

Communiqué de presse

Baromètre Ressources Humaines des collectivités locales 2016

Les collectivités toujours plus nombreuses à envisager une réduction de leurs effectifs

Paris, le 17 octobre 2016 – *En 2016, près d'une collectivité locale sur deux (44 %) prévoit de réduire ses effectifs, une part en très forte hausse par rapport à 2015, où seule une sur quatre (26 %) envisageait de le faire, selon le dernier baromètre RH des collectivités locales, réalisé par le Pôle public du groupe Randstad France en partenariat avec l'association Villes de France, l'Assemblée des Communes de France et La Gazette des Communes. Depuis le premier baromètre en 2012, jamais la proportion de collectivités anticipant un recul de leurs effectifs n'avait été aussi importante. Ce résultat inédit doit s'interpréter à la lumière de la baisse des dotations versées par l'Etat aux collectivités, désormais engagée dans sa troisième année consécutive. D'ici 2017, la baisse cumulée de l'enveloppe des dotations globales de fonctionnement (DGF) devrait en effet atteindre 28 milliards d'euros. Malgré l'amélioration de la situation financière des collectivités soulignée par la Cour des Comptes dans son récent rapport, ce manque à gagner affecte la politique de gestion des ressources humaines (GRH) de la très grande majorité d'entre elles. Elles sont 60 % à avoir déjà réduit leurs charges de fonctionnement en 2016 tandis que 30 % prévoient de le faire d'ici la fin de l'année, révèle l'étude. Autre résultat significatif, la part des communes constatant une dégradation de leur climat social (52 %) est en forte hausse sur un an (+ 9 points).*



« Alors que la demande en France pour les services publics de proximité reste très élevée, les collectivités locales ont diminué en 2015 leurs dépenses d'investissement pour la deuxième année consécutive avec un recul de 6,6 % l'année dernière, selon le dernier rapport de l'Observatoire des Finances Locales. Dans le même temps, les dépenses de fonctionnement continuent à progresser mais à moindre rythme (+ 1,7 % en 2015 contre + 2,5 % en 2014). Preuve que, face à une équation budgétaire aux termes compliqués, les collectivités ne ferment pas les yeux. D'ailleurs, d'après le baromètre RH du Pôle public de Randstad, les collectivités qui envisagent en 2016 de diminuer leurs effectifs (44 %) sont trois fois plus nombreuses que celles qui prévoient de les augmenter (13 %). L'investissement n'est donc clairement plus la seule variable d'ajustement », déclare Aline Crépin, directrice du Pôle public du

groupe Randstad France.

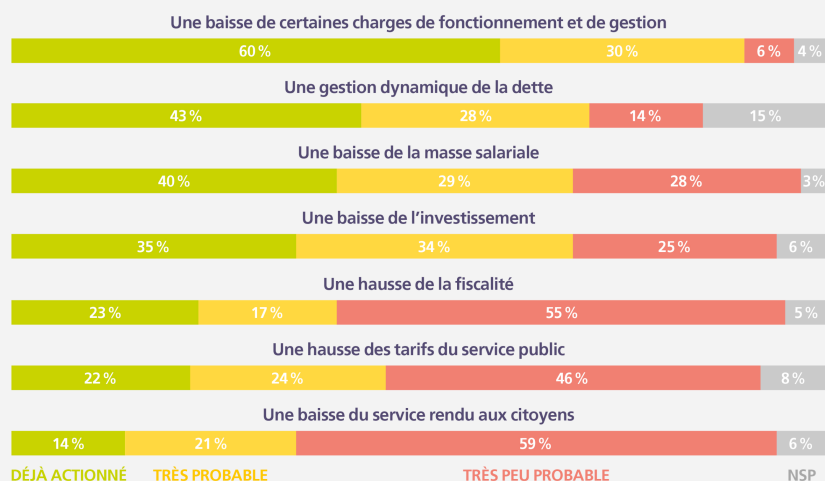
Le baromètre RH des collectivités locales en un coup d'œil

- En 2016, près d'une collectivité locale sur deux (44 %) envisage de réduire ses effectifs. En 2015, elles n'étaient que 26 % à l'envisager.
- La baisse des DGF (une enveloppe de 28 milliards d'euros de 2014 à 2017) impacte la politique de gestion des ressources humaines (GRH) et les recrutements de 90 % des collectivités interrogées.
- Devant le recul de la DGF, la « *baisse de certaines charges de fonctionnement et de gestion* » est le principal levier que la très grande majorité (90 %) des collectivités ont soit déjà actionné, ou alors vont actionner en 2016.
- Les autres leviers les plus mobilisés sont à 70 % « *une gestion dynamique de la dette* », à 69 % une « *baisse de la masse salariale* » et à 69 % une « *baisse de l'investissement* ».
- Alors que la fiscalité des collectivités locales s'est alourdie en 2015, une majorité de collectivités (55 %) estime ne pas avoir recours en 2016 à « *une hausse de la fiscalité* » pour faire face au recul des DGF.
- Interrogées sur leurs cinq priorités en 2016 en termes de GRH, la maîtrise de la masse salariale est la réponse la plus fréquemment citée (89 %) par les collectivités.
- 52 % des collectivités interrogées ont constaté en 2016 une dégradation de leur climat social, une progression de 9 points en un an.

Baisse des dotations de l'Etat : un impact fort sur les recrutements

- Sans surprise, la baisse des dotations de l'Etat devrait affecter la politique de gestion des ressources humaines (GRH) des collectivités locales. Selon le baromètre RH, la baisse cumulée de l'enveloppe de la dotation globale de fonctionnement (DGF) de 28 milliards d'euros d'ici 2017 va influencer « *significativement* » la stratégie de GRH et les recrutements de deux collectivités sur trois (62 %) tandis qu'elle aura un effet « *à la marge* » sur plus d'un quart (28 %) des collectivités. Au total, ce sont donc neuf collectivités sur dix (90 %) qui se voient impactées d'une façon ou d'une autre par le recul de la DGF.
- Même si leur situation financière s'est améliorée en 2015, comme l'a relevé [la Cour des Comptes](#) dans son rapport annuel sur les finances publiques locales, les collectivités continuent de se serrer la ceinture – la baisse des concours financiers de l'Etat aux budgets locaux a déjà atteint 9,6 milliards d'euros depuis 2014. Aussi est-il significatif de constater le ralentissement important du rythme de progression de leurs dépenses de fonctionnement. Après avoir progressé de 3 % en moyenne entre 2010 et 2013, les dépenses de fonctionnement des collectivités locales ont progressé de 2,5 % en 2014 puis de 1,7 % en 2015, selon le dernier [rapport de l'Observatoire des Finances Locales](#) (OFL). Fait important, un des principaux leviers de ce ralentissement a porté sur les dépenses de personnel. Ce que souligne le rapport de l'OFL : « *ce ralentissement global provient tout d'abord de celui observé pour les frais de personnel (+ 1,9 %, après + 4,1 % en 2014)* ».

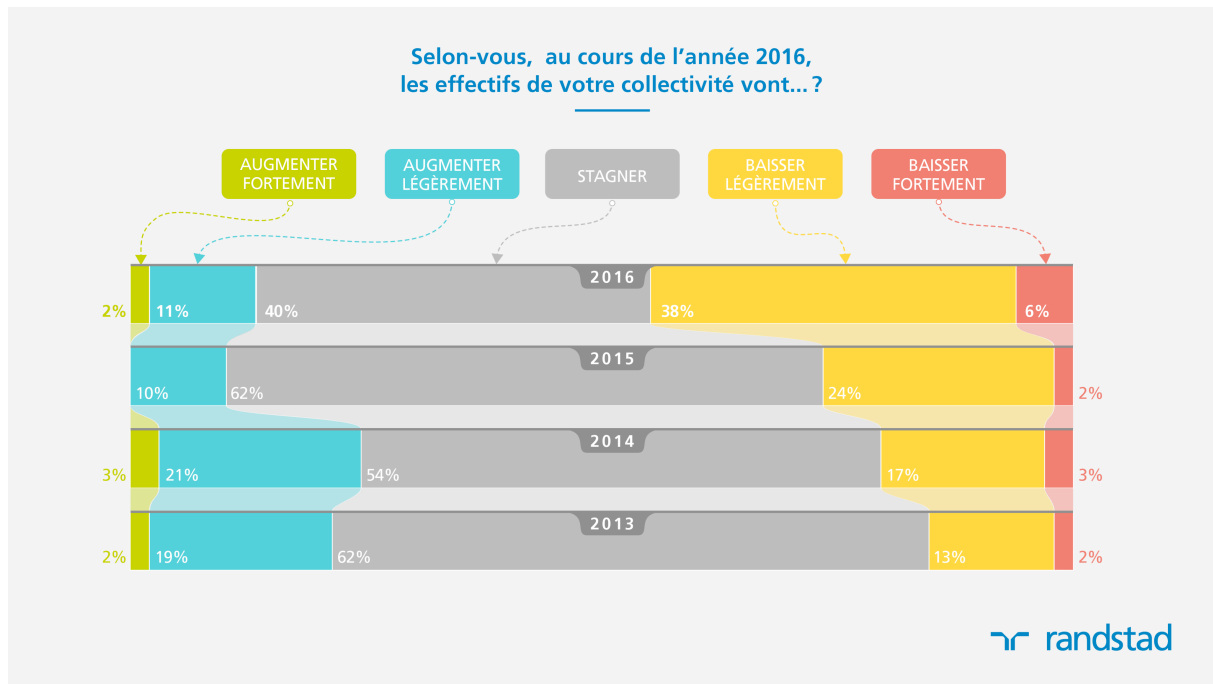
Pour faire face à la baisse des dotations d'État, quels leviers votre collectivité a-t-elle ou va-t-elle actionner ?



randstad

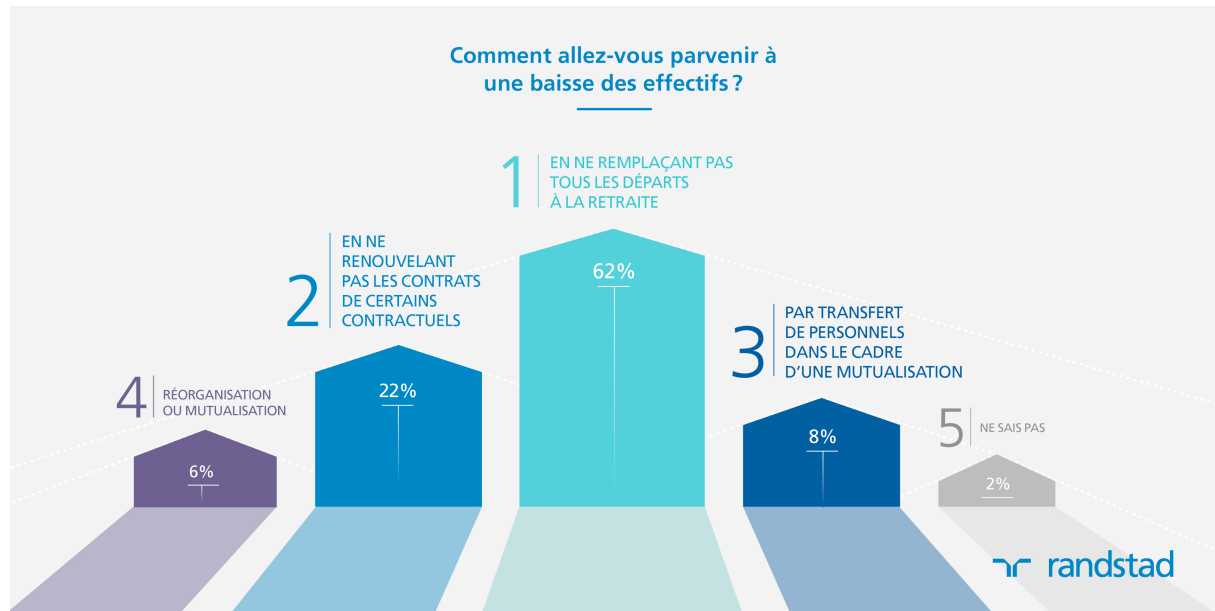
- Devant le recul de la DGF, la « *baisse de certaines charges de fonctionnement et de gestion* » est d'ailleurs le levier que la très grande majorité (90 %) des collectivités interrogées par Randstad ont déjà actionné, ou alors vont actionner en 2016. Rappelons que les dépenses de fonctionnement incluent notamment les charges de personnel, les achats de fournitures et les indemnités des élus.
- Deux autres leviers importants, mobilisés par une majorité des collectivités (69 % dans les deux cas), renvoient à la « *baisse de la masse salariale* » et à la « *baisse de l'investissement* ». Cependant, le deuxième levier le plus cité porte sur la « *gestion dynamique de la dette* », actionné ou en passe d'être actionné par 71 % des collectivités, selon le baromètre RH de Randstad. Ce choix témoigne du fait que les portes du crédit se sont à nouveau ouvertes pour les collectivités, à l'heure où ce marché, désormais, est principalement occupé par des acteurs publics. Il traduit également la volonté des collectivités de bénéficier des taux d'intérêt très bas, conséquence de la politique monétaire accommodante de la Banque centrale européenne (BCE).
- Il faut souligner qu'en 2016, une majorité de collectivités (55 %) juge très peu probable de recourir à une hausse de la fiscalité pour faire face à la baisse des DGF – quatre collectivités sur dix (40 %) y ont toutefois eu recours ou alors envisagent de la faire d'ici la fin de l'année.
- Ce résultat peut s'expliquer par le fait que le levier fiscal avait déjà été actionné en 2015. Selon la Cour des comptes, les recettes fiscales des collectivités ont en effet progressé en 2015 de 5,9 milliards d'euros – pour s'établir à 125 milliards d'euros –, en raison notamment de l'alourdissement de la taxe foncière.

Des effectifs en baisse dans près de la moitié (44 %) des collectivités



- En 2014, le baromètre RH des collectivités locales réalisé par le Pôle public du groupe Randstad France suggérait une nouvelle augmentation des effectifs territoriaux, d'ailleurs confirmée par la dernière [étude de l'Insee sur l'emploi dans la fonction publique](#), publiée en mars 2016. Selon les derniers chiffres disponibles, l'emploi dans la fonction publique territoriale, forte de 1 878 700 agents, a en effet progressé de 0,8 % en 2014 par rapport à 2013 (et même de 1,5 % si l'on inclut les contrats aidés).
- En 2016, et pour la deuxième année consécutive, les collectivités interrogées dans le baromètre RH sont plus nombreuses à prévoir un recul de leurs effectifs qu'une progression. En 2015, elles étaient un quart (26 %) à prévoir une baisse « légère » (24 %) ou « forte » (2 %) de leurs effectifs tandis que 10 % prévoyaient de les augmenter. Soit un écart de 16 points.
- Cette année, l'écart est de 31 points ! Signe qu'en matière de gestion des effectifs, les temps semblent changer. En 2016 en effet, 38 % des collectivités interrogées anticipent une baisse « légère » de leurs effectifs là où 6 % projettent une baisse « forte », soit 44 % des collectivités qui prévoient de réduire leurs effectifs. A l'inverse, 2 % des collectivités prévoient une progression « forte » de leurs effectifs et 11 % une « légère » évolution à la hausse. Soit 13 % des collectivités qui prévoient d'embaucher. Les collectivités qui baissent leurs effectifs sont trois fois plus nombreuses que celles qui vont les augmenter. Jamais la « balance » n'avait autant penché dans ce sens.

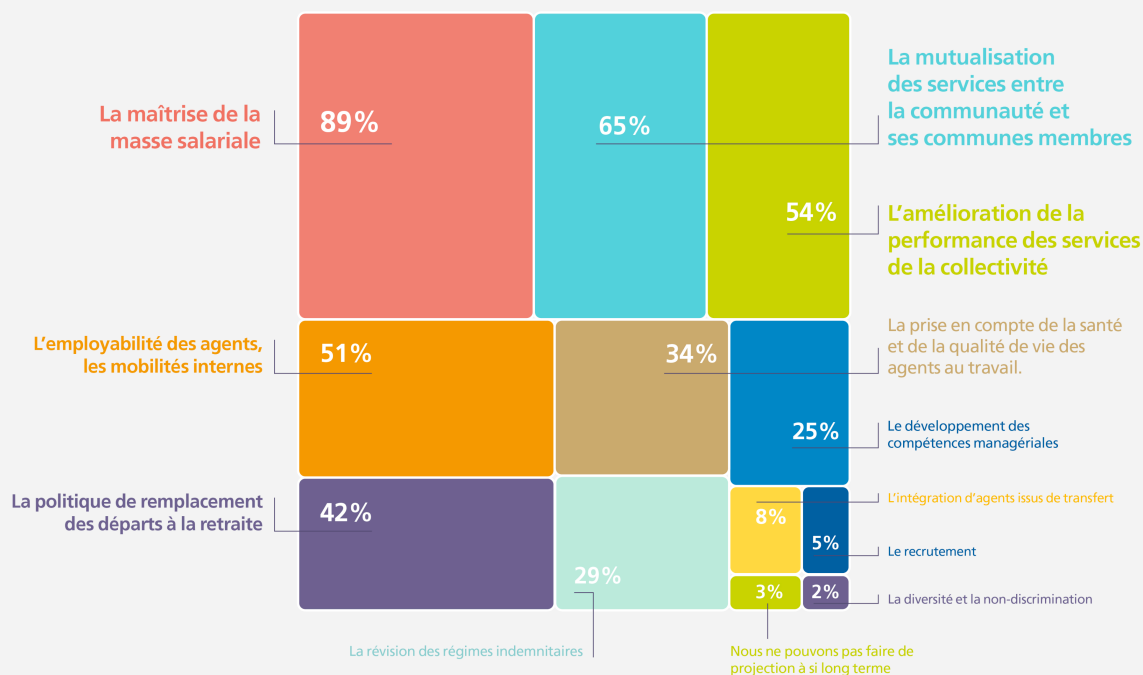
- Pour parvenir à réduire leurs effectifs, les collectivités disposent là encore de plusieurs leviers. Comme les années passées, la baisse des effectifs passe principalement par le non-remplacement des départs à la retraite : près de deux tiers des collectivités interrogées (62 %) choisissent cette option, la plus fréquemment citée devant le non-renouvellement des contrats de certains contractuels (22 % des cas) et le transfert de personnels dans le cadre d'une mutualisation (8 % des réponses).



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. Dans son rapport rendu public le 11 octobre 2016, la Cour des Comptes rappelle ainsi que les collectivités locales sont « *confrontées en 2016 à une contrainte financière plus forte* » qu'en 2015 et que, par conséquent, elles « *doivent amplifier leurs efforts de gestion afin d'éviter une dégradation de leur situation financière* ».
- En 2016, la modération salariale reste donc d'actualité. La maîtrise de la masse salariale constitue ainsi la priorité la plus partagée, par 89 % des collectivités interrogées, loin devant le deuxième sujet RH d'importance, la mutualisation des services (figure dans le Top 5 des priorités dans 65 % des réponses).
- Le maire de Saumur, Jean-Michel Marchand, qui a réduit en deux ans de 7 % ses effectifs et sa masse salariale, résume au nom de Villes de France la situation : " *la maîtrise de l'évolution des effectifs et de la masse salariale est plus que jamais une obligation. Pour cela nous disposons de deux leviers principaux : une meilleure gestion RH tenant compte du vieillissement des agents et de l'absentéisme et la mutualisation avec l'agglomération*".

Quelles vont être les priorités en termes de gestion des ressources humaines de votre collectivité dans les 4 prochaines années ?

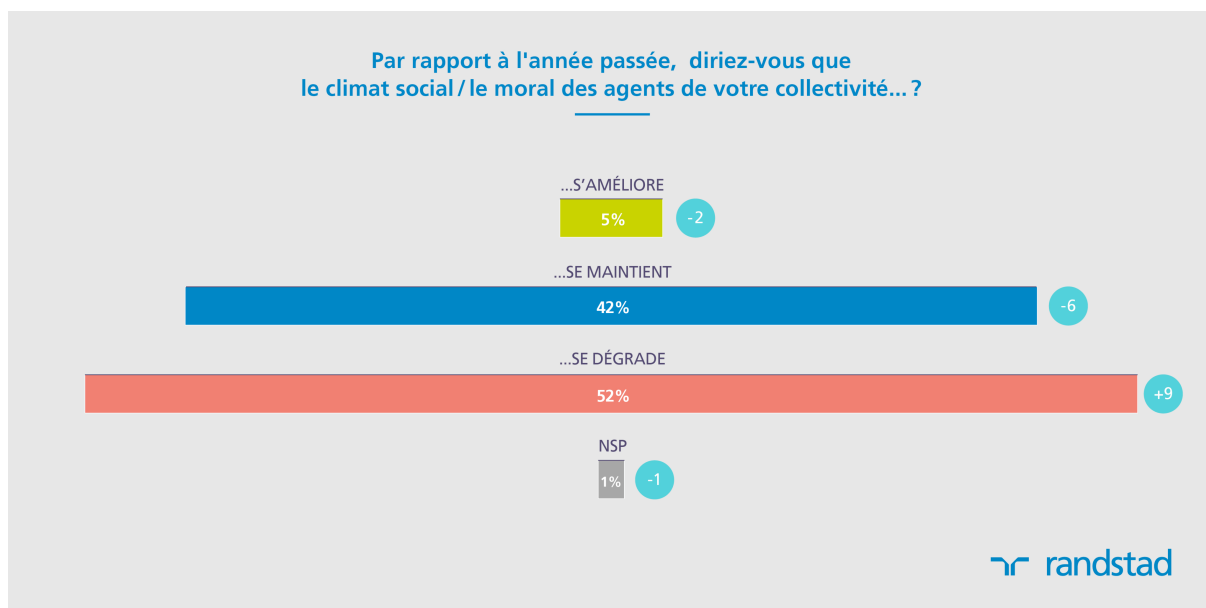


Lecture : la maîtrise de la masse salariale figure dans le Top 5 des priorités dans 89 % des réponses, la mutualisation des services dans 65 % des réponses, etc.

randstad

- La maîtrise de la masse salariale reste d'actualité malgré le « dégel » du point d'indice. Alors qu'après six années de « gel », le point d'indice qui sert de base au calcul du traitement des fonctionnaires a été revalorisé de 0,6 % le 1^{er} juillet 2016, et qu'une nouvelle revalorisation de 0,6 % doit intervenir en février 2017, les collectivités restent engagées dans une forme de modération salariale. A titre d'exemple, [selon les dernières données disponibles de l'Insee](#), le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale n'a augmenté que de 0,8 % en euros constants (c'est-à-dire en prenant en compte l'inflation) en 2014 par rapport à 2013, pour s'établir à 1.877 euros par mois.

Climat social : la morosité s'accroît de nouveau en 2016



- La dégradation du climat social au sein des collectivités s'accroît. Alors qu'en 2015, 43 % des personnes interrogées estimaient que le climat social s'était assombri (une hausse de 15 points sur un an à l'époque), plus de la moitié d'entre elles (52 %) estiment que le climat social s'est dégradé en 2016, une hausse de 9 points en un an. Cette morosité est particulièrement élevée, voire inquiétante, au sein des grandes communes (plus de 50 000 habitants) puisqu'elle atteint 62 %, soit une progression de 23 points sur un an. Les petites communes (moins de 5 000 habitants) sont 43 % à juger que le climat social s'est dégradé en 2016, en hausse de 5 points sur un an. En revanche, les communes de taille moyenne (de 5 000 à 50 000 habitants) sont les seules à être moins nombreuses à constater une dégradation du climat social en 2016 (47 %) qu'en 2015 (58 %).
- L'incertitude des réformes territoriales n'est pas sans incidence sur le moral des agents titulaires. Ainsi, 68 % des répondants estiment qu'elle déstabilise les agents de catégorie C (47 % pour les agents de catégorie B, 52 % pour les agents de catégorie A).

METHODOLOGIE

- Enquête réalisée par questionnaire auto-administré sur Internet entre le 22 avril et le 7 juin 2016 sur un fichier qualifié de responsables de collectivités (élus, secrétaires de mairie, postes de direction générale et adjoints, directions des ressources humaines).
- 607 réponses exploitées : 195 petites communes, 232 communes moyennes, 53 grandes communes, 127 EPCI (établissements publics de coopération intercommunale) à fiscalité propre.
- 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 2015 un chiffre d'affaires de 2,84 milliards d'euros. En 2015, le groupe (3 500 collaborateurs-trices) aura délégué chaque semaine 61 000 collaborateurs intérimaires et recruté 32 500 professionnels en CDI/CDD, en s'appuyant sur son réseau national et local de 740 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 : <http://grouperandstad.fr/>



@GroupRandstadFR

Découvrez RE.SOURCES, 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/>

Contacts Presse

Groupe Randstad France
Direction de la Communication
01 41 62 22 10
Sophie Durand – 06 37 86 44 00
Sébastien Buffet – 06 01 35 25 39

Agence Wellcom
01 46 34 60 60
Sonia El Ouardi – sonia.elouardi@wellcom.fr
Laure Curien – laure.curien@wellcom.fr
Donna Clément – donna.clement@wellcom.fr