

Communiqué de presse

## **Baromètre Ressources Humaines des collectivités locales 2015**

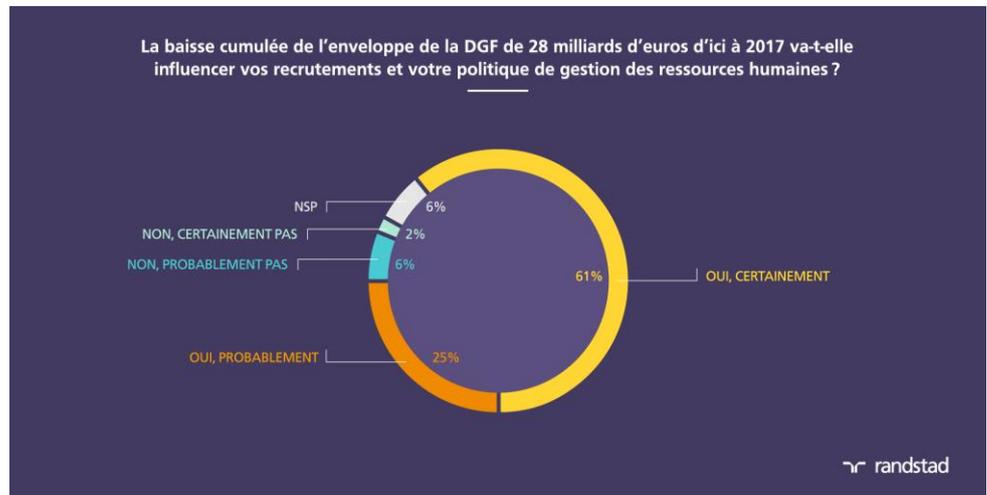
### **Baisse des effectifs en vue dans les collectivités locales en 2015**

Paris, le 2 octobre 2015 – *En 2015, les collectivités qui vont réduire leurs effectifs (26 %) sont plus nombreuses que celles qui vont les augmenter (10 %), selon le baromètre RH des collectivités locales, une étude du Pôle public de Randstad menée en ligne du 13 mai au 22 juin 2015 auprès de 604 collectivités (communes et intercommunalités). Ce résultat, inédit depuis le lancement du baromètre RH en 2012, laisse entrevoir un recul des effectifs dans la fonction publique territoriale. Un tournant majeur à l'heure où l'Etat est engagé dans une deuxième année consécutive de baisse des dotations versées aux collectivités. Débutée en 2014, la baisse de la DGF – dotation globale de fonctionnement – devrait représenter un manque à gagner de 28 milliards d'euros d'ici 2017, dont 15,8 milliards d'euros pour le seul bloc communal. Ce manque de ressources devrait influencer la politique de gestion des ressources humaines (GRH) de plus de huit collectivités sur dix (86 %), révèle l'étude, réalisée en partenariat avec l'association Villes de France et La Gazette des Communes. Autre résultat significatif, la part des communes constatant une dégradation de leur climat social (43 %) est en forte hausse sur un an (+ 15 points).*

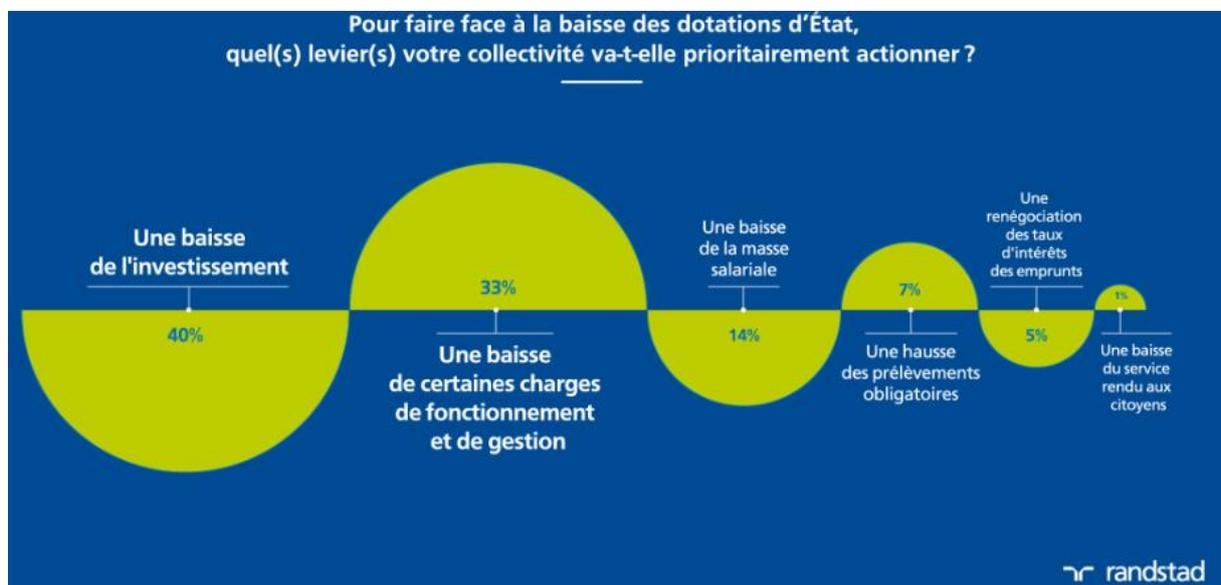
« Les quelque 1,95 million agents de la fonction publique territoriale exercent une mission de service public qui renvoie au quotidien des Français (crèches, écoles, équipements sportifs et culturels, prestations de solidarité, politique de formation, etc.). Pour autant, le contexte budgétaire dans lequel ils évoluent se tend. En cause notamment, la baisse des dotations de l'Etat. Mais malgré cette baisse des crédits, les collectivités ont vu leurs dépenses de fonctionnement augmenter de 2,3 % en 2014, une hausse tirée par la forte progression des frais de personnel, à 4,1 %, là où leurs dépenses d'investissement ont reculé de 6,5 %. Or, selon le baromètre RH 2015 du Pôle public de Randstad, les collectivités projetant de réduire leurs effectifs sont plus nombreuses que celles souhaitant les augmenter. Ce fait nouveau traduit une prise de conscience. Les collectivités semblent désormais prêtes à ne plus faire de l'investissement la seule variable d'ajustement », **déclare Patrick Monbrun, directeur du Pôle public de Randstad.**

## Baisse de la dotation globale de fonctionnement : un impact fort

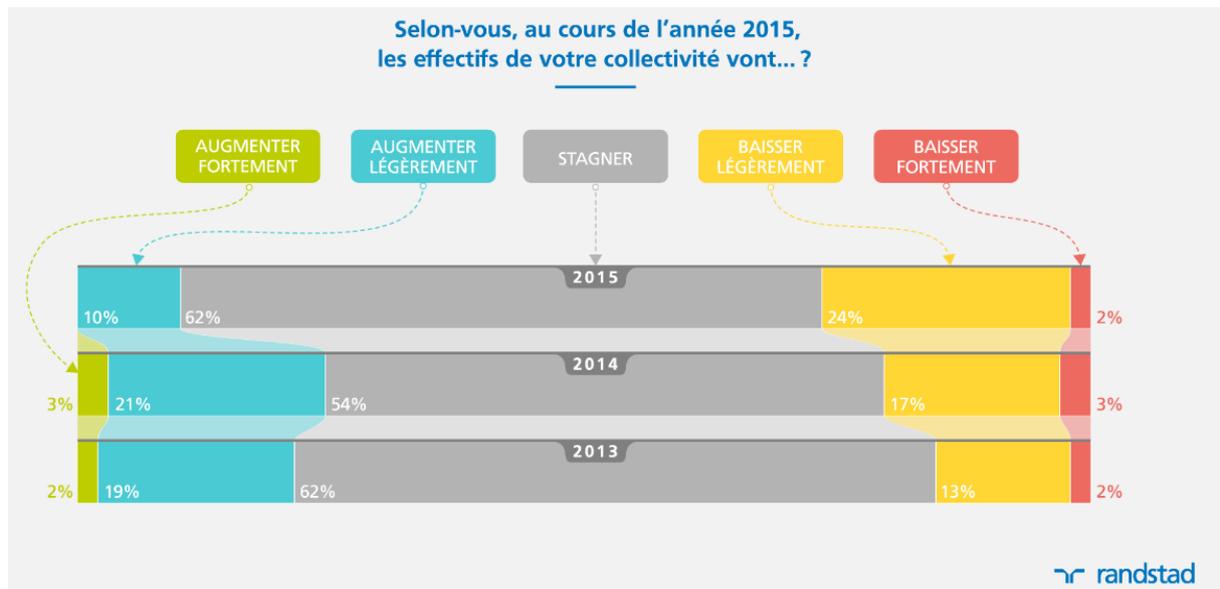
En 2014, moins d'une collectivité interrogée sur deux (49 %) estimait que la baisse de la dotation globale de fonctionnement allait certainement influencer ses recrutements et sa politique de gestion des ressources humaines (GRH). Un an plus tard, elles sont presque deux sur trois (61 %, + 12 points) à porter un tel jugement.



Cette progression témoigne de la crispation grandissante que ressentent un grand nombre d'élus à l'égard du recul des crédits que leur verse l'Etat, dont ils jugent qu'il obère leur capacité d'investissement. L'investissement (40 %) est en effet la variable la plus communément citée lorsqu'il s'agit d'énoncer les principales conséquences de la baisse des dotations, devant les charges de fonctionnement (33 %) et la baisse de la masse salariale (14 %).

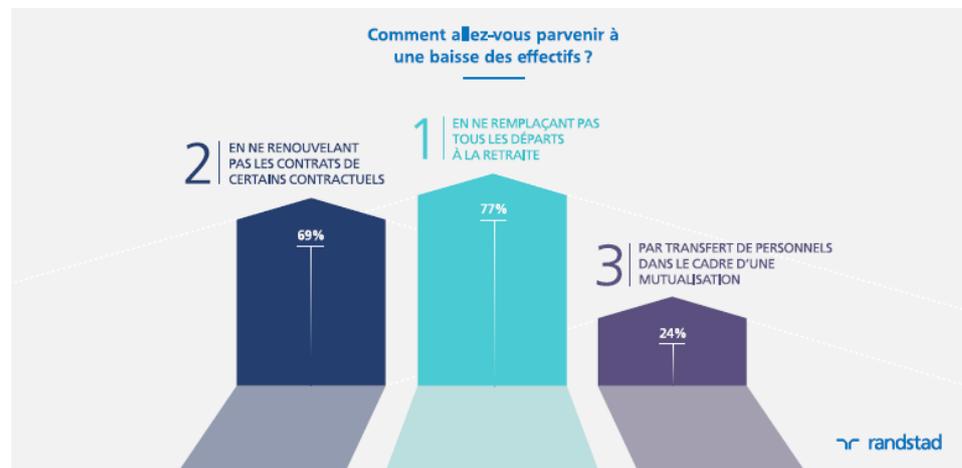


## Baisse des effectifs de la fonction publique territoriale en vue



Alors que le baromètre 2014 suggérait une nouvelle augmentation des effectifs territoriaux en 2013, d'ailleurs confirmée par la dernière [étude de l'Insee sur l'emploi dans la fonction publique](#), la tendance s'inverse en 2015. Pour la première fois, les collectivités interrogées sont plus nombreuses à affirmer que leurs effectifs nets vont baisser et non plus augmenter en cours d'année (16 points d'écart en moyenne ; 29 points d'écart pour les communes moyennes et 56 points d'écart pour les grandes villes).

Comment vont-elles s'y prendre ? Le premier levier mobilisé pour réduire les effectifs consiste à ne pas remplacer l'intégralité des départs à la retraite : il s'agit du levier le plus fréquemment cité (77 %) par les

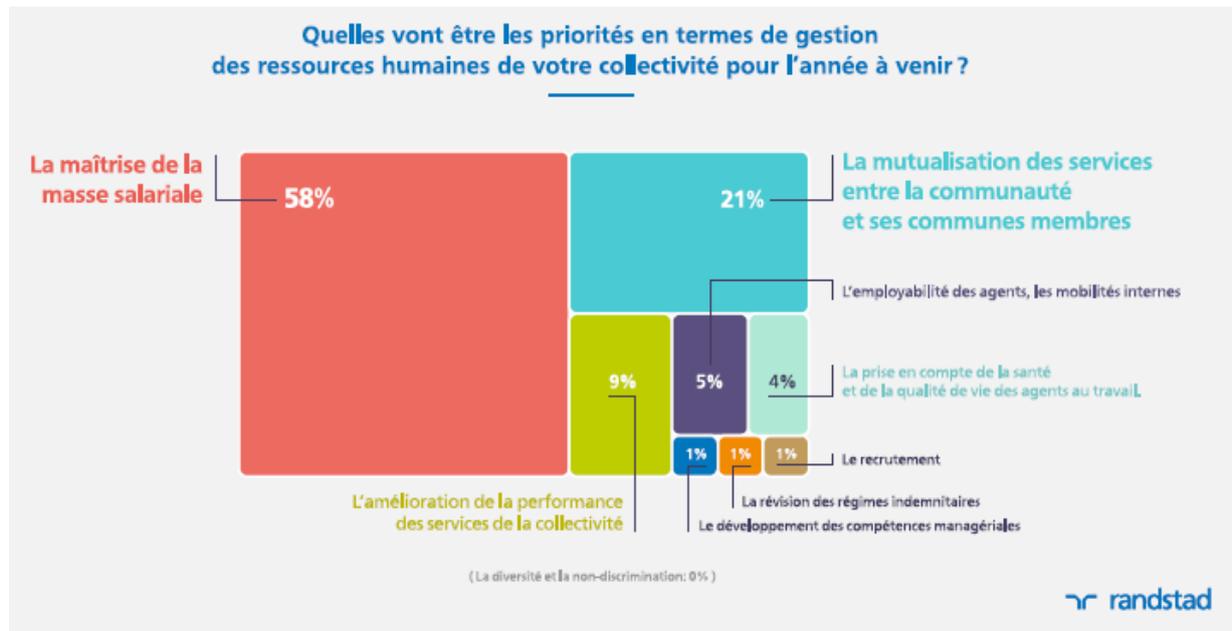


collectivités interrogées, devant le non renouvellement de certains contractuels (69 %) et le transfert de personnel dans le cadre d'une mutualisation (24 %).

Une diminution des effectifs, qui reste à confirmer, signifierait un changement de cap pour les collectivités. Leurs effectifs, en effet, ont connu une croissance soutenue : depuis le début des années 2000, près de 260 000 emplois ont été créés au sein de la fonction publique territoriale (FPT). Rien qu'entre 2004 et 2010, l'augmentation des dépenses de personnel a ainsi atteint 5,9 % par an en moyenne. Ces effectifs supplémentaires s'expliquent par le déploiement des intercommunalités et le transfert de certaines compétences de l'Etat vers les collectivités.

Aujourd'hui, compte tenu de la nouvelle donne budgétaire, il semblerait que les collectivités locales n'aient d'autre choix que de « trancher dans le dur » et de réduire la voilure, non seulement en matière d'investissement – la variable d'ajustement traditionnelle – mais également en matière de personnel.

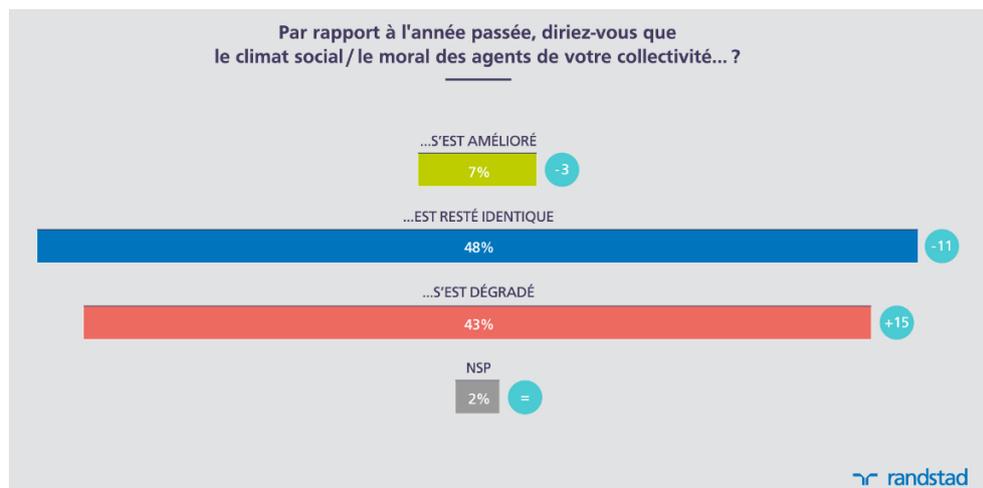
## Les priorités RH des collectivités locales



Baisse des dotations, réduction des effectifs, réforme territoriale... Les collectivités locales font face à une équation difficile avec, à la clé, des choix parfois douloureux à assumer. La modération salariale sera ainsi de nouveau d'actualité. La maîtrise de la masse salariale constitue la priorité pour 58 % des collectivités interrogées, loin devant le deuxième sujet RH d'importance, la mutualisation des services (citée à hauteur de 21 % des collectivités).

La maîtrise de la masse salariale doit se lire à l'aune du gel du point d'indice, en vigueur depuis 2010 dans la fonction publique. Un effort a cependant été consenti par le gouvernement début 2014, lorsqu'il a revalorisé le traitement des agents de catégorie C. Il n'en demeure pas moins que, selon [la dernière étude de l'Insee disponible sur les salaires de la fonction publique](#), le salaire net moyen des agents de la FPT en euros constants (c'est-à-dire en prenant en compte l'inflation) a reculé de 0,1 % en 2013 par rapport à 2012. Au regard des priorités RH des collectivités, les agents ne doivent pas s'attendre à voir leur rémunération progresser de façon significative.

## Climat social : la morosité s'accroît



La dégradation du climat social au sein des collectivités s'accroît. En 2015, 43 % des personnes interrogées estiment que le climat social s'est assombri, soit

15 points de plus qu'en 2014. Cette morosité est particulièrement élevée, voire inquiétante, au sein des communes moyennes puisqu'elle atteint 58 %, soit une progression de 27 points sur un an. L'incertitude des réformes territoriales n'est pas sans incidence sur le moral des agents titulaires. Ainsi, 61 % des répondants estiment qu'elle déstabilise les agents de catégorie C (51 % pour les agents de catégorie B, 50 % pour les agents de catégorie A).

## Révision du temps de travail : un tabou en passe d'être levé



Comment contrôler l'évolution de la masse salariale à court terme ? C'est sur la révision du temps de travail et l'organisation des services que les collectivités entendent aujourd'hui mettre l'accent (47 %). Jusqu'alors peu enclins à s'engager sur ce terrain réputé conflictuel, les responsables territoriaux s'affirment ainsi prêts, en 2015, à s'engager sur des mesures plus structurelles. Comme s'il s'agissait désormais d'un fait acquis, la maîtrise du recrutement, longtemps avancée comme priorité d'action, n'est plus citée qu'en troisième choix.

Au-delà de la contrainte financière, on peut supposer que la récente réforme des rythmes scolaires, surmontée malgré sa complexité de mise en œuvre, a constitué un banc d'essai convenable de l'adaptabilité organisationnelle et sociale. Logiquement, plus leurs effectifs sont étoffés, plus les collectivités misent sur le potentiel d'efficacité de cette approche. Les grandes villes sont 67 % à la prôner (+ 27 points par rapport à 2014) ; les communautés et les communes moyennes l'avancent à 50 %.

## METHODOLOGIE

- Enquête réalisée par questionnaire auto-administré sur Internet entre le 13 mai et le 22 juin 2015 sur un fichier qualifié de responsables de collectivités (élus, secrétaires de mairie, postes de direction générale et adjoints, directions des ressources humaines).
- 604 réponses exploitées : 348 petites communes, 122 communes moyennes, 18 grandes communes, 92 EPCI à fiscalité propre, 24 autres.
- 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 2014 un chiffre d'affaires de 2,73 milliards d'euros. En 2014, le groupe (3 400 collaborateurs-trices) aura délégué chaque semaine 58 000 collaborateurs intérimaires et recruté 21 000 professionnels, en s'appuyant sur son réseau national et local de 750 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](http://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](mailto:sophie.durand@randstad.fr)  
**Sébastien Buffet** – 06 01 35 25 39  
[sebastien.buffet@randstad.fr](mailto:sebastien.buffet@randstad.fr)

**Relations Presse - Agence Wellcom**  
01 46 34 60 60  
**Sonia El Ouardi** – [se@wellcom.fr](mailto:se@wellcom.fr)  
**Julie Fontaine** – [jf@wellcom.fr](mailto:jf@wellcom.fr)  
**Laure Curien** – [lc@wellcom.fr](mailto:lc@wellcom.fr)  
**Donna Clément** – [dcl@wellcom.fr](mailto:dcl@wellcom.fr)  
 <http://wellcom.fr/presse/randstad/>