

Communiqué de presse

Baromètre RH des collectivités locales 2014

Entre maîtrise de la masse salariale et progression des effectifs, la baisse des dotations de l'Etat contraint les collectivités locales au grand écart

Paris, le 6 novembre 2014 – *Privées de 1,5 milliards d'euros de dotations de l'Etat en 2014, et 3,7 milliards l'an prochain, les collectivités territoriales soufflent le chaud et le froid en matière de ressources humaines (RH). Alors que les exécutifs locaux érigent en priorité la maîtrise de la masse salariale, davantage de collectivités envisagent une hausse plutôt qu'une baisse des effectifs, selon le dernier baromètre RH des collectivités locales, réalisé par le pôle public de Randstad. La maîtrise de la masse salariale arrive ainsi en tête des priorités relatives à la gestion des RH pour 66 % des communes, 60 % des intercommunalités et 51 % des conseils généraux et régionaux. Pourtant, un quart des collectivités (24 %) prévoit d'augmenter ses effectifs là où une sur cinq (20 %) envisage de les diminuer. Ce résultat paradoxal témoigne des difficultés auxquelles font face les collectivités. Amputées d'une part importante de leurs dotations – 11 milliards d'euros de 2015 à 2017 –, elles doivent répondre à une demande sociale accrue – illustrée par exemple par la réforme des rythmes scolaires. Un grand écart qui se traduit aujourd'hui par un climat social dégradé et peut-être, demain, par une hausse des impôts locaux.*

« La réforme territoriale est en passe de redessiner les contours de l'action publique dans notre pays. Dans ce contexte, les collectivités locales n'ont pas la partie facile. Sous la pression conjuguée des critiques de la Cour des comptes sur la hausse continue des effectifs et de la baisse des dotations de l'Etat, les collectivités opèrent une prise de conscience. Cette prise de conscience, également réclamée par leurs administrés, doit les conduire à s'engager dans la voie de la rationalisation. Elles semblent prêtes à en prendre le chemin, comme en atteste les résultats du baromètre RH des collectivités locales de Randstad. Reste désormais le plus dur : passer de la parole aux actes. Une collectivité sur quatre (24 %) envisage en effet d'augmenter ses effectifs, ce qui ne sera possible que par une hausse de la fiscalité locale ou un recours accru à l'endettement. Une tendance pour le moins paradoxale », déclare **Abdel Aïssou, directeur général du Groupe Randstad France.**

Le baromètre RH des collectivités locales de Randstad en un coup d'œil

- La baisse des dotations de l'Etat va influencer les recrutements de 86 % des collectivités interrogées
- En réaction à la baisse des dotations, la maîtrise de la masse salariale devient la première priorité : c'est le cas pour 66 % des communes, 60 % des intercommunalités et 51 % des conseils généraux / conseils régionaux.
- Pour autant, les collectivités n'envisagent pas de réduire leurs effectifs : la part des collectivités locales prévoyant une hausse de leurs effectifs (24 %) en 2014 est plus importante que celle prévoyant une baisse (20 %).
- De même, 39 % des collectivités envisagent de remplacer les 2/3 des départs à la retraite, en hausse de 8 points sur un an.
- Pour faire face à la réforme des rythmes scolaires, les collectivités entendent d'abord recourir aux agents en place, mais 23 % des communes et 15 % des intercommunalités prévoient de recruter des vacataires.
- 28 % des collectivités affirment que le climat social s'est détérioré en 2014 par rapport à 2013, tandis qu'il se serait amélioré pour 10 % d'entre elles seulement.

Hausse des dépenses, diminution des recettes : les collectivités prises en étau

Les dépenses des collectivités locales s'élèvent chaque année à près de [250 milliards d'euros](#), un montant qui représente 12 % du PIB. Pour la Cour des comptes, c'est trop. Dans [un récent rapport](#), les magistrats de la rue Cambon épinglent la gestion des finances publiques dans les collectivités locales. En cause, des dépenses supérieures aux recettes. Les premières ont augmenté de 3,4 % en 2013 tandis que les secondes n'ont progressé que de 1,1 %. Résultat, le déficit des collectivités s'est creusé, passant de 3,7 milliards d'euros en 2012 à 9,2 milliards d'euros un an plus tard. Soit 0,4 % du PIB, c'est-à-dire deux fois plus que la prévision retenue dans le [programme de stabilité 2013 - 2017](#), adopté en avril 2013.

La Cour des comptes juge sèchement ce dérapage budgétaire : *« les collectivités territoriales n'ont pas apporté en 2013 la contribution attendue à la réduction des déficits publics »*. Et si l'Hexagone n'est toujours pas dans les clous du [pacte budgétaire européen](#), c'est, renchérit-elle, en raison de l'évolution *« très préoccupante »* de la situation financière des collectivités locales, qui *« rend plus difficile le respect par la France de ses engagements européens »*.

Reste que, contrairement à l'Etat ou à la Sécurité sociale, les collectivités locales sont soumises à une « règle d'or » budgétaire. [Obligées de présenter des budgets à l'équilibre](#), les collectivités ne peuvent recourir à l'emprunt que pour financer des dépenses d'investissement – par opposition aux dépenses de fonctionnement, c'est-à-dire les dépenses de personnel.

Face à l'augmentation de leurs dépenses – et notamment leurs dépenses de personnel, en hausse de 3,1 % en 2013 sur un an –, les collectivités n'ont donc d'autre choix que de revoir leurs investissements à la baisse. L'investissement public local devrait ainsi reculer de 7,4 % en 2014, selon [une étude](#) de la Banque Postale collectivités locales. Or, comme les investissements des collectivités représentent quelque 50 milliards d'euros par an, soit 70 % de la commande publique en France, ce coup de frein a des répercussions qui se font ressentir bien au-delà de la sphère publique. En d'autres termes : les collectivités toussent, et c'est l'économie qui s'enrhume. L'adage est particulièrement vrai dans la construction, un secteur très dépendant de la commande publique. [Selon le président de la Fédération française du bâtiment](#), Jacques Chanut, la raréfaction de la manne publique pourrait ainsi *« représenter jusqu'à sept ou huit milliards d'activité en moins pour le secteur du BTP »*.

Par-delà les investissements, les marges de manœuvre réduites des collectivités rognent leur capacité à délivrer des services publics de proximité – crèches, police municipale, activités sportives, etc. Lesquels sont pourtant plébiscités par la population. En atteste [la cote de confiance élevée des collectivités](#) pour améliorer le quotidien de la population. Autre singularité, dans un contexte de défiance généralisée du politique, [les Français conservent une bonne image de leur maire](#), symbole par excellence de l'action publique de proximité.

Cette toile de fond résume le paradoxe des collectivités locales. Des recettes financières sous pression et une [réforme territoriale](#) à digérer d'un côté, une demande sociale qui ne tarit pas de l'autre. Le constat est simple : les collectivités sont prises en étau. Reste que, une fois posé, le diagnostic donne à voir une réalité complexe qui affecte la gestion des ressources humaines des communes, intercommunalités et autres conseils généraux et régionaux. Le baromètre RH des collectivités locales du pôle public de Randstad lève le voile sur certains aspects de cette réalité.

Les priorités RH des collectivités locales

Depuis l'annonce d'une **baisse des dotations aux collectivités de 11 milliards d'euros sur trois ans**, les porte-paroles des élus locaux alertent tout particulièrement les pouvoirs publics sur les risques de dégradation de l'investissement territorial et du service rendu aux populations. Mais cette mesure budgétaire aura aussi des conséquences certaines sur les ressources humaines. Logiquement, **une grande majorité des collectivités (86 %) anticipe qu'elle va influencer ses recrutements et sa politique de gestion RH.**

La réduction des dotations aux collectivités de 11 milliards de 2014 à 2017 va-t-elle influencer vos recrutements et votre politique de gestion des ressources humaines ?

No de répondants : 398



Avec, à la clé, des priorités qui portent la marque de ces ressources financières manquantes. Ainsi, quels que soient le type de collectivité considéré – commune, intercommunalité, conseil général ou conseil régional – et la fonction de la personne interrogée – élu, directeur général des services, DRH, secrétaire de mairie, etc. –, **les sondés considèrent à l'unisson la maîtrise de la masse salariale comme leur première priorité en matière de gestion des ressources humaines (GRH).**

Les trois priorités RH des collectivités locales en 2014

COMMUNES	EPCI (intercommunalités)	CONSEIL GENERAL / REGIONAL
1/ Maîtrise de la masse salariale (66 %)	1/ Maîtrise de la masse salariale (60 %)	1/ Maîtrise de la masse salariale (51 %)
2/ Amélioration de la performance des services de la collectivité (15 %)	2/ Mutualisation des services entre la communauté et ses communes membres (15 %)	2/ Employabilité des agents et mobilité interne (8 %)
3/ Mutualisation des services entre la communauté et ses communes membres (6 %)	3/ Amélioration de la performance des services de la collectivité (13 %)	3/ Santé et qualité de vie au travail (3 %)

Source : baromètre RH 2014 des collectivités locales, Randstad

Notons que, parmi les communes de l'échantillon, ce sont les « grandes communes » (plus de 50 000 habitants) qui portent au pinacle la maîtrise de la masse salariale plus que tout autre critère. Plus de huit sur dix (83 %) en font leur première priorité, devant les « moyennes communes » (de 5 000 à 50 000 habitants) avec 71 % et les « petites communes » (moins de 5 000 habitants), à 61 %.

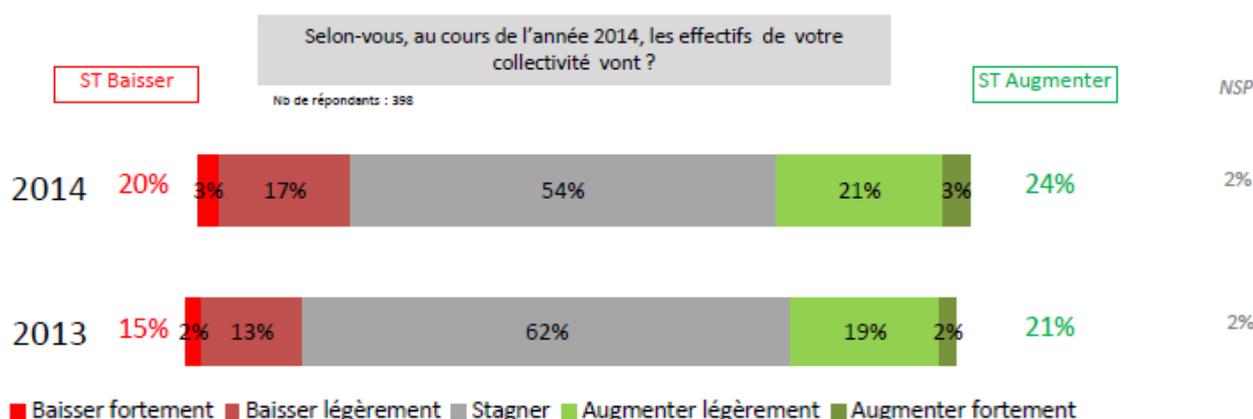
Que signifie, pour les collectivités interrogées, maîtriser la masse salariale ? Poser la question, c'est rendre concret une mesure qu'il n'est pas toujours aisé de mettre en œuvre. D'autant que [le gel du point d'indice](#) – qui sert de base au calcul du salaire des fonctionnaires –, en vigueur depuis juillet 2010, se poursuivra jusqu'en 2017. [La maîtrise de la masse salariale va de pair avec la maîtrise du recrutement pour une collectivité sur cinq \(21 %\)](#), devant la révision des temps de travail (17 %) et enfin, pour compléter le podium, avec la mutualisation des fonctions et services avec l'intercommunalité (16 %).

Les trois leviers les plus efficaces pour maîtriser la masse salariale



L'évolution des effectifs dans les collectivités

Si, en matière de maîtrise de la masse salariale, les collectivités affichent un volontarisme à toute épreuve, force est de constater que, des intentions aux actes, il y a un pas difficile à franchir. Ce hiatus se lit dans les estimations relatives à l'évolution des effectifs. [Près d'une collectivité sur quatre \(24 %\) pense que ses effectifs vont augmenter en 2014](#). C'est à la fois davantage qu'en 2013, où elles n'étaient que 21 % dans ce cas mais, surtout, c'est [une proportion plus importante que la part des communes prévoyant une baisse de leur nombre d'agents \(20 %, + 5 points sur un an\)](#).



Ce [résultat](#) est bien entendu [paradoxal](#). A rebours des déclarations empreintes de rigueur budgétaire des collectivités (*maîtrise de la masse salariale*), il pourrait signaler une nouvelle progression des dépenses de personnel, après une hausse de 3,1 % en 2013. Une interprétation cependant nuancée par Philippe Laurent maire de Sceaux et président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Philippe Laurent, maire de Sceaux, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale



Maîtriser, cela ne signifie pas toujours réduire ou stabiliser la masse salariale. Ce peut être aussi définir des objectifs, les assumer et les atteindre. Nos collectivités, comme les grands navires, ne peuvent changer de cap d'un claquement de doigts. Surtout dans une dynamique d'escalade des normes, de transferts de compétences ou d'obligations.

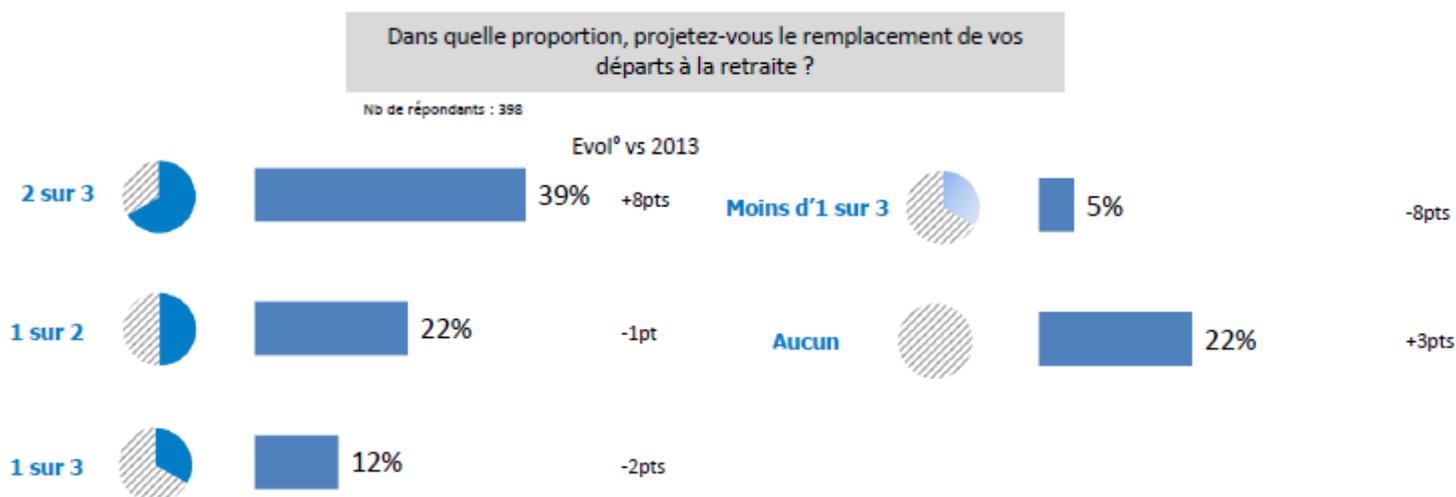
Néanmoins, il existe quelques marges de manœuvre. Le taux d'absentéisme constitue un de ces leviers. Je préconise un contrôle plus strict des arrêts maladie et la restauration du jour de carence. Je suis également persuadé qu'il faudra négocier des augmentations programmées des temps de travail, quitte à débloquer au moins partiellement l'évolution du point d'indice.



Sinon, cela se traduira dès 2015 par des suppressions de services et de postes et une baisse des investissements tant au niveau communal qu'au niveau communautaire ».

Le remplacement des départs à la retraite

Une autre manière d'appréhender la question des effectifs est de sonder les intentions des collectivités quant au remplacement des départs à la retraite.



L'analyse des résultats met au jour deux tendances. En premier lieu, plus d'une collectivité sur cinq (22 %) prévoit de ne remplacer aucun départ à la retraite, une proportion en hausse de trois points. Davantage de collectivités que l'an passé sembleraient ainsi prêtes à réduire leurs effectifs. A l'inverse, la part de celles prévoyant de remplacer les deux-tiers des départs à la retraite progresse de huit points, à 39 % des intentions – soit le score le plus élevé. Un nombre important de collectivités estiment donc avoir besoin de remplacer la plupart des départs à la retraite pour assurer la continuité de leur mission de service public. Est-ce surprenant ? Non, si l'on prend en compte l'impact de certaines réformes, et notamment celle des rythmes scolaires.

Les conséquences RH de la réforme des rythmes scolaires

Après avoir été adoptée par 4 000 communes à la rentrée scolaire 2013, la réforme des rythmes scolaires concerne depuis le 2 septembre 2014 l'ensemble des écoles publiques françaises. Depuis cette date, la période d'apprentissage est répartie sur quatre jours et demi, et non plus quatre. Ce [retour à la semaine de cinq jours d'apprentissage](#) (les élèves ont désormais classe le mercredi matin ou le samedi matin) entend « alléger » les journées de cours des élèves français, qui figuraient jusqu'alors parmi les plus longues des pays de l'OCDE. Avec, espère-t-on, moins de fatigue et un apprentissage amélioré. Dans cette nouvelle organisation, les matinées sont réservées aux cours et les après-midis aux activités périscolaires (pratiques artistiques, sportives, culturelles, etc.). Reste que, si l'Etat a souhaité cette réforme, il revient aux communes de la mettre en musique. Et notamment d'organiser lesdites activités périscolaires. Une responsabilité et une charge financières supplémentaires pour des collectivités obligées de se serrer la ceinture.

La réponse RH des collectivités à la réforme des rythmes scolaires

Comment avez-vous traduit la réforme des rythmes scolaires d'un point de vue des ressources humaines ?

324 répondants / Nb de réponses : 627

COMMUNES

1/ En mobilisant des agents en poste (33 %)

2/ En recrutant des vacataires, par exemples des animateurs ou des étudiant(e)s (23 %)

3/ En vous conventionnant avec des associations (17 %)

4/ Autre (7 %)

5/ Aucune traduction à ce jour (6%)

EPCI (intercommunalités)

1/ En mobilisant des agents en poste (23 %)

2/ Ne se prononce pas (17 %)

3/ En recrutant des vacataires, par exemples des animateurs ou des étudiant(e)s (15 %)

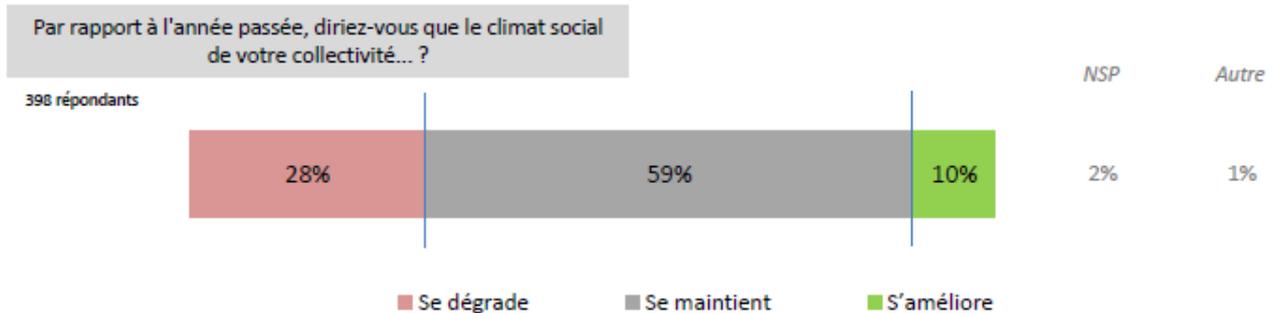
4/ Aucune traduction à ce jour (14 %)

5/ En vous conventionnant avec des associations (8 %)

Source : baromètre RH 2014 des collectivités locales, Randstad

Le climat social dans les collectivités locales

Réforme des rythmes scolaires, dotations de l'Etat revues à la baisse, réforme territoriale, exigence affichée de maîtrise salariale, etc. Les collectivités traversent une période pour le moins mouvementée. Elles ont par conséquent fort à faire sur le front des ressources humaines. Reste que ces transformations, plus ou moins profondes, affectent nécessairement le travail et le parcours professionnel des agents. Dans les prochains mois par exemple, des dizaines de milliers d'agents vont changer d'employeur du fait de la mutualisation des services, de la métropolisation et de la réforme territoriale. Cette perspective suscite-t-elle une appréhension face au changement ? Le pôle public de Randstad a posé la question aux collectivités.



Le résultat est flagrant. Plus d'un quart des collectivités a constaté une dégradation de son climat social. Pour les grandes villes, ce taux culmine même à 46 %.

Les collectivités en proie à des difficultés de recrutement

Les communes sont les collectivités les plus sujettes aux difficultés de recrutement. Ainsi, seules 4 % des communes dites moyennes et grandes ont déclaré ne jamais avoir rencontré d'obstacles pour recruter. A l'inverse, 33 % des grandes communes et 36 % des communes moyennes disent avoir souvent fait face à de telles difficultés. Si les petites communes ne sont que 26 % dans ce cas de figure, 32 % des intercommunalités ont rencontré des freins dans leurs recrutements. Parmi les obstacles au recrutement, 18 % des collectivités citent la « rémunération ». Ce critère doit se lire à l'aune du gel du point d'indice, déjà évoqué. En écho à ces résultats, une [enquête de l'Insee](#) publiée en début d'année a conclu à une baisse du pouvoir d'achat des quelque 1,9 million d'agents de la fonction publique territoriale (FPT). Selon cette étude, le salaire net moyen d'un agent de la FPT en 2011 s'élevait à 1 823 euros, soit une baisse de 0,8 % en euros constants par rapport à 2010, du fait de l'inflation. Le salaire net médian s'établit lui à 1 635 euros : un agent de la FPT sur



deux reçoit donc un traitement inférieur à ce montant. Pour rappel, les trois-quarts des agents de la FPT sont des fonctionnaires de catégorie C.

Reste que les deux obstacles les plus fréquemment cités (l'inadaptation du profil des candidats aux offres d'emploi pour 24 % des sondés et le manque de candidatures pour certains postes pour 23 % d'entre eux) renvoient les collectivités à la problématique des métiers en tension. Ces métiers pour lesquels la demande excède l'offre. A cet égard, il est notable de relever que les collectivités territoriales font face à leurs plus grandes difficultés lorsqu'elles doivent recruter des agents techniques.

Top 10 des métiers en tension dans les collectivités locales

METIER EN TENSION (F/H)	% DE CITATIONS
1/ Agent d'entretien polyvalent	13 %
2/ Technicien voirie et réseaux divers	11 %
3/ animateur de loisirs	9 %
4/ Ouvrier polyvalent de maintenance des bâtiments	8 %
5/ Assistant de gestion administrative	7 %
6/ Responsable des affaires générales	5 %
7/ Agent d'entretien des espaces verts	4 %
8/ Travailleur social	4 %
9/ Responsable de structure d'accueil de loisirs	3 %
10/ Contrôleur de gestion	3 %

Source : baromètre RH 2014 des collectivités locales, Randstad

METHODOLOGIE

- Enquête réalisée par questionnaire auto-administré sur Internet entre le 17 juin et le 18 août 2014 sur un fichier qualifié de responsables de collectivités (élus, postes de direction générale et adjoints, directions des ressources humaines). 5^{ème} vague.
- 398 réponses exploitées : 176 petites communes, 89 communes moyennes, 24 grandes communes, 72 EPCI à fiscalité propre, 37 conseils généraux et régionaux.
- Petites communes : moins de 5 000 habitants
Moyennes communes : de 5 000 à 50 000 habitants
Grandes communes : plus de 50 000 habitants

A propos du Groupe Randstad France

Le Groupe Randstad France fait partie du Groupe Randstad, deuxième acteur mondial sur le marché des ressources humaines, fondé aux Pays-Bas en 1960. En France, il se place parmi les leaders en matière de services en ressources humaines avec en 2013 un chiffre d'affaires de 2,83 milliards d'euros. En 2013, le groupe (3 800 collaborateurs-trices) aura délégué chaque semaine 62 000 collaborateurs intérimaires et recruté 15 000 professionnels, en s'appuyant sur son réseau national et local de 830 agences et bureaux.

Randstad, qui est engagé depuis plusieurs années dans la lutte contre les discriminations, est la seule entreprise française de services en Ressources Humaines à avoir obtenu les labels « Egalité Professionnelle » (octobre 2008) et « Diversité » (janvier 2009), en reconnaissance des actions menées en faveur de la promotion de la Diversité au sein de l'entreprise.

En savoir plus : www.grouperandstad.fr

Découvrez [RE.SOURCES](http://resources.grouperandstad.fr), la plateforme créée à l'initiative du Groupe Randstad France qui décrypte les tendances liées au marché de l'emploi en s'appuyant sur des données et des statistiques. <http://resources.grouperandstad.fr>



@GroupRandstadFR

Contacts Presse

Groupe Randstad France
Direction de la Communication
01 41 62 22 10
Sophie Durand – 06 37 86 44 00
sophie.durand@randstad.fr
Sébastien Buffet – 06 01 35 25 39
sebastien.buffet@randstad.fr

Relations Presse - Agence Wellcom
01 46 34 60 60
Sonia El Ouardi – se@wellcom.fr
Gaëlle Legris – gl@wellcom.fr
Julie Fontaine – jf@wellcom.fr

 <http://wellcom.fr/presse/randstad/>