



En collaboration avec le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

Communiqué de presse

Baromètre HoRHizons 2026 : les collectivités territoriales conscientes des enjeux RH malgré un contexte budgétaire contraint

Les membres de la Coordination des employeurs territoriaux (CET) publient la 10^e édition du Baromètre HoRHizons à la veille des élections municipales. Réalisée entre novembre et décembre 2025, cette enquête, menée auprès de 1 006 collectivités employeurs, analyse les tendances de l'emploi territorial et la politique RH des collectivités et intercommunalités.

Dans un contexte singulier de fin de mandat du bloc local, les membres de la CET ont fait le choix, d'une édition au format resserré, centrée sur les indicateurs clés dans la stratégie de ressources humaines des employeurs territoriaux. À l'heure des bilans, le Baromètre HoRHizons 2026 restitue ainsi les tendances et éléments clés sur cinq thématiques principales : la stratégie RH mise en œuvre pendant le mandat, la masse salariale, le recrutement, la formation et la protection sociale complémentaire.

Les employeurs territoriaux gardent le cap sur leurs objectifs en matière de ressources humaines.

À la veille des élections municipales, et dans un contexte financier très incertain, cette édition spéciale du baromètre HoRHizons porte principalement sur la stratégie menée par les employeurs territoriaux tout au long de ce mandat. Il s'agit de porter un regard **sur les priorités mises en œuvre depuis 2020** mais aussi sur **les enjeux et obstacles** qu'ont dû appréhender les collectivités territoriales pour maintenir un service public local efficient.

Les élus locaux ont affiché une volonté forte de définir des lignes politiques claires en matière de gestion des ressources humaines et de s'y tenir.

Ainsi, l'amélioration de la **qualité de vie au travail** des agents territoriaux a été une préoccupation permanente pour répondre aux **enjeux d'attractivité**, mais également à la nécessité de **maîtriser la masse salariale**. Dans un contexte où les charges de fonctionnement ont progressé sous l'effet de différents facteurs notamment l'augmentation substantielle imposée par l'État de la cotisation des employeurs à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), différents leviers ont été activés pour s'adapter à un monde professionnel en évolution : nouveaux besoins sociétaux, mur du vieillissement, intelligence artificielle, etc.

Le baromètre confirme deux préoccupations essentielles des employeurs territoriaux : la **fidélisation des agents indispensables à la continuité du service public** et la **capacité à continuer de proposer des perspectives de carrière attractives**.

Ce baromètre met en évidence le choix qui a été fait par les communes et intercommunalités de **maintenir à un niveau élevé l'effort de formation professionnalisante** mais aussi de compenser les inégalités d'accès à la protection sociale complémentaire.

L'enjeu du mandat qui débutera pour les communes et les intercommunalités dans les prochaines semaines transparaît clairement dans cette publication : comment les employeurs territoriaux pourront-ils offrir des perspectives d'emploi et des conditions de travail renouvelées au sein des collectivités territoriales malgré un contexte financier incertain ?

Les membres de la Coordination des employeurs territoriaux sont aux côtés des élus pour répondre à ces nouveaux défis.

[Télécharger l'enquête](#)

Les chiffres clés de l'enquête

83,3 % des employeurs territoriaux estiment avoir réussi à mettre en œuvre leur stratégie RH sur l'ensemble du mandat, malgré des évolutions normatives importantes et instables dans un contexte de fortes contraintes budgétaires, pesant sur les marges de manœuvre pour financer des politiques RH.

60,6 % des collectivités ont renforcé l'accès à la formation de leurs agents. Ce chiffre traduit une véritable prise de conscience de l'importance de la formation comme levier d'adaptation dans un contexte de tensions sur les recrutements, d'évolutions des métiers et des besoins en compétences.

40% des employeurs répondants déclarent que plus de la moitié de leurs agents ont sollicité la participation à la prévoyance complémentaire d'un montant minimal de 7 euros par mois, obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2025. Malgré cette obligation, les résultats du baromètre confirment la persistance d'une faible sollicitation par les agents de ce dispositif.

Contacts presse :

AMF Clara Meyer 01 44 18 14 18 clara.meyer@amf.asso.fr	AMRF Cédric Szabo 06 85 76 94 90 cedric.szabo@amrf.fr	APVF Clément Boutruche cboutruche@apvf.asso.fr	CNFPT Eran Guterman 06 22 16 18 70 eran.guterman@cnfpt.fr	Départements de France Pierre Logette 07 56 82 02 21 p.logette@franceurbaine.org
FN CDG Simon Milandre 06 29 94 65 20 communication@fncdg.com	France Urbaine Julie Jollivet 07 56 82 43 12 j.jollivet@franceurbaine.org	Intercommunalités de France Yoann Jacquet 01 55 04 89 00 y.jacquet@intercommunalites.fr	Régions de France Violaine Hacke 06 28 47 53 55 vhacke@regions-france.org	Villes de France Margaux Beau 06 67 08 05 82 margaux.beau@villesdefrance.fr