

Baromètre Ressources Humaines des collectivités locales 2013

En 2013, les collectivités locales tournent la page des recrutements de masse

Paris, le 05 septembre 2013 – *Près de deux collectivités locales sur trois (62 %) envisagent une stabilisation des effectifs en 2013, selon la dernière édition du baromètre Ressources Humaines (RH) réalisé par le Pôle public de Randstad¹. Cette proportion, en hausse constante depuis trois ans, semble signer la fin d'une décennie de croissance soutenue du recrutement dans la fonction publique territoriale. Et ce malgré un recours important aux emplois d'avenir : 63 % des collectivités comptent en effet recruter des jeunes selon cette modalité en 2013. Deux autres résultats appuient cette tendance de fond. Alors que la part des collectivités qui prévoient d'augmenter leurs effectifs en 2013 (21 %) est en repli par rapport à l'année passée (24 %), les départs à la retraite, eux, sont de moins en moins remplacés (43 % des départs remplacés en 2013 contre 50 % un an auparavant). Ces enseignements témoignent des défis qui attendent les collectivités à l'heure où leur action est appelée à se transformer à la suite de la modernisation de l'action publique engagée par le gouvernement.*

« De l'emploi à l'environnement en passant par la formation, les collectivités locales contribuent naturellement au développement des territoires. A la faveur d'une nouvelle étape de la décentralisation, elles sont appelées à jouer un rôle encore plus important. Or dans un contexte financier toujours marqué par la crise, les collectivités devront davantage encore s'appuyer sur leurs agents pour assurer leurs missions de service public. La dernière édition du baromètre Randstad sur la fonction publique territoriale montre qu'elles ont intégré cette nécessaire mobilisation dans leur politique RH. Trois quarts d'entre elles (73 %) vont en effet mettre en place un plan de formation de leur personnel, contre 60 % un an auparavant », déclare **Abdel Aïssou, directeur général du Groupe Randstad France.**

Des effectifs stables malgré des départs à la retraite moins remplacés

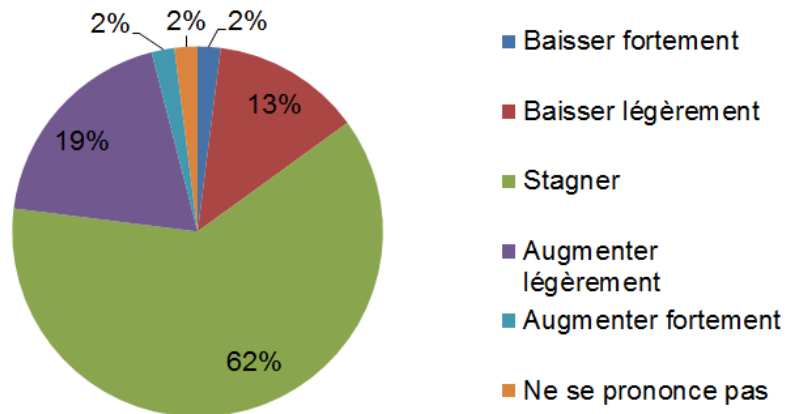
Alors que la France est engagée dans une politique de maîtrise de la dépense publique, la question de la réforme de l'Etat et de l'action publique dans les territoires se pose avec une acuité renouvelée. Le débat porte aussi sur la question des effectifs de la fonction publique. Le gouvernement a fait part de sa décision de **maintenir jusqu'en 2017 globalement le nombre de fonctionnaires, soit quelque 5,2 millions d'agents**, dont 1 881 800 travaillent dans la fonction publique territoriale (FPT).

De fait, la gestion des effectifs est stratégique. En raison de la mise en place de l'intercommunalité et des transferts de compétences de l'Etat vers les collectivités, **les effectifs de la FPT ont fortement augmenté de 1998 à 2008**. La hausse a ainsi atteint 50 % dans les communes et même 200 % dans les communautés de communes. Mais une fois ces réformes digérées, les effectifs ont amorcé un virage pour se stabiliser à partir de 2010. Dans une récente étude, l'Insee notait d'ailleurs que les effectifs globaux de la FPT n'avaient augmenté que de 0,3 % en 2011 par rapport à 2010.

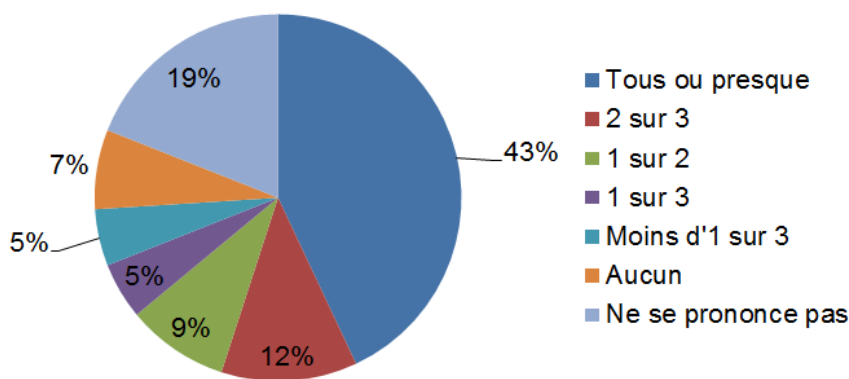
¹ L'étude a été conduite par Randstad en partenariat avec le site emploipublic.fr au terme d'une enquête en ligne menée en mai 2013 auprès de 568 professionnels RH des collectivités locales.

En 2013, les résultats de la quatrième édition du baromètre RH des collectivités, réalisé par le Pôle public de Randstad, montrent que cette **stabilisation** est désormais **une tendance de fond de la gestion des ressources humaines des collectivités**. Ainsi, cette année, **près de deux collectivités locales sur trois (62 %) indiquent que leurs effectifs vont se stabiliser**. En 2012, elles étaient 60 % à envisager pareille stagnation, contre 53 % seulement en 2011. En appui de ce constat, on notera également que la part des collectivités anticipant des recrutements en hausse (21 %) est légèrement moins importante qu'en 2012 (24 %).

Evolution des effectifs en 2013



Remplacement des départs à la retraite



Surtout, davantage de collectivités revoient leurs ambitions à la baisse en matière de recrutements liés aux départs à la retraite. **Alors que la moitié d'entre elles (50 %) pensait remplacer l'intégralité ou presque des départs à la retraite en 2012, elles ne sont plus que 43 % à envisager cette option en 2013**. Sans doute faut-il y voir le signe d'une pression accrue sur les coûts dans un contexte financier marqué notamment par une baisse des dotations de l'Etat et des

difficultés concernant l'accès au crédit, à la suite de la restructuration du principal bailleur de fonds des collectivités.

Zoom sur les emplois d'avenir

Alors que le gouvernement ambitionne de signer 100 000 emplois d'avenir d'ici la fin de l'année, à mi-parcours, au 1^{er} juillet, seuls 33 000 de ces contrats aidés, destinés aux jeunes sans qualification, avaient été paraphés.

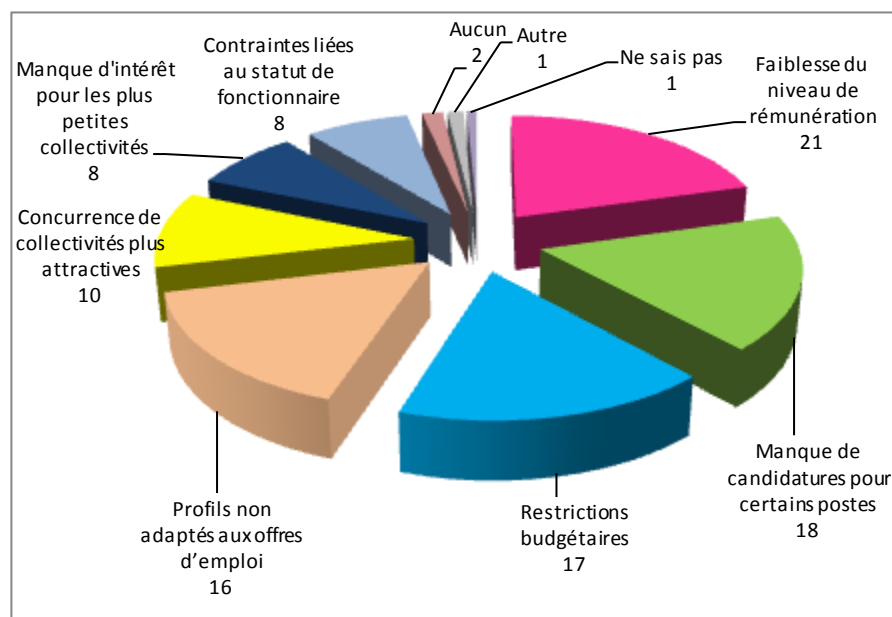
Surtout affectés au secteur public, les emplois d'avenir trouvent un débouché naturel dans les collectivités locales. **Selon le baromètre RH de Randstad, environ deux tiers (63 %) des collectivités envisagent d'ailleurs de recruter en 2013 des jeunes en emplois d'avenir** – une proportion qui atteint 75 % dans les collectivités du Nord-est de la France.

Pourtant, si le dispositif est plébiscité par 81 % des communes de plus de 50 000 habitants, il n'intéresse que 46 % des collectivités de moins de 5 000 habitants.

Les collectivités en proie à des difficultés de recrutement

Une majorité des collectivités interrogées dans l'étude (58 %) affirme rencontrer des difficultés pour recruter certains métiers. A l'inverse, 37 % des collectivités jugent ne pas faire face à de telles difficultés, 5 % d'entre elles ne se prononçant pas. Parmi les obstacles au recrutement, 21 % des collectivités citent la « faiblesse du niveau de rémunération ». Ce critère doit se lire à l'aune du gel du point d'indice – qui sert de base de calcul au salaire des fonctionnaires – en vigueur depuis mi-2010 et qui va perdurer jusqu'en 2014. Seule exception à ce gel toutefois, les agents de catégorie C verront leur salaire augmenter à partir du 1^{er} janvier de l'année prochaine, comme l'a annoncé fin juillet la ministre de la Fonction publique.

Quels freins rencontrez-vous en tant que DRH dans vos opérations de recrutement aujourd'hui? (plusieurs réponses possibles)



En écho à ces résultats, une enquête de l'Insee rendue publique cet été a conclu à une baisse du pouvoir d'achat des quelques 5 millions d'agents des trois versants de la fonction publique (outre la FPT, la fonction publique d'Etat, FPE, et la fonction publique hospitalière, FPH). Si le salaire net moyen dans la FPE s'établissait en 2011 à 2.430 euros, en baisse de 0,1 % sur un an, dans la FPH, le recul était de 0,6 %, avec un salaire net moyen de 2.210 euros. C'est cependant dans la **fonction publique territoriale** que le recul était le plus prononcé, avec **une baisse de 0,8 %, et un salaire net moyen de 1.820 euros** – un niveau de rémunération qui s'explique par le fait que trois agents territoriaux sur quatre relèvent de la catégorie C.

Le deuxième obstacle le plus fréquemment cité par les DRH, derrière les salaires, concerne le « manque de candidatures pour certains postes », qui recueille 18 % des réponses. Ce résultat renvoie les collectivités à la problématique des métiers en tension, pour lesquels la demande excède l'offre. Les collectivités territoriales font face à leurs plus grandes difficultés lorsqu'elles doivent recruter des agents techniques.

Top 5 des métiers en tension dans les collectivités locales

METIER EN TENSION (F/H)	% DE CITATIONS
Agent technique	19 %
Puéricultrice	9 %
Agent administratif	4 %
Educateur	3,9 %
Métiers de la finance	3,8 %

Source : baromètre RH 2013 des collectivités locales, Randstad

Une collectivité sur quatre envisage le travail temporaire comme outil de gestion RH

Alors que le « manque de candidatures sur certains postes » est le deuxième frein au recrutement rencontré par les collectivités, **un quart d'entre elles (24 %) envisage de recourir au travail temporaire à la faveur d'un futur recrutement**. Bien qu'en léger retrait sur un an (28 %), ce résultat témoigne de la complémentarité du travail temporaire avec la réponse des centres de gestion (CDG). Les collectivités souhaitent s'appuyer sur le travail temporaire d'abord et avant tout pour assurer le « *remplacement d'un agent en congés maladie* » (31 % des réponses citées), pour répondre ensuite à un « *besoin occasionnel ou saisonnier* » (26 %) et enfin pour faire face à un « *accroissement temporaire d'activité* » (25 %). Clairement, **le travail temporaire s'affirme comme un outil au service des collectivités pour leur permettre d'assurer la continuité de leur mission de service public**.

Pensez-vous recourir au travail temporaire pour vos prochains recrutements ?



■ Non certainement pas ■ Non, probablement pas ■ Oui, probablement ■ Oui, certainement

Elles ont recours au travail temporaire pour recruter en grande partie (69 %) des agents de catégorie C, à 20 % des agents de catégorie B et à 10 % des agents de catégorie A (autre 1 %). Logiquement, les trois métiers pour lesquels elles recourent le plus au travail temporaire sont l'agent d'entretien des locaux, qui arrive en tête avec 29 % des réponses, suivi de l'agent de nettoyage/de collecte/ de déchetterie avec 11 % des réponses et enfin le technicien voirie et réseaux divers avec 10 % des suffrages.

METHODOLOGIE

- Le baromètre RH des collectivités locales est réalisé à l'initiative du Pôle public de Randstad, structure spécialisée dans l'offre de solutions RH (recrutement en CDI-CDD, travail temporaire) en appui au service public.
- Enquête en ligne réalisée en partenariat avec <http://emploipublic.fr> en avril et mai 2013 auprès de 568 professionnels des RH (directeurs et responsables des RH, adjoints au maire en charge des RH, etc.).
- Echantillon représentatif des différentes typologies (communes, intercommunalités, conseils généraux, conseils régionaux, etc.) et tailles de collectivités locales.

[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 2012 un chiffre d'affaires de 3,09 milliards d'euros. En 2012, le groupe (4000 collaborateurs-trices) aura délégué chaque semaine 83 000 collaborateurs intérimaires et recruté 10 800 professionnels, en s'appuyant sur son réseau national et local de 900 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



@GroupRandstadFR

A propos du Pôle public de Randstad

Structure du Groupe Randstad France, le Pôle public propose une offre globale de services en ressources humaines pour accompagner le secteur public dans sa mission de continuité du service public. En appui à son expertise et sa connaissance des spécificités du secteur public, à son expertise, il a délégué en 2011 plus de 8 000 collaborateurs-trices intérimaires en équivalent temps plein et recruté en CDI-CDD 1 000 salariés et agents. Le Pôle public compte 2 000 clients au sein des trois fonctions publiques, d'Etat, hospitalière et territoriale (ministères, collectivités locales, etc.) et des établissements publics.

En savoir plus : [**www.randstad.fr/secteurpublic**](http://www.randstad.fr/secteurpublic)