

Communiqué de presse

Paris, le 25 septembre 2017

Baromètre RH des collectivités locales 2017

La maîtrise de la masse salariale reste la priorité des collectivités en matière de ressources humaines

Invitées à se prononcer sur leurs priorités en matière de gestion des ressources humaines (GRH) pour les quatre prochaines années, les collectivités locales font plus que jamais de « *la maîtrise de la masse salariale* » la première d'entre elles. Elle arrive en tête (classée dans le Top 5 des priorités dans 88 % des réponses), distançant largement « *l'employabilité des agents et les mobilités internes* » (56 % de récurrence dans le Top 5) ainsi que « *l'amélioration de la performance des services de la collectivité* » (52 %), selon le baromètre RH des collectivités locales, réalisé par le Pôle public du groupe Randstad France en partenariat avec Villes de France, l'Assemblée des Communautés de France (AdCF) et *La Gazette des Communes*. Par ailleurs, « *la prise en compte de la santé et de la qualité de vie au travail des agents* » intègre pour la première fois le Top 5 des priorités RH des collectivités. La maîtrise de la masse salariale est jugée cruciale par les collectivités locales qui font face en 2017 à une quatrième année consécutive de recul de la dotation globale de fonctionnement (DGF) après l'annulation surprise, au milieu de l'été, de 300 millions d'euros de crédits aux collectivités. Pour faire face au recul de la DGF, 42 % des collectivités interrogées par Randstad ont d'ailleurs déjà baissé leur masse salariale tandis que 27 % jugent très probable de le faire. L'étude a été réalisée du 7 juin au 20 juillet 2017 auprès d'un échantillon représentatif de 523 collectivités au moyen d'un questionnaire en ligne.



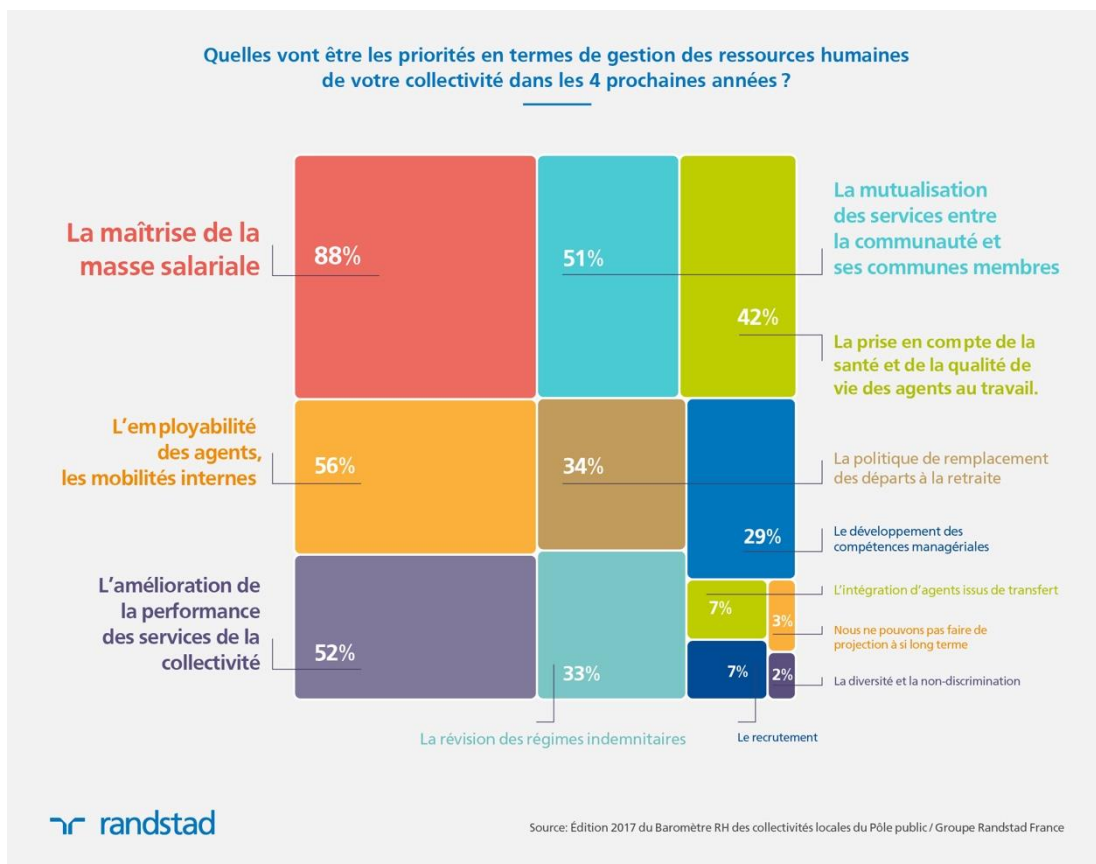
Aline CRÉPIN

« *Que veulent les collectivités locales en 2017 ? D'après le baromètre RH des collectivités locales du Pôle public de Randstad, 41 % des collectivités souhaitent d'abord et avant tout que le concours financier de l'Etat à leur endroit – la dotation globale de fonctionnement – cesse de se réduire. Les collectivités estiment, non sans raison, avoir déjà beaucoup fait en la matière. Après avoir ralenti plusieurs années de suite, leurs dépenses de fonctionnement ont en effet reculé de 0,2 % en 2016. Au niveau RH, elles souhaitent davantage s'intéresser à l'employabilité de leurs agents et à la prise en compte de leur santé et de leur qualité de vie, tout en améliorant la performance des services rendus et en maîtrisant leur masse salariale : une équation qui semble difficile dans le contexte actuel* », déclare Aline Crépin, directrice du Pôle public du groupe Randstad France.

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

- Interrogées sur leurs cinq priorités en 2017 en termes de gestion des ressources humaines (GRH), la « *maîtrise de la masse salariale* » est la réponse la plus fréquemment citée (88 %) par les collectivités, suivie par l'employabilité des agents (51% en hausse de 5 points). A noter également la forte hausse de la prise en compte de la santé et de la qualité de vie des agents (42 % en hausse de 8 points).
- Pour faire face à la baisse de la DGF, les collectivités entendent d'abord « *diminuer certaines charges de fonctionnement et de gestion* » (88 %), adopter « *une gestion dynamique de leur dette* » (75 %) et ensuite « *baisser leur masse salariale* » (69 %).
- En 2017, moins de quatre collectivités sur dix (39 %) envisagent de réduire leurs effectifs, soit une baisse de cinq points par rapport à 2016 (44 %). Ce résultat est inédit : c'est la première fois depuis 2013 que la part des collectivités anticipant un recul de leurs effectifs baisse d'une année sur l'autre.
- Les principaux leviers mobilisés par les collectivités qui envisagent une baisse de leurs effectifs portent très majoritairement sur le « *non remplacement des départs à la retraite* » (71 % des collectivités utiliseront ce levier), suivi par le « *non renouvellement de certains contrats contractuels* » (14 %).
- La principale attente à l'égard du gouvernement concerne le « *gel de la baisse de la dotation globale de fonctionnement* », exprimée par 41 % des collectivités interrogées. Suivent la « *stabilisation du cadre législatif* » (18 %) et la « *baisse du nombre de normes* » (16 %).
- Les principales conséquences de la mise en place du nouveau régime indemnitaire déterminant le montant des primes (RIFSEEP) portent sur des « *critères d'évaluation plus objectifs* » des agents (29 %), une « *hausse de la masse salariale* » (22 %) et de « *nouveaux leviers de motivation pour attirer les talents* » (13 %).
- Dans le sillage de la loi NOTRe (portant sur la nouvelle organisation territoriale de la République), les échelons administratifs les plus menacés de disparition sont le conseil départemental et la commune, estiment les collectivités interrogées par Randstad.

Les priorités RH des collectivités locales en 2017



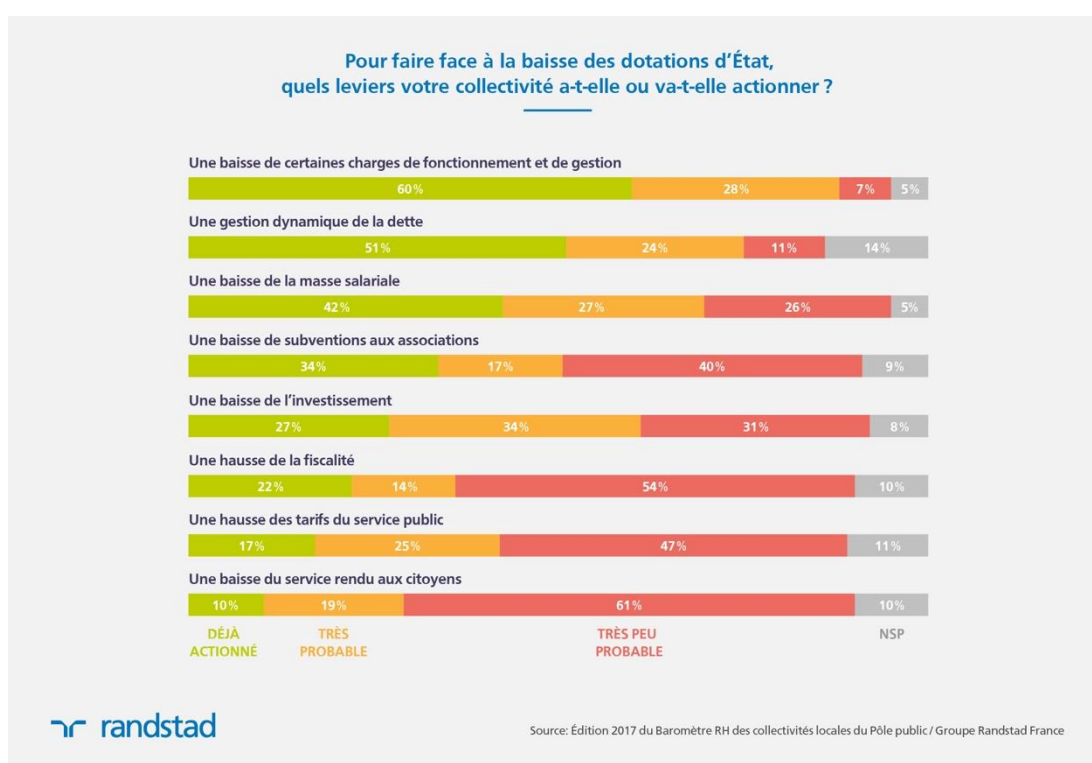
- En 2016, les frais de personnel (les salaires et les primes) des collectivités locales ont augmenté de 0,9 % sur un an, pour un total de 60,7 milliards d'euros, selon le rapport 2017 de l'Observatoire des finances locales. Cette hausse ne doit cependant pas faire oublier que les frais de fonctionnement (dont font partie les frais de personnel) ont quant à eux baissé de 0,2 % sur la même période. Surtout, elle prolonge le fort ralentissement, engagé depuis trois ans, de la croissance des frais de personnel : ceux-ci avaient en effet progressé de 4,1 % en 2014 par rapport à 2013 et de 1,9 % en 2015 par rapport à 2014.
- Alors que le montant de la dotation globale de fonctionnement versé par l'Etat aux collectivités territoriales s'inscrira en baisse en 2017 pour la 4^{ème} année consécutive (300 millions de crédits ont été supprimés de l'enveloppe globale, qui se chiffre pour 2017 à 30 milliards d'euros), la maîtrise de la masse salariale se classe – comme en 2016 – en tête du Top 5 des priorités RH des collectivités (88 % des répondants).

Comment baisser la masse salariale ? Les trois leviers les plus fréquemment cités (parmi trois réponses possibles) portent sur « *la révision des temps de travail et l'organisation des services* » (50 %), « *la maîtrise du recrutement* » (46 %) et, enfin, des « *plans d'action pour limiter l'absentéisme* » (34 %).

- La deuxième priorité des collectivités en matière de gestion des ressources humaines porte sur l'employabilité et la mobilité interne des agents, (56 % des répondants, en croissance de 5 points

par rapport à 2016). Développer les compétences et la polyvalence des agents, favoriser les passerelles au sein des collectivités... Autant de leviers à la disposition des responsables des collectivités pour continuer d'assurer leur mission de service public dans un contexte budgétaire contraint. Notons enfin qu'un item intègre le top 5 pour la première fois cette année : la prise en compte de la santé et de la qualité de vie des agents (42 % des répondants, soit + 8 points par rapport à 2016), remettant ainsi les agents au cœur des priorités RH.

Faire face à la baisse de la DGF : les leviers à actionner



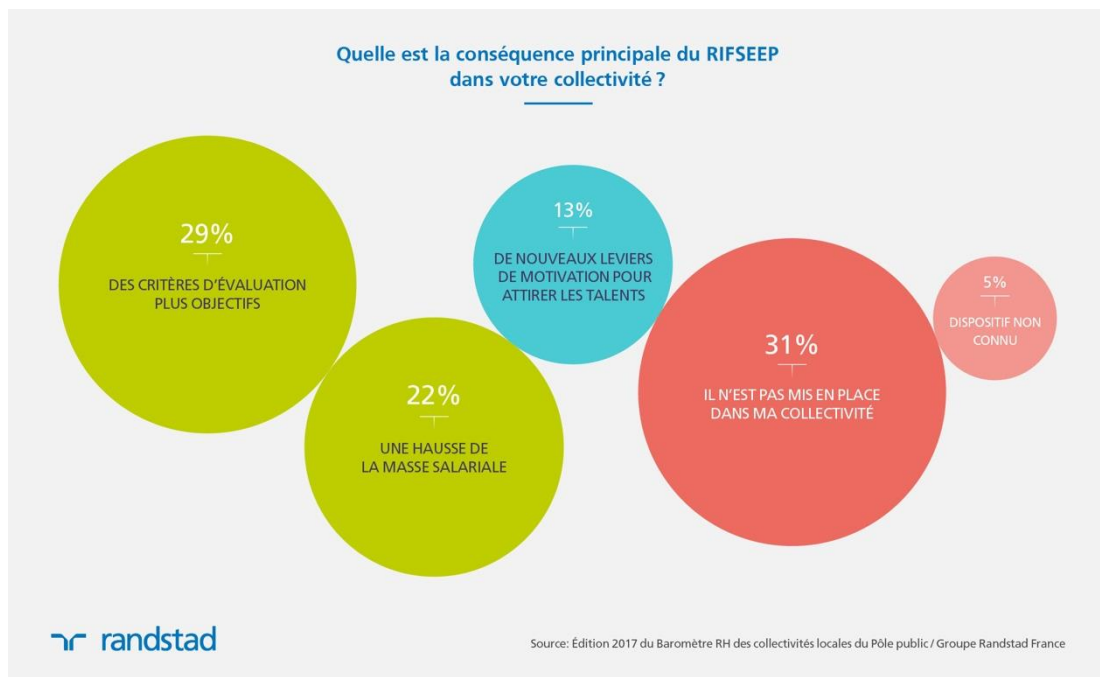
- Avec l'annulation de 300 euros millions de crédits en 2017, les collectivités locales recevront moins de subsides de la part de l'État. Dans le même temps, leur participation à l'effort national de redressement des comptes publics sera portée à 13 milliards d'euros d'ici 2022 – trois milliards d'euros de plus que prévu.
- Dans ce contexte, et alors que les dépenses de fonctionnement ont reculé de 0,2 % en 2016, la « *baisse de certaines charges de fonctionnement et de gestion* » constitue de nouveau le principal levier (88 %) que les collectivités ont actionné ou vont actionner en 2017 pour faire face à la baisse de la DGF.
- La gestion dynamique de la dette constitue le deuxième levier le plus mobilisé ou en passe de l'être (75 % des cas) par les collectivités. La politique monétaire toujours accommodante de la banque centrale européenne permet de bénéficier de taux d'intérêt très bas, et de donner ainsi un peu d'air aux collectivités en matière d'investissement (toujours en prévu en baisse mais dans

une moindre mesure qu'en 2016). Rappelons en effet que leurs dépenses d'investissement, en 2016, se sont inscrites en baisse (- 3,0 %) pour la troisième année consécutive.

Loïc Cauret, président de la communauté Lamballe Terre & Mer, président délégué de l'AdCF : « Dans un contexte qui reste instable, un certain nombre de collectivités préfère jouer la prudence. On le voit à travers les mutualisations qui marquent le pas, la progression du recours à l'intérim et le report de certains projets d'investissement. La confiance manque ».

- En écho à la volonté des collectivités de faire de la maîtrise de la masse salariale leur principale priorité RH pour les quatre prochaines années, les collectivités entendent également actionner ce levier pour faire face à la baisse de la DGF : 42 % des collectivités interrogées l'ont d'ailleurs déjà actionné tandis que 27 % d'entre elles jugent très probable de l'actionner.
- Notons par ailleurs que la part des collectivités jugeant très peu probable d'alourdir la fiscalité locale pour faire face à la baisse de la DGF est stable sur un an (54 % contre 55 % en 2016), la part de celles envisageant de l'augmenter ou l'ayant déjà fait (36 %) a baissé de quatre points sur un an (elles étaient 40 % en 2016). La suppression annoncée de la taxe d'habitation pour 80 % des Français, qui devrait priver les communes et les intercommunalités de 10 milliards d'euros de recettes (soit 36 % de leurs recettes propres), ne semble donc pas conduire les collectivités dans leur ensemble à accroître la fiscalité locale, en guise de compensation.

RIFSEEP : davantage d'objectivité dans l'attribution des primes



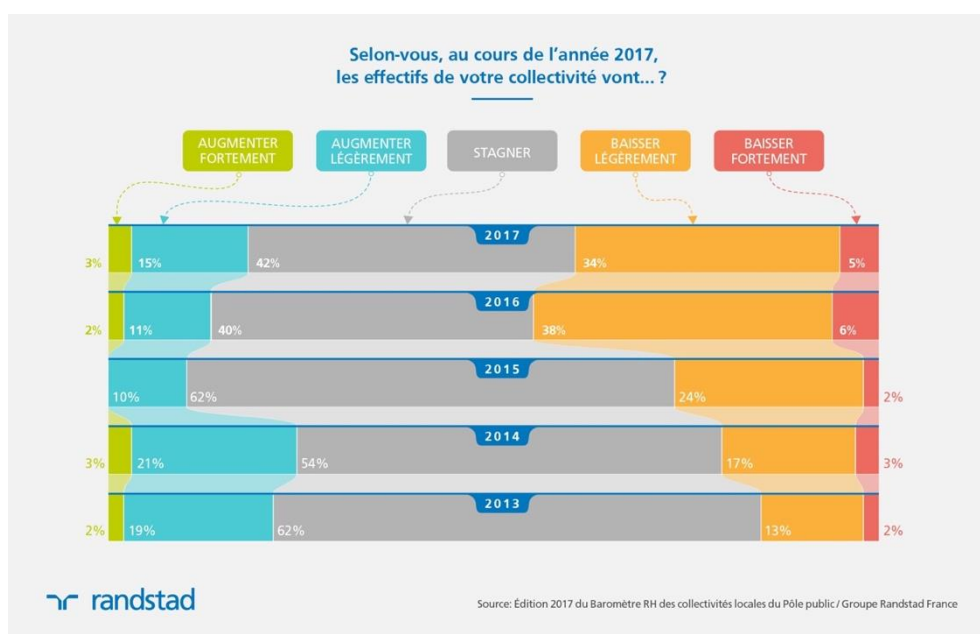
- Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) est le nouveau système d'attribution des primes pour les agents de la fonction publique d'Etat (FPE) et de la fonction publique territoriale (FPT). Il réunit et fusionne dans un même régime les nombreuses primes auxquelles ils pouvaient prétendre. En vigueur

depuis 2014 dans la FPE, le RIFSEEP est progressivement mis en place cette année dans la FPT. Près d'un tiers des collectivités (31 %) interrogées dans le baromètre RH ne l'ont d'ailleurs pas encore instauré. Notons par ailleurs que 5 % des collectivités ne connaissent pas le RIFSEEP.

- Outre la clarification du paysage indemnitaire, l'objectif du RIFSEEP est de fonder l'attribution des primes sur des critères à la fois plus équitables et transparents que ceux sur lesquels se basait par exemple l'attribution de l'ancienne prime de fonctions et de résultats (la PFR, supprimée fin 2015). À cet égard, l'objectif semble en passe d'être atteint : pour 29 % des collectivités interrogées, la principale conséquence de la mise en place du RIFSEEP renvoie à « *des critères d'évaluation plus objectifs* ». Un résultat plutôt encourageant. Pour 22 % des collectivités, le nouveau régime indemnitaire s'est traduit cependant par « *une hausse de la masse salariale* ».
- Pour rappel, selon l'Observatoire des finances locales¹, le salaire net moyen des agents de la FPT s'élevait en 2015 à 1 891 € brut mensuel, en hausse de 0,8 % sur un an en euros constants.

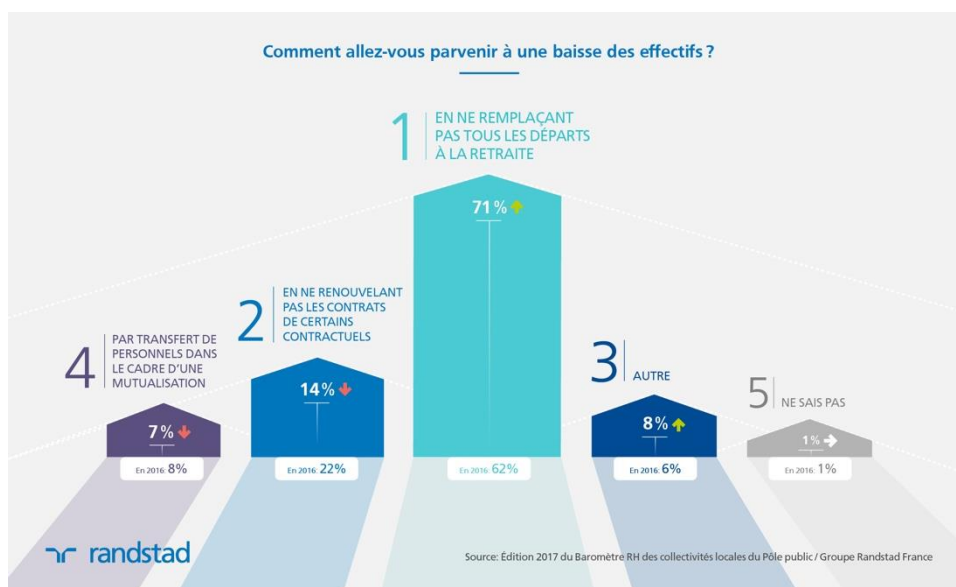
Caroline Cayeux, maire de Beauvais, présidente de la Communauté d'agglomération du Beauvaisis, présidente de Villes de France : « *Malgré la volonté et la nécessité de piloter au plus fin les RH, les employeurs territoriaux continuent de mettre en œuvre les règles applicables à la fonction publique sans participer à leur définition. Nous devons donner plus de latitude aux employeurs dans la rémunération des agents, comme dans les marges de progression de grades qui restent trop complexes et réglementés* ».

En 2017, rupture de tendance dans la baisse des effectifs des collectivités



¹ https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/files/statistiques/brochures/ofgpl_2017_0.pdf (page 170)

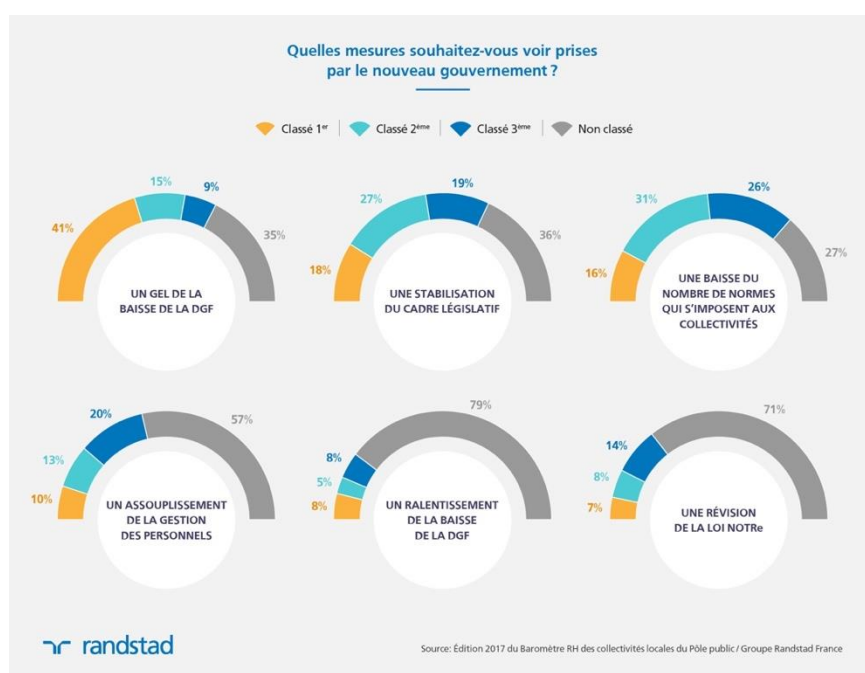
- Depuis 2013, la part des collectivités estimant que leurs effectifs allaient diminuer augmentait d'année en année. L'édition 2017 du baromètre RH du Pôle public de Randstad marque une rupture dans cette tendance à la baisse du nombre d'agents dans la fonction publique territoriale (FPT). Pour la première fois en cinq ans, la part des collectivités envisageant une baisse de leurs effectifs (39 % en 2017, dont 34 % anticipent une baisse légère et 5 % une baisse forte) est plus faible qu'un an auparavant (44 % en 2016). Cette tendance sera-t-elle confirmée en 2018 ? on peut en douter au vu des annonces gouvernementales.
- Inversement, en 2017, la part des communes qui projettent une hausse de leurs effectifs progresse sur un an : elle s'établit à 18 % (3 % des collectivités anticipent une hausse forte tandis que 15 % anticipent une hausse légère), en hausse de 5 points par rapport à 2016.
- Ces résultats peuvent signaler la volonté des collectivités de redonner du souffle à leur politique de gestion des ressources humaines (GRH) après s'être serré la ceinture plusieurs années de suite. Dans son dernier rapport, l'Observatoire des finances publiques a notamment relevé que les dépenses de fonctionnement des collectivités avaient reculé de 0,2 % en 2016.
- Pour rappel, selon la dernière **étude de l'Insee dans la fonction publique**, publiée en mars 2017, la FPT comptait 1 894 700 agents (hors contrats aidés) au 31 décembre 2015, en baisse de 0,3 % sur un an. Une baisse « inédite » selon l'Insee.
- Pour mettre en œuvre la baisse des effectifs, les collectivités disposent de plusieurs leviers. En 2017 comme par le passé, la baisse des effectifs passe principalement par le non-remplacement des départs à la retraite : près de trois collectivités interrogées sur quatre (71 %) choisissent cette option, la plus fréquemment citée devant le non-renouvellement des contrats de certains contractuels (14 %) ou encore le transfert de personnels dans le cadre d'une mutualisation (7 %). Cependant, ces mesures peuvent générer des déséquilibres dans certains services, impactant ainsi la santé et la qualité de vie au travail des agents.



LA PLACE DES CONTRATS AIDÉS DANS LES COLLECTIVITÉS

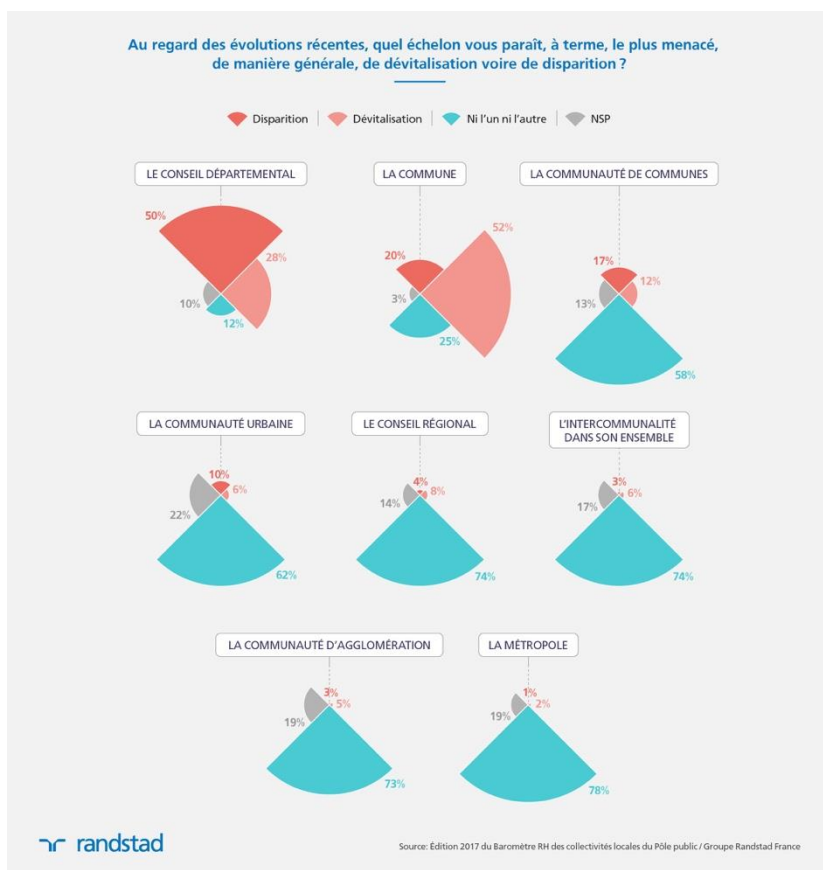
- Le gouvernement a annoncé en août vouloir ramener l'enveloppe des contrats aidés pour 2017 à 300 000 emplois, soit une réduction de plus de 150 000 contrats aidés par rapport à 2016. En cause, selon les pouvoirs publics, le coût et le manque d'efficacité de ces contrats en termes d'insertion professionnelle.
- C'est peu dire que l'annonce, à quelques semaines de la rentrée, a pris de court les collectivités locales, et notamment les communes.
- La polémique a mis en exergue le rôle joué par les contrats aidés dans la gestion que font les collectivités de leurs emplois non titulaires. Quel est ce rôle ?
- Selon l'édition 2017 du baromètre RH des collectivités locales du Pôle public de Randstad, lorsqu'elles ont recruté des emplois non titulaires ces 24 derniers mois, les collectivités ont donné la priorité (1^{er} choix) aux contrats aidés dans 28 % des cas, une proportion stable sur un an.
- C'est une proportion importante, mais qui figure loin derrière les CDD : ce type de contrat a constitué le premier choix de 68 % des collectivités interrogées, en hausse de deux points par rapport à 2016.
- Le travail temporaire n'a constitué la première alternative de recrutement des emplois non titulaires que dans 2 % des cas. Notons toutefois que la proportion des collectivités ayant eu recours à l'intérim dans les 24 derniers mois a augmenté de sept points en un an, passant de 18 % en 2016 à 25 % en 2017.

Les attentes des collectivités à l'égard du nouveau gouvernement



- Sans surprise, la première mesure que les collectivités attendent du gouvernement concerne le gel de la baisse de la dotation globale de fonctionnement (DGF), citée par 41 % des collectivités interrogées. Si l'arrêt de la baisse de la DGF est ainsi plébiscité, c'est qu'elle a connu trois années consécutives de diminution, de 2014 à 2016, soit un manque à gagner de près de dix milliards d'euros. Elle s'apprête d'ailleurs à en connaître une quatrième avec l'annulation, annoncée le 20 juillet 2017², de 300 millions d'euros de crédits de l'Etat aux collectivités territoriales. Une suppression qui passe d'autant plus mal qu'elle est intervenue 48h00 après l'annonce de l'effort supplémentaire que devront réaliser les collectivités pour réduire leurs dépenses. Initialement porté à 10 milliards d'euros d'ici 2022, cet effort passera à 13 milliards d'euros, soit trois milliards d'économies supplémentaires à réaliser d'ici la fin du quinquennat. Pour rendre la pilule moins amère, ces économies porteront toutefois sur la hausse tendancielle des dépenses de fonctionnement.
- Les deux autres attentes les plus citées par les collectivités expriment une demande de stabilité et de simplicité : deux ans après l'entrée en vigueur de la loi NOTRe relative à la nouvelle organisation territoriale, elles souhaitent à 18 % une « stabilisation du cadre législatif » et à 16 % une « baisse du nombre de normes » s'appliquant à elles. Les collectivités locales pessimistes sur l'avenir des départements

Le conseil départemental (de nouveau) sur la sellette



- Invitées à se prononcer sur l'avenir des huit différents échelons sur lesquels se déclinent les collectivités locales, ces dernières sont unanimes. L'échelon le plus menacé est le conseil départemental. La moitié des collectivités (50 %) interrogées sur l'avenir du conseil départemental estime en effet que la menace qui pèse le plus sur lui est sa disparition pure et simple. Plus du quart des collectivités (28 %) jugent par ailleurs que la menace la plus probable est celle d'une

décentralisation. L'un dans l'autre, les collectivités sont donc dans leur grande majorité très pessimistes sur le devenir des départements.

- Ce résultat s'explique par la nouvelle répartition des compétences opérée par la loi NOTRe entrée en vigueur en août 2015. Cette réforme a supprimé la clause de compétence générale dont bénéficiaient de nouvelles régions et départements depuis 2014 tout en renforçant la spécificité des compétences attribuées à ces deux échelons. Dans ce contexte, les conseils départementaux ont vu certaines de leurs compétences transférées aux régions (c'est le cas du transport scolaire) ou bien transférables aux métropoles (l'aide aux jeunes en difficulté par exemple). La réforme territoriale issue de la loi NOTRe a ainsi consacré les régions comme chef de file du développement économique des territoires. Quant aux départements, priés de laisser les régions s'occuper des dossiers cruciaux que sont l'économie et l'emploi, ils ont vu leur champ d'intervention réduit à l'action sociale et sanitaire. Un recentrage qui augure mal de leur avenir, à en croire les collectivités interrogées par Randstad.

Méthodologie

- Enquête réalisée par questionnaire en ligne auto-administré entre le 7 juin et le 20 juillet 2017 sur un fichier de responsables de collectivités (élus, secrétaires de mairie, postes de direction générale et adjoints, directions des ressources humaines).
- 523 réponses exploitées : 167 petites communes, 197 communes moyennes, 45 grandes communes, 114 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 3,05 milliards d'euros. En 2016, le groupe (3 600 collaborateurs-trices) aura délégué chaque semaine 65 000 collaborateurs intérimaires et recruté 42 500 professionnels en CDI/CDD, en s'appuyant sur son réseau national et local de 730 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.

Retrouvez-nous sur :



www.grouperandstad.fr

| [@GroupRandstadFR](https://twitter.com/GroupRandstadFR)



| <http://resources.grouperandstad.fr>

| [@DataLabEmploi](https://twitter.com/DataLabEmploi)

Contacts presse

Groupe Randstad France

Direction de la Communication
Tél. 01 41 62 22 10

Sophie Durand : 06 37 86 44 00
Sébastien Buffet : 06 01 35 25 39

Agence Wellcom

Tél. 01 46 34 60 60

Sonia El Ouardi – sonia.elouardi@wellcom.fr
Laure Curien – laure.curien@wellcom.fr
Donna Clément – donna.clement@wellcom.fr