Communiqué de presse
Paris, le 16 septembre 2019

10ème baromètre RH des collectivités locales

1 607 heures : 3 collectivités sur 4 ont déjà aligné leur temps de travail sur le privé, ou s'apprêtent à le faire

- **57% des collectivités appliquent le régime légal rendu obligatoire au 1er janvier 2022,**
- **1 sur 4 est à moins de 1 607 heures et n'envisage toujours pas d'évolution,**
- **7 collectivités sur 10 plébiscitent la rémunération au mérite prévue par la loi,**
- **Plus d'1 sur 2 doute du recours aux contractuels sur des postes de direction.**

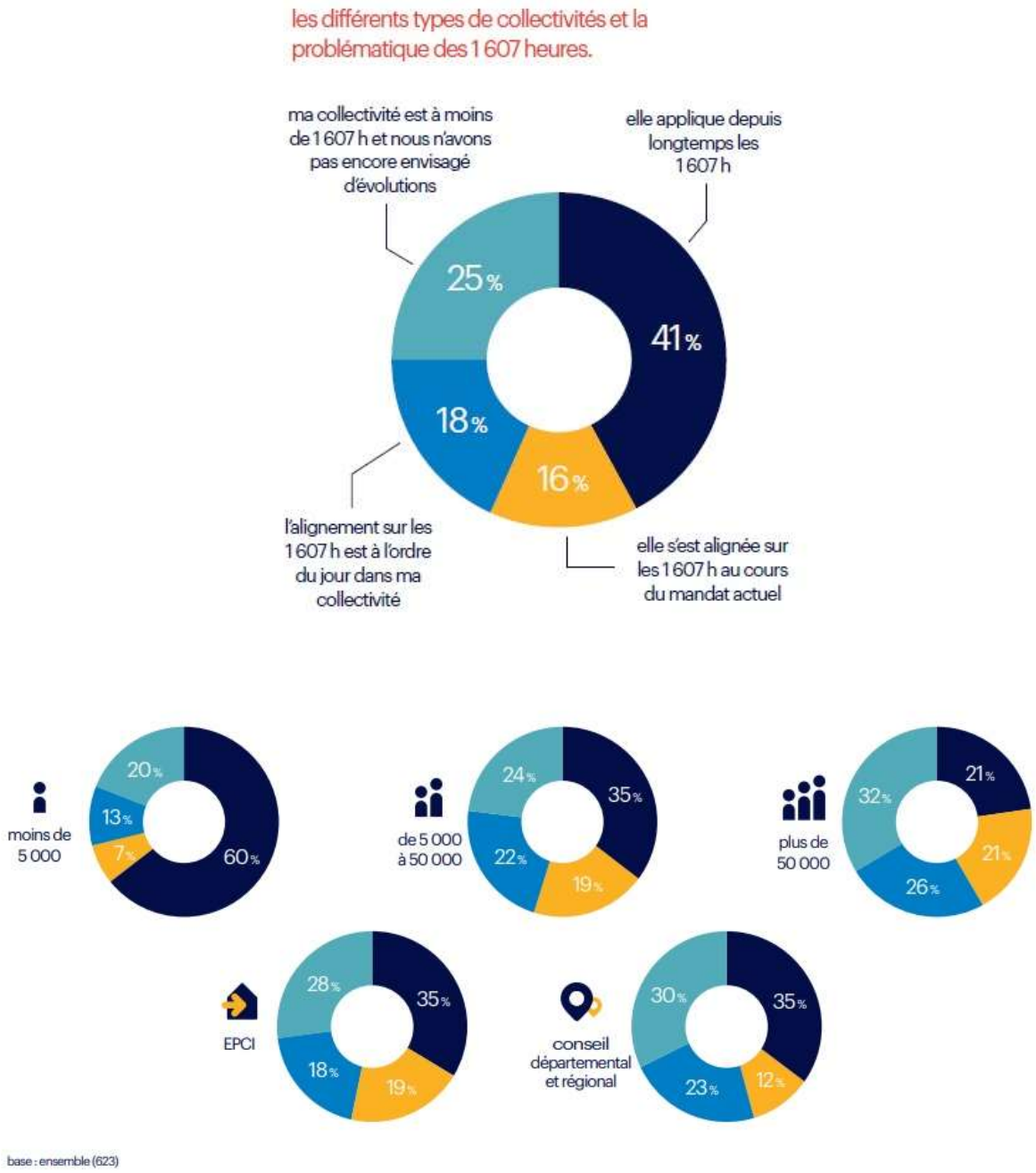
Régulièrement, depuis 2014, la Cour des comptes s'émeut de la persistance d'un régime dérogatoire au seuil légal du temps de travail au sein de certaines collectivités et établissements publics. Ces régimes spécifiques, inférieurs aux 1 607 heures annuelles légales, représenterait un surplus de 35 000 agents au sein de l'administration territoriale. La loi de transformation de la fonction publique, adoptée le 6 août 2019, oblige les collectivités à s'aligner sur le temps de travail légal d'ici le 1er janvier 2022. Selon l'édition 2019 du baromètre RH des collectivités locales, mené par le Pôle public du groupe Randstad France en partenariat avec Villes de France, l'Assemblée des Communautés de France (AdCF) et l'ANDRH des territoires (ANDRHDT), en grande majorité, elles n'ont pas attendu la fin des débats parlementaires pour agir. Plus d'une sur deux (57%) est d'ores et déjà passée aux 1 607 heures de travail annuel et près d'une sur cinq s'apprête à le faire (18%). Seul un quart des administrations locales n'a pas encore engagé de processus de rattrapage. A la veille des échéances électorales, les exécutifs locaux ont préféré anticiper.

Aline CRÉPIN

« *Au terme de quatre années de réformes profondes, la situation semble s'apaiser au sein des collectivités locales. Les dirigeants territoriaux continuent à placer au sommet de leurs priorités la maîtrise de la masse salariale et des effectifs, tout en étant plus vigilants sur la qualité de vie au travail des agents et le service rendu aux usagers. Dans ce contexte, ils ont intégré que la fin des régimes dérogatoires à la durée légale du travail constitue un levier très efficace. Ceux qui ont fait le choix de la concertation ont d'ailleurs pu assurer une transition en douceur, sans impacter le climat social. Les intercommunalités, les grandes communes et les conseils départementaux et régionaux doivent encore faire un effort sur les 1607 heures. Mais au global, les collectivités locales ont pris de l'avance*», résume Aline Crépin, directrice du Pôle public et insertion du groupe Randstad France.

A noter : le présent communiqué ne présente **qu'une partie des résultats** du 10ème baromètre RH des collectivités locales. Celle-ci est disponible en intégralité auprès du service presse du groupe Randstad

Alors que la loi s'apprête à mettre un terme aux régimes dérogatoires à la durée légale du travail, les collectivités territoriales ont globalement bien anticipé ce basculement. Mais avec de nettes disparités en fonction de la taille. Ce sont les petites communes, de moins de 5 000 habitants qui ont fourni le gros des efforts. 80% d'entre elles ont aligné le temps de travail de leurs agents sur le régime légal, ou sont en passe de le faire. Mais plus les collectivités sont grandes, plus on relève de régimes dérogatoires. Ainsi, près du tiers des communes de plus de 50 000 habitants (32%) et des conseils régionaux et départementaux (31%) affichent un temps de travail annuel inférieur aux 1607 heures, et n'a pas encore envisagé d'évolution.



« Les 1607 heures sont devenues un symbôle, mais elles ne doivent pas faire oublier l'essentiel. Nos efforts doivent se concentrer sur l'organisation du temps de travail et l'accompagnement des agents pour que ces heures soient utilisées au mieux au service des usagers », estime Patrick Coroyer, Président de l'ANDRHDT

Loi de transformation de la fonction publique : un accueil contrasté

La loi du 6 août 2019 introduit de nouveaux leviers de gestion RH destinés à « bâtir la fonction publique du 21ème siècle : plus agile, ouverte et attractive ». Parmi les mesures, toutes ne sont pas perçues de la même manière par les décideurs locaux.

La possibilité de proposer une rémunération plus attractive en fonction de la performance des agents est largement plébiscitée (78% des sondés la jugent utile) ainsi que la création d'un mécanisme de rupture conventionnelle (67%) tandis que l'élargissement des possibilités de recours aux emplois contractuels est moins consensuel. Notamment lorsque cela concerne les postes de direction.

Parmi les mesures initialement annoncées pour la transformation de la fonction publique, lesquelles jugeriez-vous utiles à la gestion RH de votre collectivité

Recrutement : les difficultés s'accentuent

Après trois années d'efforts soutenus pour réduire leurs effectifs, les collectivités locales entament le processus de stabilisation de leurs équipes. Plus d'une sur deux (53%) prévoit de les maintenir à leur niveau actuel. Un quart (24%) prévoit encore des hausses et 22% une poursuite de l'effort de rationalisation. Dans ce contexte, ce sont surtout les régions et départements, engagés dans une contractualisation avec l'Etat, qui entendent poursuivre la réduction de leurs effectifs. Ainsi, les deux tiers (66%) des conseils départementaux et régionaux projettent des baisses en 2019. En revanche, 42% des agglomérations continuent de projeter des hausses d'effectifs pour assurer leurs missions de service public, également en augmentation.

Mais au-delà de ces projections, les administrations locales sont confrontées à des difficultés de plus en plus prononcées pour s'attacher les compétences dont elles ont besoin. Elles sont deux sur cinq (39%) à rencontrer fréquemment des soucis de recrutement, un taux en progression de 8 points sur un an. Témoin de l'aggravation de la situation, elles n'étaient que 16% dans ce cas en 2015.

Le transfert de compétences et l'impact de plus en plus prégnant du numérique poussent les administrations à intégrer de nouveaux métiers, monter en gamme et rechercher de nouvelles compétences. Dans ce contexte, ce sont les conseils départementaux et régionaux (54%) et les intercommunalités (45%) qui sont le plus fortement impactées par les difficultés de recrutement.

Et c'est en priorité le manque de candidatures pour certains postes qui préoccupent les collectivités. Elles sont 7 sur 10 (71%) à avoir été confrontées au problème, soit une augmentation de 12 points en à peine un an (59% en 2018).

Plus de la moitié (57%) continue à avoir du mal à attirer les profils adaptés aux offres proposées. Le niveau de rémunération constitue également un point d'attention. 56% des sondés l'identifient comme un frein majeur à l'attractivité de la fonction publique territoriale. Un indicateur en hausse de sept points sur un an (49% en 2018). Enfin, les collectivités se sentent concurrencées dans leur démarche de recrutement, par des administrations locales plus attractives (35%) bien sûr mais également, et c'est nouveau et lié aux métiers recherchés actuellement, par les acteurs privés (22%).

Dans ce contexte de difficultés à identifier et attirer les compétences, les collectivités n'hésitent plus à recourir au travail temporaire. Près d'un tiers d'entre elles (31%) y a eu recours dans les deux dernières années. Un taux en progression constante, puisqu'elles étaient 27% dans ce cas en 2018.

Ce sont les communes de moins de 50 000 habitants et surtout les intercommunalités qui y ont le plus recours, respectivement 30% et 34%. L'intérim devient ainsi un levier d'efficacité dans la gestion des ressources humaines des collectivités locales.

Méthodologie

Enquête administrée en ligne par la Gazette des Communes entre le 30 avril et le 3 juin 2019 auprès d'un fichier qualifié de responsables de collectivités (élus, postes de direction générale et d'adjoints, directions des ressources humaines, secrétaires généraux et secrétaires de mairie).

623 réponses exploitées : 168 petites communes, 242 communes moyennes, 28 grandes communes, 159 EPCI (établissements publics de coopération intercommunale), 26 conseils départementaux et régionaux.

A propos du Groupe Randstad France

Le groupe Randstad France fait partie du groupe Randstad, leader 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 2018 un chiffre d'affaires de 3,73 milliards d'euros. En 2018, le groupe (13 600 collaborateurs-trices, dont 4 000 au titre d'AUSY et 5 600 CDI Intérimaire) aura délégué en moyenne 75 000 salariés intérimaires chaque semaine et recruté 28 000 professionnels en CDI/CDD, en s'appuyant sur son réseau national et local de 900 agences et bureaux.

Randstad est détenteur depuis 2008 et 2009 des labels Égalité Professionnelle et Diversité.

Retrouvez-nous sur :

www.grouperandstad.fr **@GroupRandstadFR**

http://resources.grouperandstad.fr **@resources_FR**

Contacts presse

Groupe Randstad France
Direction de la Communication
Tél. 01 41 62 22 10

Clément Moulet : 06 99 64 67 77
Sophie Durand : 06 37 86 44 00

Agence Wellcom
Tél. 01 46 34 60 60

Sonia El Ouardi – sonia.elouardi@wellcom.fr
Donna Clément – donna.clement@wellcom.fr
Julia Guillemeton - julia.guillemeton@wellcom.fr