

Les employeurs territoriaux gardent le cap sur leurs objectifs RH



Le baromètre HoRHizon 2026 montre que 83 % des employeurs territoriaux estiment avoir mené leur stratégie RH avec succès, priorisant action sociale, PSC, prévention, QVCT et maîtrise de la masse salariale.

83 % DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX SATISFAITS D'AVOIR PU CONDUIRE LEUR STRATÉGIE RH EN 2025

Maîtrise de la masse salariale

Les **contraintes budgétaires** ont conduit à privilégier la stabilisation plutôt que la transformation des équipes.

Les **charges** ont **augmenté de 4,8 %**

en raison de revalorisations indiciaires et de contributions à la PSC



PAS DE RECRUTEMENT A PRÉVOIR POUR 54 % DES RÉPONDANTS

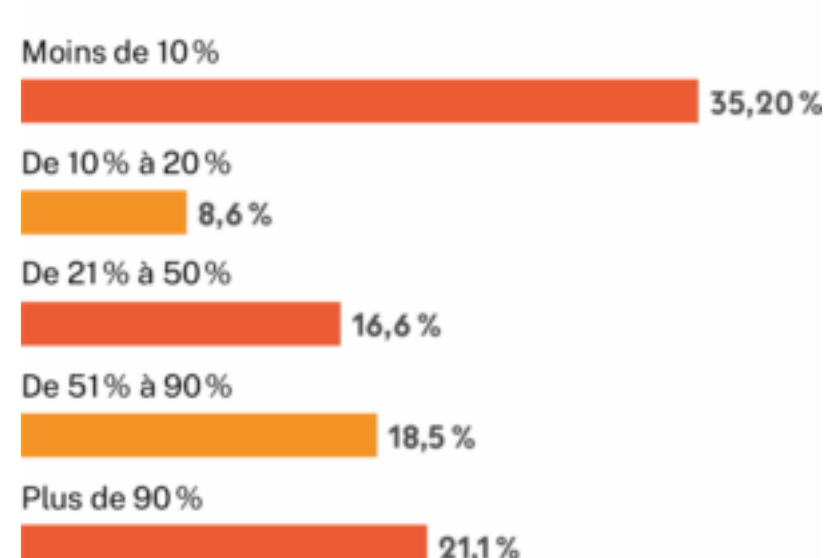
La moitié des employeurs **n'envisage pas de recrutement** en particulier dans les métiers **en tension** (services techniques, administration générale, enfance/jeunesse, petite enfance).

Les métiers les plus difficiles à recruter restent médecin, policier municipal et chargé d'étude en voirie.



LA PARTICIPATION EMPLOYEUR A LA PSC EN BERNE

Quelle est la part des agents au sein de votre collectivité qui ont sollicité la participation de l'employeur à la PSC au titre de la prévoyance ?



Dans 60 % des collectivités, **moins de la moitié** des agents ont sollicité la participation à la prévoyance

La faible sollicitation actuelle s'explique par l'**écart entre la participation minimale** et le **coût réel des garanties** en incapacité ou invalidité.

MOINS D'UN AGENT TERRITORIAL SUR DEUX

serait couvert par un contrat de prévoyance.

La **généralisation de contrats** collectifs obligatoires d'ici **2029** devrait modifier cette situation.

Le métier de policier municipal est le 2ème métier territorial le plus en tension

