficultés de recrutement et de fidélisation des agents dans un contexte de déficit d'attractivité de la fonction publique.

Les agents en contrat à durée déterminée ne bénéficiant pas d'une situation professionnelle stable, ils peuvent logiquement être amenés à rechercher un poste pérenne ou à défaut présentant de meilleures conditions de travail, et ainsi fragiliser la continuité du service public.

En outre, alors qu'ils étaient auparavant complémentaires, les titulaires et les contractuels tendent à devenir deux voies d'accès alternatives, voire concurrentes, remettant ainsi en cause l'unité d'accès au cadre d'emplois.

La table-ronde permettra d'aborder les questionnements suivants :

- Comment trouver un outil d'accès à la fonction publique conciliant l'impératif d'un égal accès aux emplois, une diversification des profils et une attractivité auprès des candidats potentiels ?
- Comment structurer des politiques de gestion prévisionnelle des compétences et des politiques de formation face aux évolutions structurelles des besoins notamment le numérique et l'intelligence artificielle ?
- Quel rôle pour les conseillers en évolution professionnelle ?
- Quelle approche de la mobilité professionnelle ?
- Comme concilier l'évolution par métier (secrétaires généraux de mairie, policiers municipaux) et l'approche statutaire ?
- Comment favoriser la promotion des agents (certifications qualifiantes, VAE, dispositifs d'accélération au profit de la reconnaissance des métiers…) ?
- Quels outils pour favoriser les transitions au sein de la FPT, entre versants et entre public et privé sur un même bassin d'emploi ?
- Quel système de rémunération pour attirer les talents et fidéliser les compétences ?
- Comment favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ?

Intervenants pressentis
Animateur : Bénédicte RALLU, journaliste
Nathalie COLIN ou Mathilde ICARD, DGAFP
Cécile RAQUIN ou Pascal MATHIEU, DGCL
Yohann NEDELEC, Président du CNFPT
Vincent LE MEAUX, 1er Vice-Président de la FNCDG, Président du CDG 22
Emmanuelle PROUET, Cheffe de projet, France stratégies

12H00 – 13H30 Cocktail déjeunatoire
Salle 4.2

PROGRAMME ACCOMPAGNANTS

MERCREDI 4 JUIN 2025

20H00 – 23H30
Visite du Palais des Beaux-Arts de Lille
Cocktail dinatoire





JEUDI 5 JUIN 2025

09H00 – 17H30
Journée à Gand (Belgique) – à une heure de Lille

Gand, en région flamande, est la deuxième ville la plus peuplée de Belgique après Anvers. Elle possède une architecture typique flamande, de nombreux canaux et un très beau centre-ville médiéval. Elle offre un fascinant cocktail culturel caractérisé par une histoire riche, une culture florissante et une vie urbaine branchée.



Programme :
Visite guidée de la ville
Déjeuner dans une brasserie
Balade en bateau sur les canaux
Temps libre dans la ville

20H00 – 0H00
Dîner de gala au domaine de la Chanterelle



VENDREDI JUIN 2025

12H00 – 13H30 Cocktail déjeunatoire
Lille Grand Palais
Salle 4.2

MINISTÈRE
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DE LA SIMPLIFICATION
ET DE LA TRANSFORMATION
DE L'ACTION PUBLIQUE

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

Paris, le 21 novembre 2024

La Directrice générale de l'administration et de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux des ministères,
Mesdames et Messieurs les directeurs des ressources humaines des ministères,
Mesdames et Messieurs les préfets de régions

Objet : Circulaire relative aux modalités de sélection des agents publics des trois versants de la fonction publique en vue de leur participation au programme Handi'Talents

La Conférence nationale du handicap (CNH) du 26 avril 2023 a acté la mise en place d'un programme d'accompagnement du parcours professionnel des agents publics en situation de handicap des trois versants de la fonction publique. Ce programme vient compléter la dynamique engagée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et les dispositifs créés à destination des agents en situation de handicap de la fonction publique.

Le **programme Handi'Talents vise ainsi à accompagner des agents publics en situation de handicap dans leur parcours professionnel,** à dépasser les freins éventuels susceptibles de les brider dans leurs aspirations.

Ce programme combine, sur une période de six mois, plusieurs modalités d'accompagnement :

- des temps de rencontre collectifs incluant formations, informations, coaching collectif et rencontres inspirantes ;
- des séances de partage d'expérience, organisées et mises en place par la direction interministérielle de la transformation publique (DITP) ;
- des sessions de coaching individuel.

Au terme du programme, les participants se verront en outre proposer un accompagnement par un mentor.

L'ensemble du programme sera pleinement accessible et les besoins d'aménagements exprimes par les participants seront mis en place. Si les temps collectifs ont vocation à se dérouler en présentiel (en un lieu situé en Ile-de-France restant à définir, offrant toutes les garanties en termes d'accessibilité), les temps individuels pourront en revanche être réalisés à distance. A l'exception des frais de déplacement pour rejoindre les temps collectifs, la participation au programme n'occasionne aucun frais pour l'employeur.

Le programme réunira 60 agents en situation de handicap issus des trois versants de la fonction publique (fonction publique de l'Etat, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière). Leurs employeurs seront en parallèle invités à participer à des groupes de travail visant à créer des ressources pour accompagner les parcours professionnels des agents en situation de handicap. Ils pourront également proposer de mobiliser des professionnels du coaching interne afin de bénéficier de transfert de compétences pour impulser des démarches similaires au sein des organisations.

Les référents handicap des administrations employeuses, qui sont chargés d'accompagner les agents publics tout au long de leur carrière[1], participent à la sélection et au suivi des agents de leur administration, collectivité territoriale ou établissement public de santé.

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de sélection des participants au programme et le rôle des employeurs publics et de leurs référents handicap dans cette sélection.

I. Lancement de la campagne de communication et appel à candidature

Les employeurs veillent à assurer une large communication sur le déploiement de ce dispositif en relayant l'appel à candidature et le kit de communication mis à disposition. Une démarche proactive d'identification des candidats potentiels est également conduite en lien avec les services RH, les réseaux de conseillers mobilité-carrière et les référents handicap.

L'appel à candidature sera ouvert du 21 novembre 2024 au 21 janvier 2025 sur la plateforme « démarches simplifiées », accessible à partir du lien suivant :

https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/HandiTalents2025

L'appel à candidature est ouvert à tous les agents publics éligibles.

Les candidats devront renseigner un dossier de candidature en ligne, précisant notamment leur motivation et leur projet professionnel et y joindre une attestation de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) valide au 1er janvier 2025, un état de service, un formulaire renseigné et signé par leur service RH en lien avec leur référent handicap et/ou leur conseiller mobilité-carrière ainsi qu'un formulaire renseigné et signé par leur employeur.

[1] Conformément à l'article L.131-9 du CGFP.

II. Modalités de dépôt et instruction des candidatures

L'objectif est de sélectionner les 60 agentes et agents issus des trois versants de la fonction publique qui participeront au programme Handi'Talents. Dans toute la mesure du possible, une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, entre les catégories A, B, et C et entre les trois versants de la fonction publique est recherchée.

Critères d'éligibilité des candidats :

Le programme s'adresse aux agents publics :

- bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés au 1er janvier 2025[2] ;
- de catégorie C, B et A, à l'exclusion des cadres supérieurs ;
- disposant d'une ancienneté de quatre ans de services publics à la date du 1er janvier 2025.

Critères de sélection des candidats :

Pour la sélection et le classement des candidatures éligibles, il sera tenu compte de la maturité et de la cohérence du projet professionnel, de la motivation du candidat ou de la candidate et de l'apport potentiel du programme au regard de ses besoins et de ses attentes.

Dépôt de la candidature

Les candidatures devront être déposées sur la plateforme « démarches simplifiées » en complétant un bref questionnaire.

La candidature est obligatoirement accompagnée :

- d'un formulaire complété et signé par le service des ressources humaines et/ou le référent ou la référente handicap de son administration, collectivité ou établissement d'affectation attestant que l'agent candidat remplit les conditions d'éligibilité (qualité de BOE, catégorie et condition d'ancienneté de services publics) ;
- d'un formulaire complété et signé par l'employeur (N+1 et N+2) formalisant l'avis de l'employeur sur la candidature de l'agent, appréciée au regard de sa motivation, de son projet professionnel et du bénéfice potentiel que l'agent devrait pouvoir retirer du programme.

En l'absence de transmission de ces formulaires, la candidature est considérée comme incomplète et donc inéligible.

L'instruction des dossiers de candidatures des agents relevant de la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière est respectivement réalisée par les services de la DGAFP, de la direction générale des collectivités locales (DGCL) et de la direction générale de l'organisation des soins (DGOS), qui émettent un avis motivé.

III. Rôle du comité de sélection

Le comité de sélection est chargé de distinguer, parmi les candidats retenus par les instructeurs des différents employeurs, les 60 participants au programme au regard des critères détaillés plus haut.

---

[2] relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°,4°, 9°, 10° et 11° de l'article L.5212-13 du code du travail.

Le comité de sélection est présidé par un haut fonctionnaire au handicap et à l'inclusion et de la DGAFP. Il est composé :

- d'un référent handicap ministériel ;
- d'un représentant de la DGCL ;
- d'un référent handicap d'une collectivité territoriale ;
- d'un représentant de la DGOS ;
- d'un référent handicap hospitalier ;
- d'un représentant de la direction du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ;
- de la présidente du comité national du FIPHFP ;
- d'un représentant de la fédération hospitalière de France (FHF) ;
- d'un représentant de la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) ;
- d'un représentant du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Le comité de sélection veille à assurer, au sein des 60 participants, une représentation équilibrée des femmes et des hommes, des catégories et des versants. Il établit une liste complémentaire de 10 agents.

Les participants sélectionnés sont informés par courriel de leur participation au programme dans les 15 jours suivant le comité de sélection. Les employeurs reçoivent la liste des candidats non retenus afin que, en lien avec leur référent handicap, un accompagnement puisse leur être proposé.

A l'issue du programme, les employeurs identifient un vivier de mentors pour accompagner les participants sur une période de 6 mois environ à la réalisation de leur projet professionnel.

IV. Calendrier prévisionnel

- Ouverture de l'appel à candidature : du 21 novembre 2024 au 21 janvier 2025
- Webinaires d'information, vidéo et transmission du kit de communication
- Instruction des dossiers de candidatures : février-mars 2025
- Comité de sélection : mars 2025
- Information des participants : avril 2025
- Lancement du programme : 3ème trimestre 2025

Je souhaite que ce programme inédit réponde efficacement aux besoins exprimés par les agentes et les agents publics en situation de handicap de connaitre des trajectoires professionnelles riches et vienne pleinement en appui de l'objectif d'une fonction publique inclusive, ouverte à tous les talents.

Nathalie COLIN

Directrice générale de l'administration et de la fonction publique

Annexe n°1 : Programme prévisionnel

Ce programme est indiqué ici à titre indicatif. Il demeure susceptible d'évoluer au regard des propositions du prestataires et des attentes des participants.

Handi'Talents représente un programme multimodal combinant :

- 3 modules de formation, information et coaching collectif ;
- des ateliers de partage d'expérience (codéveloppement) ;
- des séances de coaching individuel ;
- du mentorat (post-programme).

Les temps collectifs (modules de formation, information et coaching collectif) se feront en présentiel, en un lieu situé en ile de de France qui sera précisé ultérieurement, tandis que les temps individuels (codéveloppement, coaching collectif, mentorat) pourront, sur demande, se faire en distanciel.

Des groupes de travail seront organisés en parallèle avec les employeurs des participants afin d'envisager quels pourraient être les parcours des agents en situation de handicap participants.

I. **Modules collectifs : formation, information, coaching** (3 modules de 2 jours)

Ces temps collectifs, ayant pour finalité d'accompagner des agents publics en situation de handicap dans l'affirmation, le développement et l'expression de leurs qualités professionnelles, seront composés de coaching collectif, de l'information sur les mobilités et les carrières dans la fonction publique ainsi que de rencontres inspirantes.

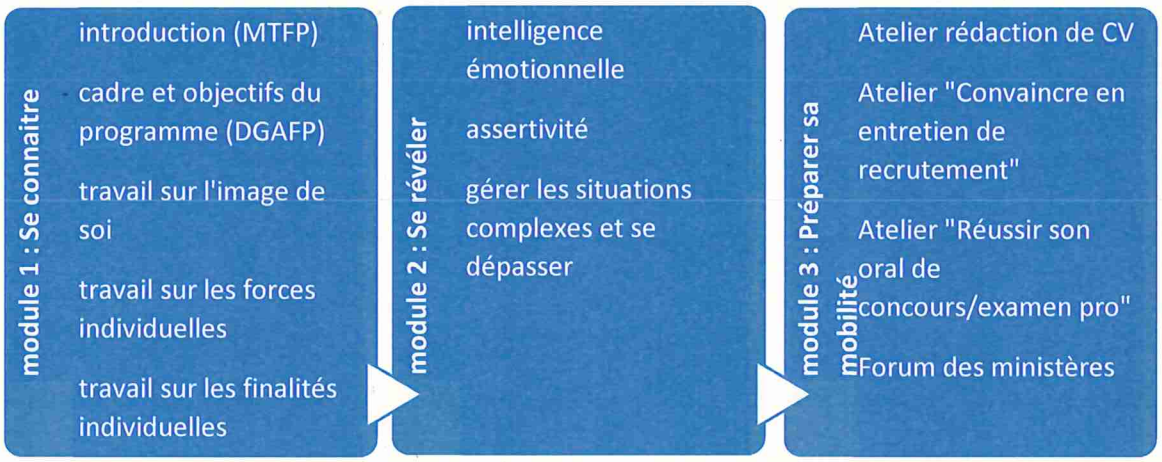
Module 1 : Se connaitre (12 heures)

- Introduction (30 mn)
- Cadre et objectifs du programme (30 mn)
- Grand témoin/Rôle modèle n°1 (2h)
- Travail sur l'image de soi et sur les forces individuelles (6h)
- Travail sur les finalités individuelles et définition d'un plan d'actions (3h)

- **Module 2 : Se révéler (12 heures)**
  - Grand témoin/Rôle modèle n°2 : femmes ou hommes monde administratif, associatif ou sportif (2H)
  - Développer son intelligence émotionnelle (3h)
  - Développer son assertivité (3h)
  - Gérer les situations complexes et se dépasser (3h)

- **Module 3 : Préparer sa mobilité (12 heures)**
  - Atelier *facultatif* rédaction de CV (2h)
  - Atelier *facultatif* "Convaincre en entretien de recrutement" (2h)
  - Atelier *facultatif* "Réussir son oral de concours/examen pro" (2h)

- Forum des administrations (4h) : intervention d'administrations des 3 versants (départements ministériels, établissements publics de santé, collectivités territoriales) pour présenter leur organisation, leurs missions et leur politique handicap
- Grand témoin/Rôle modèle n°3 (1h30)
- Conclusion du programme (30 mn)



II. Séances de partage d'expérience (codéveloppement)



Animation par la DITP
7 groupes de 8 à 9 personnes, animés par un animateur de la DITP. 60 sessions à programmer (8 à 9 sessions par groupe). La répartition des agents dans les groupes pourra être faite à partir de problématiques à résoudre. A titre d'exemple, des groupes pourraient se consacrer aux problématiques de management, d'autres à ceux des examens professionnels, etc

III. Le coaching individuel

Coachs sélectionnés via marché public.
Chaque agent se verrait proposer entre 6 et 12 sessions de coaching.

IV. Le mentorat

Viviers de mentors : 60 agents de la fonction publique
Mise en relation : DGAFP
Durée du mentorat : entre 6 et 9 mois
Selon des modalités librement définies par le mentor et le/la mentor

Annexe n°2 : Formulaires à joindre au dossier de candidature sur la plateforme « démarches simplifiées »

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DE LA SIMPLIFICATION ET DE LA TRANSFORMATION DE L'ACTION PUBLIQUE

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Formulaire n°1 à remplir par le service des ressources humaines en lien avec le référent handicap et/ou le conseiller mobilité carrière
(à télécharger à l'appui du dossier de candidature sur la plateforme « démarches simplifiées »)

A RENSEIGNER PAR LE SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES :

Je soussigné.e :

NOM : .....
Prénom : .....
Ministère/collectivité /établissement : .....
Fonction : .....
Téléphone : .....
Email : .....

atteste que :

CANDIDAT / CANDIDATE

Civilité : Madame ☐Monsieur ☐
NOM: .....
Prénom :.....
Statut : Fonctionnaire ☐ Contractuel (et ouvrier de l'Etat) ☐
Catégorie : A☐ B ☐ C ☐
Corps (si fonctionnaire) : .....
Grade (si fonctionnaire) : .....

AFFECTATION

Affecté dans le service ci-après désigné :
Nom du service : .....

- **Relève bien de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°,4°, 9°, 10° et 11° de l'article L.5212-13 du code du travail[3] ;**

- **Est un agent ou une agente de catégorie A, B et C, à l'exclusion des cadres supérieurs ;**

- **Dispose d'une ancienneté de quatre ans de services publics à la date du 1er janvier 2025.**

OFFRE DE SERVICE DE L'EMPLOYEUR

Une offre de service d'accompagnement des parcours des agents est-elle déjà proposée aux agents en situation de handicap de votre structure ?
Le cas échéant, préciser les dispositifs existants.

.....
.....
.....
.....

Fait à : .....
le : ...../..... / .....
Signature :

[3] Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) sont :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles et détenteurs de la qualité de travailleur handicapé **(RQTH)**
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % **et titulaires d'une rente** attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire
- **Les titulaires d'une pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain
- **Les agents recrutés sur des emplois** réservés au titre de militaires et anciens militaires (L.214-5, L.214-6 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre), uniquement s'ils ont été recrutés avant le 1er janvier 2020. Toutes les autres catégories d'emplois réservés, quelle que soit la date de recrutement, mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, et aux articles L.241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles. **La carte mobilité inclusion** regroupe la carte invalidité, la carte de priorité et la carte de stationnement. Seule la carte mobilité inclusion "Invalidité" est valable
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés **(AAH)**
- **Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité** attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 **relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service**
- Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité **(ATI)**
- Les agents qui ont été reclassés ou se trouvant en **période de préparation au reclassement (PPR).**

MINISTÈRE
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DE LA SIMPLIFICATION
ET DE LA TRANSFORMATION
DE L'ACTION PUBLIQUE

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Formulaire n°2 à remplir par les supérieurs hiérarchiques
(à télécharger à l'appui du dossier de candidature sur la plateforme « démarches simplifiées)

A RENSEIGNER PAR LES SUPERIEURS HIERARCHIQUES :

Appréciation globale et observations éventuelles sur la candidature de l'agent au programme d'accompagnement « Handi'Talents » :

AVIS du N+1 SUR LA CANDIDATURE de l'AGENT

Avis sur le projet professionnel (obligatoire)

.....

.....

.....

Avis sur la motivation du candidat (obligatoire)

.....

.....

.....

Avis sur le bénéficie attendu du programme (obligatoire)

.....

.....

.....

Avis général (facultatif)

.....

.....

.....

AVIS du N+2 SUR LA CANDIDATURE de l'AGENT

Avis sur le projet professionnel (obligatoire)

.....

.....

.....

Avis sur la motivation du candidat (obligatoire)

.....

.....

.....

Avis sur le bénéficie attendu du programme (obligatoire)

.....

.....

.....

Avis général (facultatif)

.....

.....

.....

ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR (N+1 ou N+2)

☐ En tant qu'employeur, je m'engage à accorder à mon agent l'opportunité de suivre cette formation.

Fait à : .....

le : ...../..... / .....

Signature :