



Baromètre Ressources Humaines des collectivités locales 2012

*Prudence dans la fonction publique territoriale
Sur fond de stabilisation des effectifs, une collectivité sur deux remplacera
l'intégralité des départs à la retraite*

Paris, le 18 septembre 2012 – *Malgré un contexte financier dégradé, les collectivités locales s'apprêtent à davantage remplacer les départs à la retraite en 2013, marquant ainsi leur refus de sacrifier l'emploi sur l'autel de la crise. Plus d'une collectivité sur deux (50,5%) remplacera ainsi l'intégralité ou presque des départs à la retraite l'année prochaine tandis que la plupart d'entre elles (70,8%) en remplaceront au moins la moitié. Ces résultats s'inscrivent tous deux en hausse par rapport à l'année passée. Cependant, la double pression sur les ressources exercée par la baisse des dotations de l'Etat et l'assèchement du crédit bancaire limite les marges de manœuvre des collectivités. Après avoir créé plus de 260 000 nouveaux emplois en dix ans, le rythme des embauches, bien que toujours orienté à la hausse, va donc marquer le pas : une grande majorité des collectivités (60%) affirment désormais privilégier la stabilisation des effectifs. Tels sont les principaux enseignements de l'édition 2012 du Baromètre Ressources Humaines (RH) des collectivités locales, réalisé par le Pôle public de Randstad auprès de 507 professionnels des RH des collectivités locales.*

« Les résultats du baromètre RH 2012 de Randstad sur les collectivités locales démontrent qu'en choisissant de stabiliser leurs effectifs, elles ont pris acte de la crise. Le transfert accru de compétences à leur profit les conduit en revanche à davantage remplacer les départs à la retraite. Ces remplacements en hausse agissent comme un levier privilégié pour assurer la continuité de leur mission de service public. Autre élément notable du baromètre, près d'une collectivité sur deux (45%) a introduit une prime liée aux résultats en complément au traitement des agents. Ce résultat témoigne de la volonté de la fonction publique d'adopter des outils de pilotage des politiques ressources humaines renouvelés », déclare Abdel Aïssou, directeur général du Groupe Randstad France.



Emploi : des effectifs stabilisés et des départs à la retraite davantage remplacés

En France, les collectivités locales (communes, intercommunalités, départements, régions, etc.) emploient quelque 1,9 million d'agents publics. Alors que leurs dépenses de personnel ont crû chaque année en moyenne de 5,9 % entre 2004 et 2010, elles ont nettement décéléré en 2011, affichant une hausse contenue à 2,4 %, selon l'Observatoire des finances locales.

La troisième édition du Baromètre RH des collectivités locales fait écho à cette tendance. Alors qu'en 2011 déjà, plus d'une collectivité locale sur deux (53 %) prévoyait une stagnation de ses effectifs en 2012, elles sont aujourd'hui 60 % à l'envisager pour 2013. Le signe assurément d'une plus grande prudence. De même, la part de celles qui déclarent vouloir augmenter leurs effectifs s'inscrit en baisse. Un quart (24

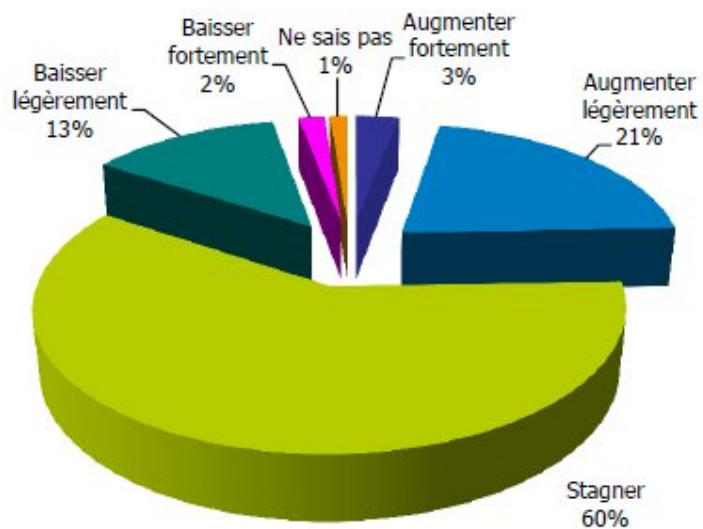


%) d'entre elles disent vouloir augmenter légèrement (21 %) ou fortement (3 %) leurs effectifs, contre près d'une sur trois (30 %) en 2011.

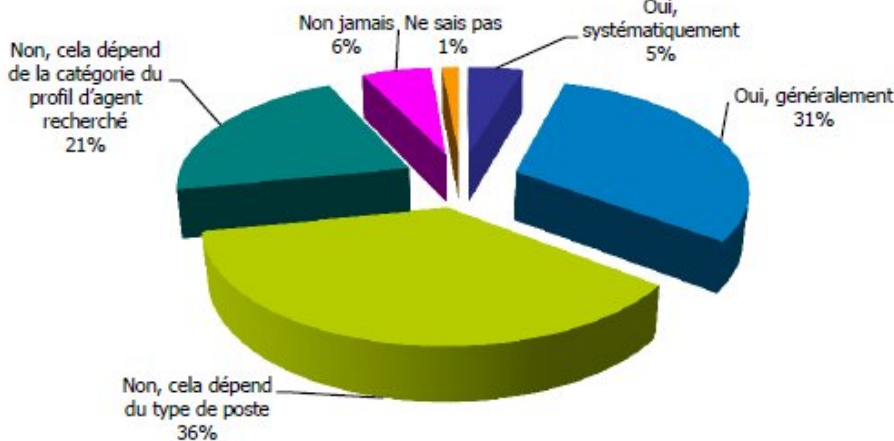
La stabilisation des effectifs des collectivités locales doit être mise en relation avec la progression des intentions de remplacement des départs à la retraite. Ainsi, plus de sept collectivités locales sur dix (70,8 %) remplaceront au moins la moitié des départs à la retraite. A peine deux tiers (65 %) d'entre elles affichaient une telle ambition l'année dernière. Cette année, c'est même une collectivité sur deux (50,5 %) qui déclare vouloir remplacer l'intégralité ou presque des départs en retraite. Il s'agit là aussi d'un résultat en progression (43,4 % en 2011). Ce phénomène doit se lire à l'aune des transferts de compétences de l'Etat vers les collectivités, transfert qui suppose de maintenir des moyens pour assurer la continuité du service public.

Evolution des effectifs

Nombre de répondants: 507



Lors de vos recrutements, le fait que le candidat soit lauréat d'un concours est-il un critère déterminant à l'embauche ?



Davantage de départs à la retraite à remplacer, c'est autant de recrutements supplémentaires. Or, aujourd'hui, les compétences recherchées conjuguent expertise et capacités opérationnelles. Une conséquence directe des missions à la fois plus nombreuses mais aussi plus complexes confiées aux collectivités. Pour cette raison, une majorité des



recruteurs (57 %) font passer l'adéquation aux caractéristiques du poste ou au profil recherché avant le concours. Tandis que le concours demeure essentiel dans le recrutement aux yeux de 36 % des collectivités, près de deux sur trois (63 %) estiment qu'il ne constitue pas un critère déterminant, une proportion stable sur un an (60 % en 2011).

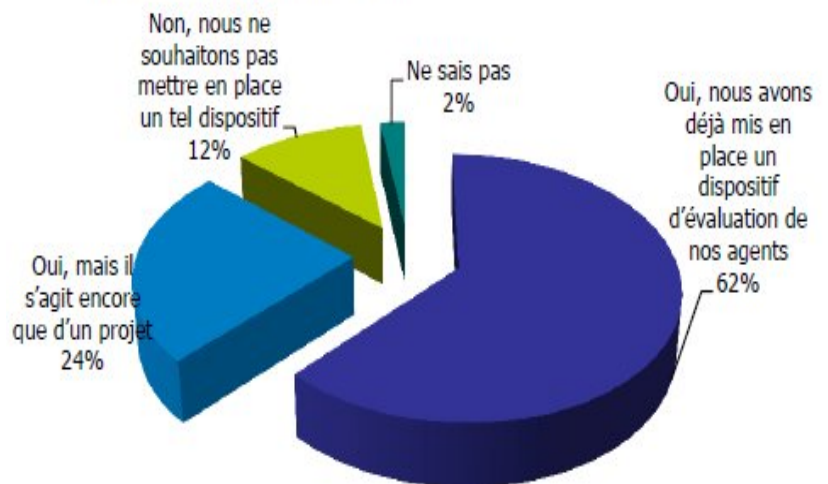
La gestion individuelle des Ressources Humaines rentre dans les mœurs

Tendance de fond, la gestion individuelle des RH dans les collectivités locales s'articule autour de deux dispositifs désormais incontournables : l'évaluation des agents et la rémunération variable. Ces outils viennent avantageusement en appui des collectivités à l'heure où le contexte financier les conduit à optimiser la gestion des ressources humaines. L'évaluation comme la rémunération variable permettent notamment aux responsables des RH de valoriser les compétences des agents et ainsi d'accompagner leurs souhaits d'évolution professionnelle.

En 2012, une très grande majorité (86 %) des collectivités locales interrogées considère l'évaluation des agents comme un outil de gestion RH à part entière, soit parce qu'elles l'ont déjà déployé (62 %) soit parce qu'elles prévoient de le faire (24 %). Un bémol cependant. La part de celles qui refusent de mettre un tel dispositif progresse. Elle atteint cette année 12 %, un résultat deux fois plus important qu'en 2011 (5 %). Comme l'an passé enfin, ce dispositif apparaît fortement corrélé à la taille de la collectivité et donc au nombre d'agents. Ainsi, 79 % des communes de 50 000 habitants et plus évaluent leurs agents contre à peine plus d'une commune de 5 000 habitants sur deux (53 %).

Avez-vous déjà mis en place un dispositif d'évaluation de vos agents ?

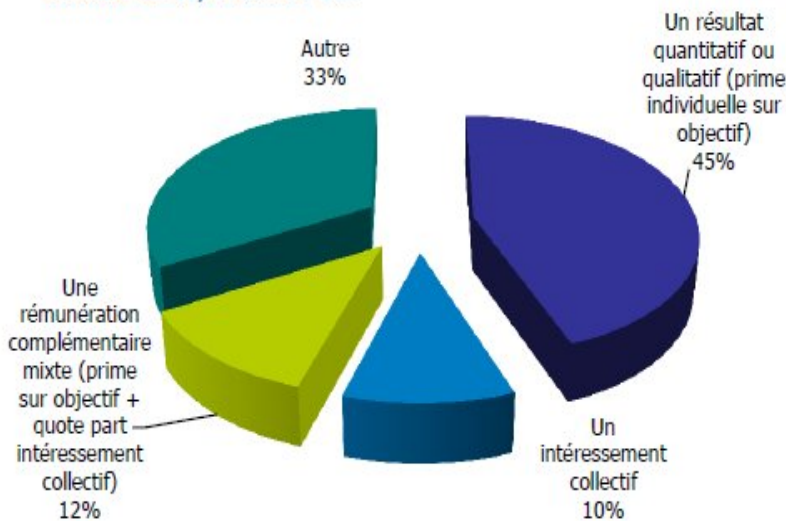
Nombre de répondants: 507





Dans le cadre de la mise en place de votre régime indemnitaire, avez-vous lié celui-ci à ?

Nombre de répondants: 507



La rémunération variable s'affirme elle aussi comme un outil privilégié dans l'individualisation des politiques RH. Près d'une collectivité sur deux (45 %) recourt ainsi à une prime individuelle liée aux résultats en complément au traitement des agents. Un résultat en très légère progression par rapport à 2011 (42 %). Sans doute cette évolution modérée témoigne-t-elle de l'usage progressif que font les collectivités de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR), en vigueur depuis janvier 2010 seulement.

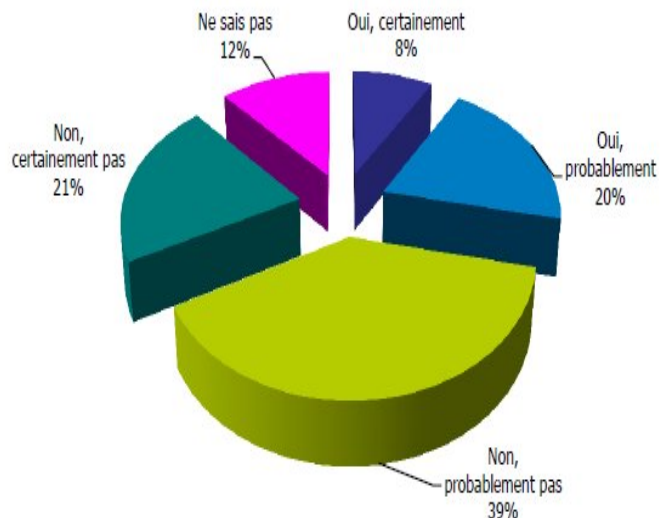


Le travail temporaire confirme son potentiel comme outil de gestion RH

Près de trois collectivités locales sur dix (28 %) ambitionnent de recourir au travail temporaire, selon le baromètre Randstad. Soit trois points de plus qu'en 2011 (25 %). En appui à la réponse par les Centres de Gestion, les employeurs plébiscitent le travail temporaire pour assurer, par exemple, des remplacements de courte durée, répondre à des situations d'urgence ou des besoins ponctuels, ou encore palier les absences pour maladie. Il conserve néanmoins un réel potentiel de développement dans la mesure où la moitié des collectivités interrogées (51 %) n'ont pas de position arrêtée sur le recours au travail temporaire.

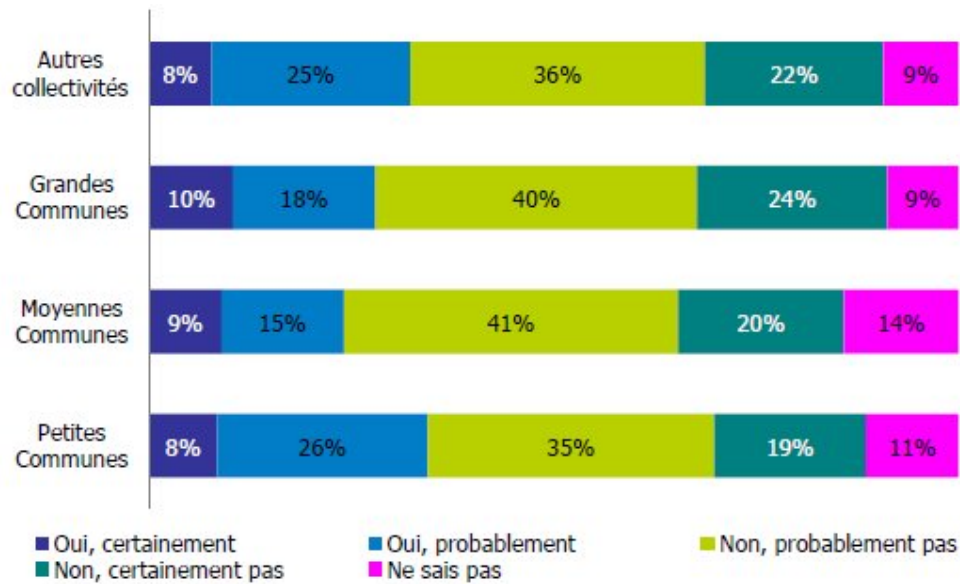
Pensez-vous recourir au travail temporaire ?

Nombre de répondants: 507





Enfin, à l'inverse des résultats enregistrés en 2011, la taille de la collectivité ne semble pas influencer l'éventualité de recourir à l'intérim. Plus d'une commune sur trois (34 %) de moins de 5 000 habitants pense ainsi recourir au travail temporaire, contre un quart (24 %) des communes de 5 000 à 50 000 habitants et 28 % des communes de 50 000 habitants et plus. Notons que chacun de ces résultats sont en hausse d'un point par rapport à 2011.



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 mars et avril 2012 auprès de 507 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 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

[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 2011 un chiffre d'affaires de 3,37 milliards d'euros. En 2011, le groupe (4000 collaborateurs -trices) aura délégué 80 000 collaborateurs intérimaires en équivalent temps plein et recruté 13 600 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

Contacts Presse

Groupe Randstad France
Direction de la Communication Externe
01 41 62 22 07

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

Esthel Joubert-Gaillard – ejg@wellcom.fr
Sonia El Ouardi – se@wellcom.fr
Raphaëlle Couloigner – rc@wellcom.fr

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