

ENQUÊTE

SUR LA MISE EN OEUVRE
DE LA LOI DE TRANSFORMATION
DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU 6 AOÛT 2019

AOÛT 2022

Table des matières

I NTRODUCTION	5
M ÉTHODOLOGIE ET TYPOLOGIE DES COLLECTIVITÉS RÉPONDANTES	7
1. LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION	9
2. L'ENCADREMENT DU DROIT DE GRÈVE	18
3. LA REFORTE DU TEMPS DE TRAVAIL	20
4. LE TÉLÉTRAVAIL	24
5. LES RUPTURES CONVENTIONNELLES	26
6. LES CONTRATS DE PROJET	30
7. LA GESTION DU HANDICAP	33
8. LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES	37
9. LE RÉFÉRENT LAÏCITÉ	41
10. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES	42
11. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	44
12. LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE	47

INTRODUCTION

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, publiée au Journal officiel du 7 août 2019, a été adoptée après cinq mois de débats au Parlement, débats au cours desquels la coordination des employeurs publics a été force de propositions.

La loi a modifié de nombreuses dispositions du statut de la fonction publique territoriale : évolution des instances de dialogue social, élargissement du recours aux contractuels, évolution de la déontologie des agents publics, modification des modalités de recrutement et d'évolution des carrières, égalité professionnelle femmes/hommes, instauration de la rupture conventionnelle...

La loi s'organise autour de cinq titres qui recouvrent les objectifs que s'était assigné le Gouvernement lors de la présentation du projet en conseil des ministres :

- Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics
- Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines
- Simplifier le cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
- Renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme vis-à-vis des personnes en situation de handicap.

La gestion des ressources humaines dans l'ensemble des collectivités territoriales a été rapidement impactée par ces nouvelles mesures législatives (65 des 95 articles de la loi concernaient la FPT).

Cette loi ne constituait qu'une première étape dans la réforme de la fonction publique.

En effet, en sus des dispositions déjà contenues dans la loi, le Gouvernement avait reçu du Parlement l'autorisation de légiférer, par ordonnances, dans des domaines importants : les modalités de recrutement au sein des corps et cadres d'emplois de catégorie A, la formation des agents publics, les règles de négociation dans la fonction publique, la protection sociale, la santé au travail, la gestion de l'inaptitude...

Ces ordonnances, ainsi que les textes d'application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, ont été publiés entre novembre 2019 et août 2022. Deux décrets n'ont pas été publiés, trois ans après la publication de la loi.

Départements de France, la FNCDG, France urbaine et Intercommunalités de France ont souhaité appréhender la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique.

Au travers d'un questionnaire adressé à l'ensemble des collectivités et intercommunalités, il s'agissait de mesurer les implications des nouvelles obligations imposées par cette loi comme les lignes directrices de gestion, les plans d'égalité femmes/hommes, la fin des dérogations aux 1607 heures de travail, les dispositifs de signalement des violences, mais également les nouveaux outils de GRH et les expérimentations (contrats de projet, rupture conventionnelle, titularisation d'apprentis en situation de handicap, accords négociés...).

CETTE ÉTUDE DOIT CONTRIBUER
À LA BONNE COMPRÉHENSION DE LA RÉALITÉ
DES RESSOURCES HUMAINES DANS LA FPT
DANS UN CONTEXTE DE TRANSITIONS IMPORTANTES
À APPRÉHENDER.

MÉTHODOLOGIE ET TYPOLOGIE DES COLLECTIVITÉS RÉPONDANTES

L'ensemble des collectivités territoriales et des intercommunalités a été destinataire de l'enquête.

L'envoi des liens pour répondre au questionnaire a été fait par mail du 15 juin 2022.

Une relance générale a été réalisée le 10 août 2022. Des relances plus ciblées ont été effectuées auprès des métropoles, des communautés de communes, d'agglomération et urbaines, des départements et des villes de plus de 100 000 habitants.

L'enquête a été arrêtée au 22 août 2022 avec 2199 réponses complètes. Le mode de recueil des données s'est opéré via internet, le questionnaire ayant été mis en ligne sur la plateforme Survey Monkey.

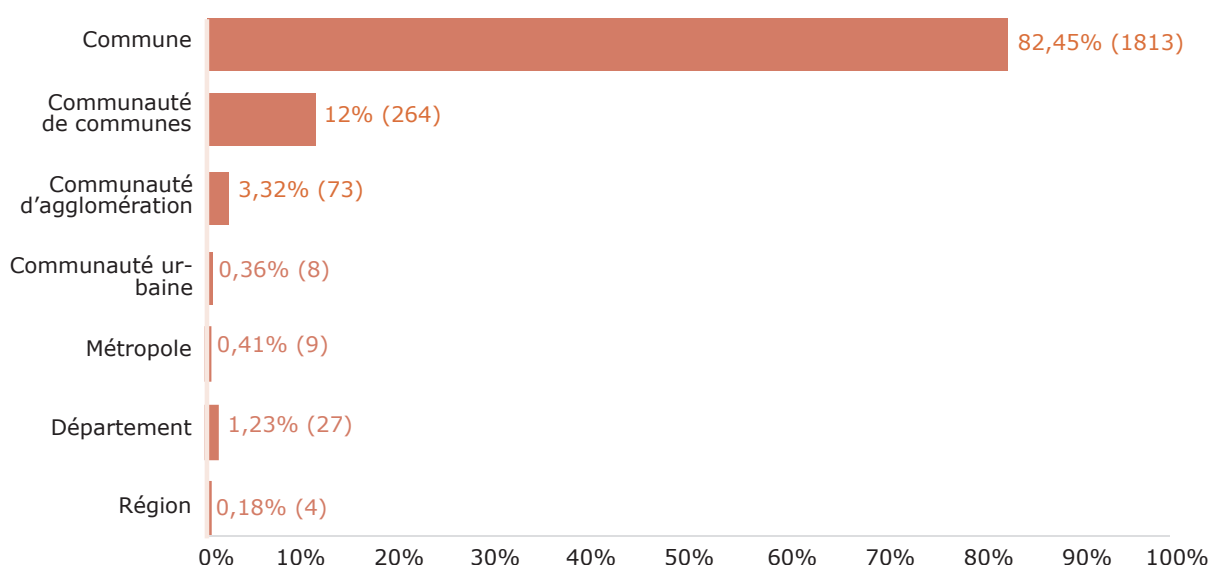
Trois communes et une communauté de communes ont répondu via un questionnaire papier, quatre jours après la clôture du recueil des réponses mais leurs éléments ont été intégrés à la présente analyse.

Parmi les 2199 répondants :

- 1813 sont des communes (82,45%)
- 264 sont des communautés de communes (12%)
- 73 sont des communautés d'agglomération (3,32%)
- 8 sont des communautés urbaines (0,36%)
- 9 métropoles (0,41%), 27 départements (1,23%) et 4 régions (0,18%) ont également répondu au questionnaire.

STATUT JURIDIQUE DES COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS RÉPONDANTS

2199 répondants

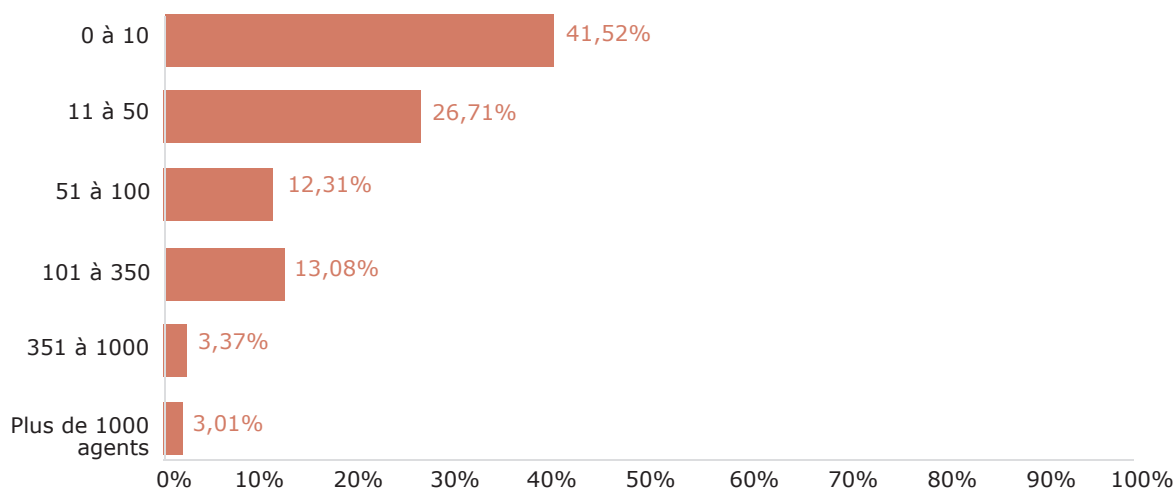


Les collectivités et établissements répondants emploient majoritairement moins de 10 agents (41,49%).

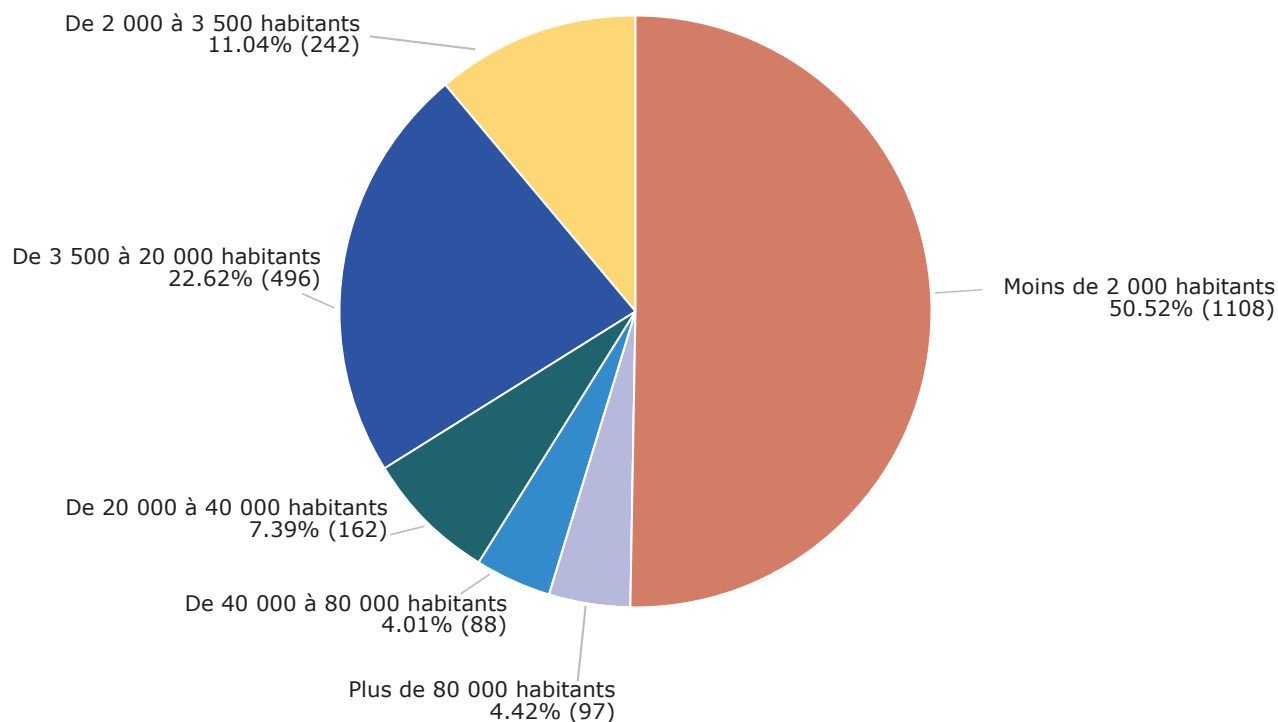
Près de 20% des répondants ont un effectif supérieur à 100 agents.

COMBIEN VOTRE COLLECTIVITÉ OU VOTRE ÉTABLISSEMENT COMPTE-T-IL D'EMPLOIS PERMANENTS ?

2198 répondants



COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS RÉPONDANTS PAR NOMBRE D'HABITANTS



Majoritairement, les répondants comptent moins de 2 000 habitants.

Pour seulement 8,4% des collectivités et intercommunalités ayant répondu, le nombre d'habitants est supérieur à 40 000.

1. LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Aux termes de l'article L 413-1 du code général de la fonction publique (CGFP),
« les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage de ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Elles fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours des agents publics, sans préjudice du pouvoir général d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général. »

L'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion (LDG) constitue l'une des innovations majeures de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Arrêtées par l'autorité territoriale après avis du comité technique/comité social territorial (CT/CST), et au-delà de la promotion et de la valorisation des parcours professionnels pour lesquelles elles fixent les orientations générales, les LDG déterminent également la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, elles sont arrêtées, après avis des CST compétents, par le président du centre de gestion (CDG) - pour les collectivités et établissements affiliés - ou l'autorité territoriale pour les collectivités non affiliées ou affiliées volontaires mais n'ayant pas confié au CDG l'établissement des listes d'aptitude.

La loi du 6 août 2019 et le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires (CAP) ont notamment prévu que :

- jusqu'au renouvellement général des instances paritaires, les comités techniques étaient compétents pour l'examen des LDG avant leur adoption ou leur révision
- les CAP ne sont plus compétentes pour examiner les décisions individuelles en matière de promotion applicables depuis le 1^{er} janvier 2021 ; les LDG relatives à la promotion interne et à l'avancement s'appliquent pour les décisions individuelles de promotion prenant effet au 1^{er} janvier 2021
- le projet de LDG établi en matière de promotion interne par le président du CDG est arrêté par lui après avoir été transmis à chaque collectivité et établissement affilié, qui dispose d'un délai de deux mois à compter de la date de transmission du projet pour transmettre au président du CDG l'avis de son CT/CST.

Ces prescriptions ont toutefois été confrontées au décalage des dates de renouvellement général des conseils municipaux et communautaires du fait de la crise sanitaire. Compte-tenu de la date de renouvellement tardive de l'organe délibérant des collectivités pour celles installées à l'issue du premier tour et a fortiori pour celles ayant connu un second tour des municipales, la désignation des représentants élus des collectivités siégeant au CT a été décalée par rapport aux prévisions initiales.

Dans ce contexte, les employeurs territoriaux soulignaient ces difficultés d'application temporelles en suggérant un possible report de l'échéance de mise en œuvre des lignes directrices de gestion.

Cependant, le Gouvernement a souhaité maintenir cette date d'application tout en concevant, dans certains cas, des difficultés de mise en œuvre au 1^{er} janvier 2021.

Ainsi, les LDG spécifiques à la promotion, de même que les premiers éléments structurants relatifs à la stratégie pluriannuelle de pilotage RH, devaient être prêts au plus près de l'échéance prévue par les textes.

Sachant, notamment en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (qui définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences), que les LDG doivent être appréhendées comme des orientations à mettre en place sur le long terme, sur toute la durée du mandat, la DGCL soulignait *« qu'une collectivité territoriale pouvait, dans un premier temps, privilégier des LDG généralistes dans l'objectif de respecter les délais impartis. Dans un second temps, il lui est tout à fait possible de reprendre les LDG adoptées, qu'il s'agisse d'un simple ajustement comme d'un approfondissement de certaines questions »* (note relative à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion dans la

fonction publique territoriale, novembre 2020).

Si d'emblée, dans ces circonstances, il pouvait être prévu que les LDG relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage RH seraient affinées tout au long du mandat, il restait, pour le cas où ces LDG en matière de promotion et d'avancement - qui fixent les critères à l'aune desquels l'autorité territoriale ou le Président du CDG prennent les décisions individuelles - n'auraient pas été arrêtées dès cette date, à différer les décisions individuelles devant être prises en tenant compte des LDG, le temps minimum nécessaire pour que leur processus d'adoption soit respecté et sachant qu'elles sont opposables : une décision individuelle en la matière, qui serait prise sans tenir compte des LDG, étant de nature à être annulée par le juge de l'excès de pouvoir. C'est ainsi que la DGCL rappelait, *dans la note précitée, que « la sécurisation des avancements et promotions pour l'année 2021 impose l'adoption des LDG en temps utile. En l'absence de LDG, il ne serait juridiquement pas possible de procéder aux promotions. »*

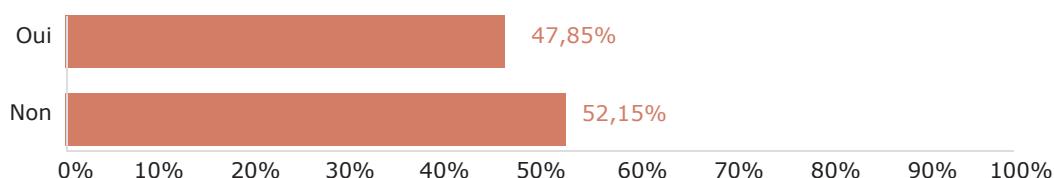
Pour autant, parmi les 2184 réponses à cette question, une majorité de collectivités et d'établissements (52,15%) n'avait pas élaboré leurs lignes directrices de gestion au 31 décembre 2020, contre 47,85% à les avoir édictées.

Cependant, dans le détail et compte-tenu des indications fournies quant à la date d'élaboration des LDG lorsqu'elles n'étaient pas élaborées au 31 décembre 2020, il apparaît qu'au 31 décembre 2021, un peu plus de 70%

des répondants avaient édicté leurs lignes directrices de gestion, qu'elles concernent la promotion comme la stratégie pluriannuelle de pilotage de ressources humaines.

VOTRE COLLECTIVITÉ AVAIT-ELLE ÉLABORÉ SES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION AU 31 DÉCEMBRE 2021 ?

2184 répondants



Parmi les collectivités et établissements n'ayant pas établi leurs lignes directrices de gestion au 31 décembre 2020, plus de 53% ont édicté leurs LDG courant 2021, près de 40% ont élaboré ou prévoient de les élaborer en 2022 et moins de 7% indiquent prévoir de les édicter au-delà de 2022 ou, marginalement, ne pas l'avoir encore prévu.

Au total, à la fin de l'année 2022, un peu plus de 93% des collectivités territoriales et établissements publics auront édicté et mis en œuvre leurs LDG.

L'article L 413-5 du CGFP dispose que sont communiquées aux agents par l'autorité compétente :

- 1° Les lignes directrices de gestion fixant les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours et en matière de mobilité ;
- 2° Les lignes directrices de gestion déterminant, dans les collectivités et établissements mentionnés aux articles L. 4 et L.5, la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Ainsi, l'autorité territoriale doit communiquer

les lignes directrices de gestion aux agents.

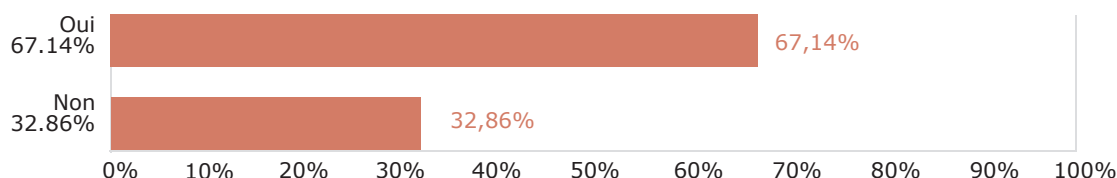
Rappelons également que l'article L 216-2 du CGFP prévoit que les agents territoriaux peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles qui leur sont défavorables relatives à l'avancement de grade, à l'échelon spécial et à la promotion interne. Sur leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués.

En effet, les lignes directrices constituent des actes administratifs traditionnellement définis comme le fait pour une autorité de se fixer à elle-même ou de prescrire à ses subordonnés les règles de conduite qu'elle entend s'imposer. Si les LDG ne modifient le droit que de façon indirecte, par le biais de leurs actes d'application, elles peuvent ainsi être invoquées et un agent peut se prévaloir de ces LDG contre une décision individuelle (CE, 12 décembre 1997, ONIFLHOR).

Dans la grande majorité des réponses recensées, à plus de 67%, les LDG ont bien fait l'objet d'une communication auprès des agents, seuls un peu moins de 33% n'ayant pas réalisé cette communication.

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ONT-ELLES FAIT L'OBJET D'UNE COMMUNICATION AUPRÈS DES AGENTS ?

2130 répondants



L'article 17 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 précise que « *Les lignes directrices de gestion sont rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.* »

Parmi les 1455 répondants à cette question, une majorité de 46,19% a choisi de communiquer sous la forme d'une note ou d'un courrier transmis avec les bulletins de paie ; un peu plus de 30% ont communiqué via la mise en ligne des LDG sur le site internet de la collectivité (12,44%) ou l'envoi d'un mail aux agents (17,80%) ; 4,74% ont conçu une plaquette ou un livret et 31,20% ont organisé une réunion d'information à l'attention des agents, lorsque 21% ont procédé à d'autres actions de communication (principalement un affichage des LDG, un article dans un magazine municipal ou le journal des agents, une communication lors des entretiens individuels, des LDG annexées au compte-rendu du comité technique).

Ainsi, dans environ un tiers des cas, la communication des LDG a été réalisée par la voie numérique privilégiée par le décret et, dans un autre tiers, elle a donné lieu à une réunion d'information manifestant l'attention des collectivités et établissements à l'appréhension de ce nouveau dispositif par les agents.

La loi du 6 août 2019 a souhaité attribuer expressément l'édiction des LDG à l'autorité territoriale, renforçant le pilotage RH par les employeurs, tout en respectant le principe de participation des fonctionnaires et des agents publics.

Ce principe est exprimé par l'article L 112-1 du CGFP :

« *Dans les conditions prévues au livre II, les agents publics participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires régissant les fonctionnaires et des règles relatives aux conditions d'emploi des agents contractuels, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et à l'examen de certaines décisions individuelles* », conformément à la jurisprudence du Conseil constitutionnel ayant confirmé, dans sa décision du 28 janvier 2011, que ce principe de participation s'applique aux fonctionnaires et aux autres agents publics : « *si le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose, en son huitième alinéa, que "tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail", l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la fixation des garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires civils de l'État ainsi que la*

détermination des principes fondamentaux du droit du travail ; qu'ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect du principe énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions de garanties de sa mise en œuvre ».

Ces principes ont été à nouveau rappelés par la décision n°2019-790 rendue le 1^{er} août 2019 sur le recours formé contre la loi de transformation de la fonction publique, le juge constitutionnel rappelant que le principe de participation concerne la détermination collective des conditions de travail.

Ainsi, la détermination collective des conditions de travail dans la fonction publique est assurée par la consultation des représentants des agents publics siégeant dans les instances consultatives au sein desquelles s'exerce le principe de participation et, en particulier, l'article L253-5 du CGFP dispose que les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives, notamment, aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines, aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels, leur mise en œuvre faisant l'objet d'un bilan devant le comité social sur la base des décisions individuelles, aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle, aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire...

S'agissant spécifiquement des LDG, la loi prévoit qu'elles sont arrêtées par l'autorité compétente après avis du comité social compétent, ou des comités sociaux territoriaux compétents lorsque le président du centre de gestion arrête les LDG relatives à la promotion interne (articles L 413-3 et L 413-6 du CGFP).

Dans ces conditions, il semblait particulièrement pertinent que ces lignes directrices fassent l'objet, avant la consultation obligatoire du comité technique, d'un premier passage de

présentation du projet de LDG au CT pour une discussion approfondie avec les organisations syndicales : plus de 54% des collectivités territoriales et établissements publics ont présenté un projet de lignes directrices de gestion en CT et plus de 37% ont mis en place des groupes de travail au niveau local (ou au niveau intercommunal).

Mais encore, parmi les travaux engagés préalablement à l'adoption des LDG, près de 51% des répondants ont utilisé des outils mis à disposition par leur centre de gestion (et pour 10% des répondants, mis à disposition par des associations d'élus) et plus de 21% ont pris contact avec leur CDG pour disposer d'un accompagnement. Par ailleurs, plus de 23% des collectivités et établissements ont défini un plan d'actions relatif à la politique des ressources humaines et 20% ont formalisé certaines procédures. De manière plus résiduelle, des audits de gestion du personnel (6,9%) ont été réalisés et, de façon marginale, 0,33% ont sollicité un accompagnement auprès d'un cabinet.

Les LDG sont particulièrement riches en contenu :

D'une part, l'article L 413-1 du CGFP dispose que « *Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage de ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elles fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours des agents publics, sans préjudice du pouvoir général d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.* »

D'autre part, l'article L 231-1 du CGFP précise que le rapport social unique (RSU) rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public et l'article L 231-2 du CGFP prévoit également que le

RSU présente l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

Enfin, si les alinéas 02 à 16 de l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, inséré par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique, n'ont pas été repris à l'occasion de la codification des lois statutaires, ces dispositions relevant davantage du domaine réglementaire, ils précisait que les éléments et données rassemblées par le RSU sur la base desquels sont établies les LDG déterminant la stratégie de pilotage RH pluriannuelle sont notamment relatifs :

- A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- Aux parcours professionnels
- Aux recrutements
- A la formation
- Aux avancements et à la promotion interne
- A la mobilité
- A la mise à disposition
- A la rémunération
- A la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire
- A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- A la diversité
- A la lutte contre les discriminations
- Au handicap
- A l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Aussi, le champ d'application des lignes directrices de gestion est particulièrement vaste et les résultats de l'enquête reflètent les priorités des collectivités et établissements lorsque ceux-ci devaient édicter leurs LDG dans les meilleurs délais, notamment s'agissant des LDG relatives à la promotion interne et à l'avancement applicables pour l'élaboration des décisions individuelles de promotion prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

Ainsi, 87% des collectivités et établissements ont indiqué que figurent au sein de leurs LDG la définition de la procédure et des

critères d'avancement ; de même, ils sont près de 83% à avoir adopté la procédure et les critères de promotion interne.

Prolongeant cet effort, plus de 54% des collectivités et établissements ont précisé, via leurs LDG, leur politique de gestion des parcours professionnels afin de favoriser l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures, objectif soutenu par la mise en œuvre des lignes directrices de gestion. Dans cette logique, plus de 55% des répondants ont précisé leur politique de formation, ainsi que leur politique de recrutement, à près de 39%, les LDG visant également à favoriser en la matière l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils, la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Aussi, près de 38% des répondants ont choisi d'inclure les plans d'action égalité femmes-hommes parmi les éléments figurant dans leurs LDG, sachant également que la loi du 6 août 2019 impose à chaque collectivité territoriale et EPCI de plus de 20 000 habitants l'élaboration d'un plan d'action pluriannuel pour assurer l'égalité professionnelle.

Afin, notamment, de répondre aux difficultés de recrutement et de fidélisation des agents compte-tenu des tensions sur le marché du travail et d'un certain déficit d'attractivité enregistré par la FPT, environ 30% des collectivités et établissements ont précisé leur politique de rémunération au sein de leurs LDG, de même qu'elles se sont préoccupées des enjeux de qualité de vie au travail et de protection sociale complémentaire dans les mêmes proportions. Enfin, les répondants indiquent à plus de 33% avoir précisé leur politique de santé et de prévention des risques professionnels, tenant ainsi compte des conséquences du vieillissement démographique de la population d'agents, de la question de la pénibilité au travail, de la nécessaire prévention des situations d'usure professionnelle.

En revanche, seuls 32% indiquent avoir formalisé une démarche de GPEEC au sein de leurs LDG. De même, les prévisions, au sein des LDG, concernant la mobilité, la lutte contre l'absentéisme, contre les discriminations, la déprécarisation ou encore les modes de gestion des services publics sont minoritairement présentes. L'association de l'organe délibérant au projet de LDG n'est pas expressément prévue par la loi ou le décret du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion, précisant simplement qu'elles sont établies par l'autorité territoriale après avis du CT/CST compétent.

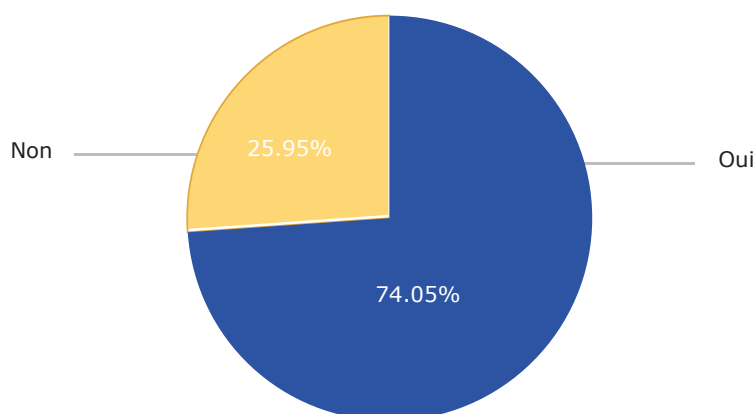
Cependant, document éminemment stratégique et politique, les lignes directrices de gestion peuvent être considérées comme le projet politique RH de chaque collectivité territoriale, nécessitant des discussions au travers de groupes de travail, du comité technique mais aussi une présentation en assemblée délibérante.

Rappelons par ailleurs que le rapport social unique prévu à l'article L 231-1 du CGFP doit être présenté à l'assemblée délibérante après avis du CST et que celui-ci rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les LDG déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaine qui définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité.

Dans ces conditions, les organes délibérants des collectivités territoriales et des établissements publics ont été sollicités à plus de 74% selon notre enquête.

L'ORGANE DÉLIBÉRANT A-T-IL ÉTÉ INFORMÉ DU CONTENU DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ?

2198 répondants



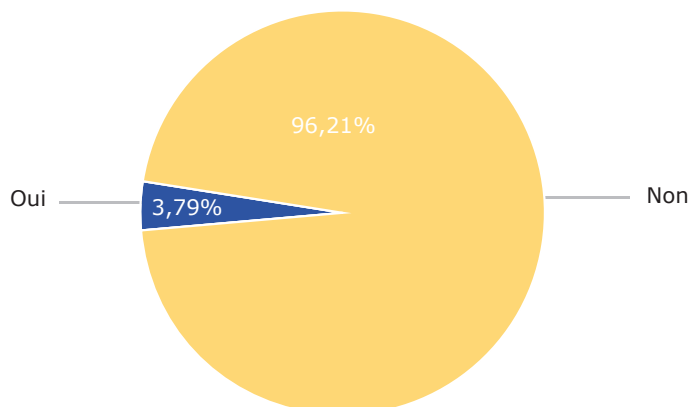
Aux termes de l'article 15 du décret du 29 novembre 2019, les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Les lignes directrices de gestion doivent avoir été soumises pour avis, avant leur adoption ou leur révision, au comité technique de la collectivité ou de l'établissement concerné ou, s'agissant des LDG relatives à la promotion interne, aux comités techniques du centre de gestion ainsi qu'aux comités techniques des collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi que des collectivités et établissements volontairement affiliés ayant confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude.

Compte-tenu de leur adoption tardive dans une majorité de cas (52,15% des collectivités et d'établissements n'avaient pas élaboré leurs LDG au 31 décembre 2020), de la rigueur de leur processus d'élaboration et de l'étendue du champ couvert par les lignes directrices de gestion, plus de 96% des collectivités et établissements ayant répondu à l'enquête n'ont pas procédé à leur révision depuis leur adoption.

LES LIGNES DE GESTION ONT-ELLES ÉTÉ MODIFIÉES DEPUIS LEUR ADOPTION ?

1926 répondants



L'article L 253-5 du CGFP dispose que « (...) »

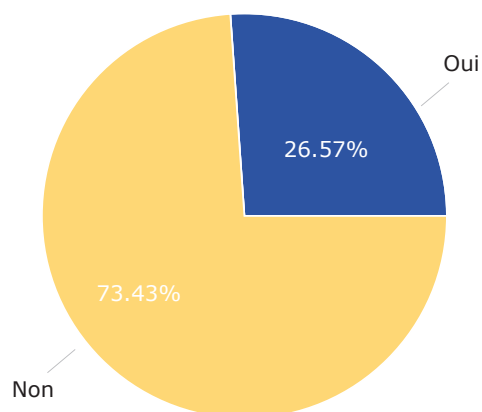
La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social (...) » et l'article 20 du décret du 29 novembre 2019 précise qu'« Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique.

Il est présenté au comité social territorial compétent. »

Compte-tenu de l'adoption parfois tardive des LDG, sachant que seuls 47,85% des collectivités et établissements avaient élaboré leurs LDG au 31 décembre 2020 et un peu plus de 70% des répondants au 31 décembre 2021, et de la date de réception des réponses à l'enquête (été 2022), ce débat a déjà eu lieu uniquement dans 27% des collectivités et établissements.

UN DÉBAT A-T-IL ÉTÉ ORGANISÉ EN COMITÉ TECHNIQUE SUR LE BILAN DE MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ?

2198 répondants



2. L'ENCADREMENT DU DROIT DE GRÈVE

Aux termes de l'article L 114-4 du CGFP, dans les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés à l'article L 4, l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des agents publics peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics mentionnés ci-après dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels de leurs usagers :

- 1°) Collecte et traitement des déchets des ménages
- 2°) Transport public de personnes
- 3°) Aide aux personnes âgées et handicapées
- 4°) Accueil des enfants de moins de trois ans
- 5°) Accueil périscolaire
- 6°) Restauration collective et scolaire.

L'article L 114-8 du CGFP vient préciser que cet accord détermine les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés et qu'il est approuvé par l'assemblée délibérante.

Enfin, le même article dispose que « *à défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de la même assemblée.* »

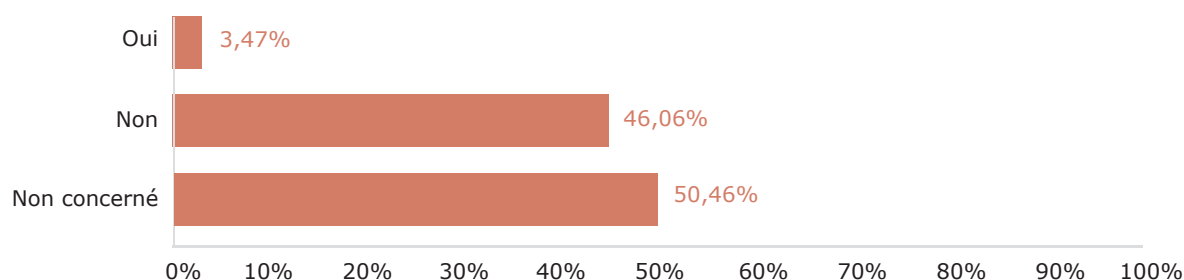
La possibilité pour les employeurs territoriaux d'encadrer le droit de grève, au terme d'un processus de négociation collective, constitue une novation de la loi

n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

L'enquête fait ressortir un usage encore extrêmement limité de ces dispositions : seuls 3% des répondants indiquent avoir engagé une négociation en ce sens. En tenant compte de la part importante de répondants non concernés (50%), très vraisemblablement au regard à la fois de la taille de leur effectif et de l'absence de mission entrant dans le champ des dispositions, ce sont 6% des employeurs de l'échantillon concernés par ces nouvelles dispositions qui ont engagé des négociations.

AVEZ-VOUS ENGAGÉ UNE NÉGOCIATION AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES POUR ENCADRER LE DROIT DE GRÈVE DANS CERTAINS SERVICES ?

2045 répondants



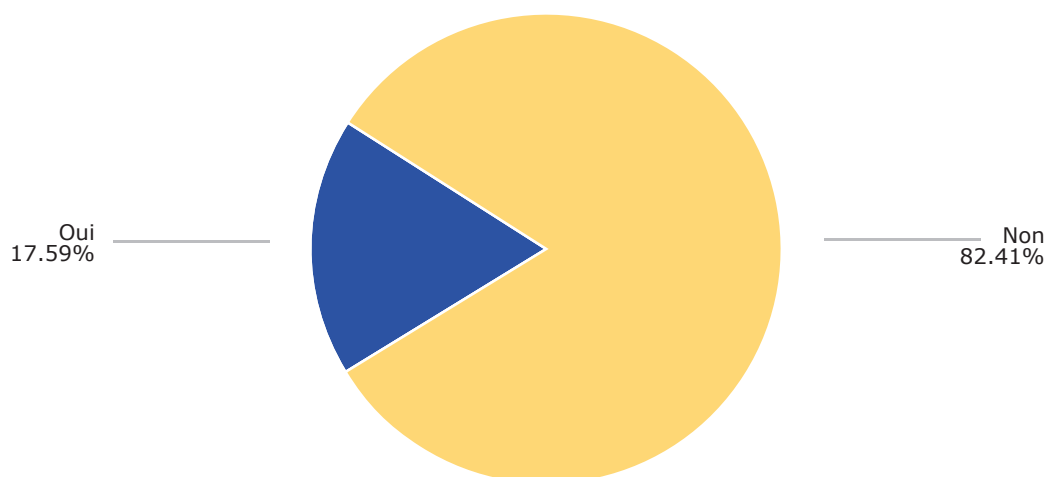
Près d'1 employeur répondant sur 5 (18%) ayant engagé de telles négociations indique être parvenu à un accord.

des négociations, que la maturité encore manifestement faible du dispositif.

Cependant, ce résultat reste à relativiser tant par la taille extrêmement faible de l'échantillon des répondants ayant engagé

SI OUI, CES TRAVAUX ONT-ILS ABOUTI À LA CONCLUSION D'UN ACCORD ?

290 répondants



3. LA REFONTE DU TEMPS DE TRAVAIL

L'article 47 de la loi n°2019-829 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoyait l'harmonisation de la durée du temps de travail de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale en supprimant les régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail antérieurs à la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001.

Ces dispositions impliquaient la suppression des dispositions locales réduisant cette durée du travail effectif et la disparition des congés extralégaux et des autorisations d'absence non-règlementaires.

Les collectivités et établissements disposaient d'un délai d'un an à compter du renouvellement de chacune des assemblées délibérantes. Ces nouvelles règles avaient vocation à entrer en application au plus tard le 1^{er} janvier suivant leur définition. Elles sont entrées en application au plus tard le 1^{er} janvier 2022 pour le bloc communal et le seront le 1^{er} janvier 2023 au plus tard pour les départements et les régions.

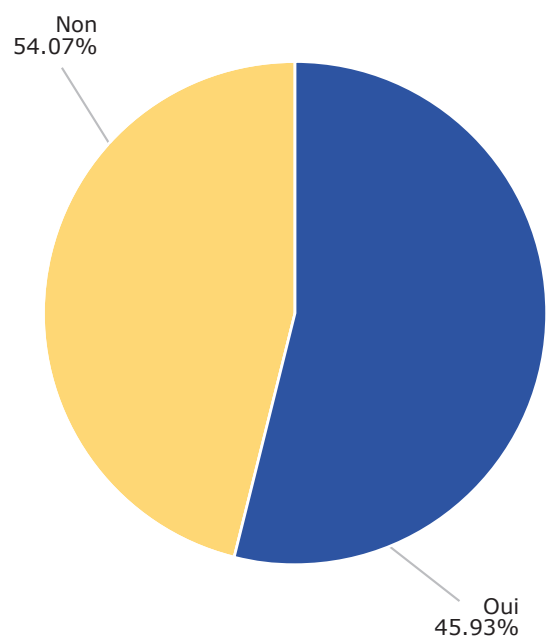
Pour mémoire, ne sont pas concernées les collectivités déjà en conformité, l'article 47 de la loi n°2019-829 du 6 août 2019 visant uniquement les collectivités territoriales et les établissements publics ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

Dans le cadre de l'enquête, une majorité des répondants (54%) indique ne pas être concernée par ces dispositions, contre 46% qui le sont.

Les répondants concernés par la mise en œuvre des 1 607 heures ont très majoritairement (70%) redéfini les cycles de travail en vigueur, auxquels il convient d'ajouter 8% des répondants, qui indiquent que des travaux en ce sens sont en cours au sein de leur collectivité.

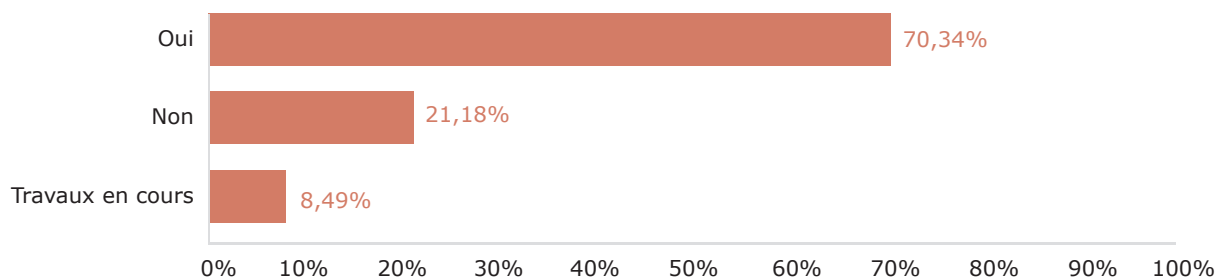
VOTRE COLLECTIVITÉ OU ÉTABLISSEMENT ÉTAIT-IL CONCERNÉ PAR LA REDÉFINITION DES CYCLES DE TRAVAIL (RESPECT DES 1607H) ?

2123 répondants



SI OUI, AVEZ-VOUS DÉLIBÉRÉ POUR REDÉFINIR LES CYCLES DE TRAVAIL ?

1190 répondants



Parmi les leviers mobilisés par les employeurs afin de satisfaire à la mise en œuvre des 1 607 heures et d'accompagner la réforme, les actions directes sur le temps de travail arrivent très logiquement en tête.

Ainsi, respectivement 39 et 36% des répondants concernés par la mise en œuvre des 1 607 heures ont annualisé le temps de travail et mis en place de nouveaux cycles de travail et 19% ont introduit des dispositifs d'horaires variables.

La part de ceux ayant introduit la prise en compte de sujétions supplémentaires s'avère relativement marginale puisque seulement 13% des répondants font part de ce levier.

La mise en œuvre du télétravail a été mobilisée comme un levier d'accompagnement de la réforme pour 27% des employeurs ayant répondu à l'enquête.

S'agissant des leviers tenant à la rémunération, la revalorisation du régime indemnitaire a été mobilisée par 13% des collectivités répondantes, ce qui apparaît relativement modeste dans un contexte marqué par la mise en œuvre du RIFSEEP.

Quant à la protection sociale complémentaire, elle constitue un levier très peu mobilisé (4%), ce qui semble relativement logique dans la mesure où la temporalité des 1 607 heures pour le bloc communal était en décalage avec la complétude de la réforme

de la protection sociale complémentaire, le décret n°2022-581 fixant en particulier les garanties et niveaux minimaux ayant été pris seulement le 20 avril 2022, ce qui a pu créer une expectative pour de nombreux employeurs.

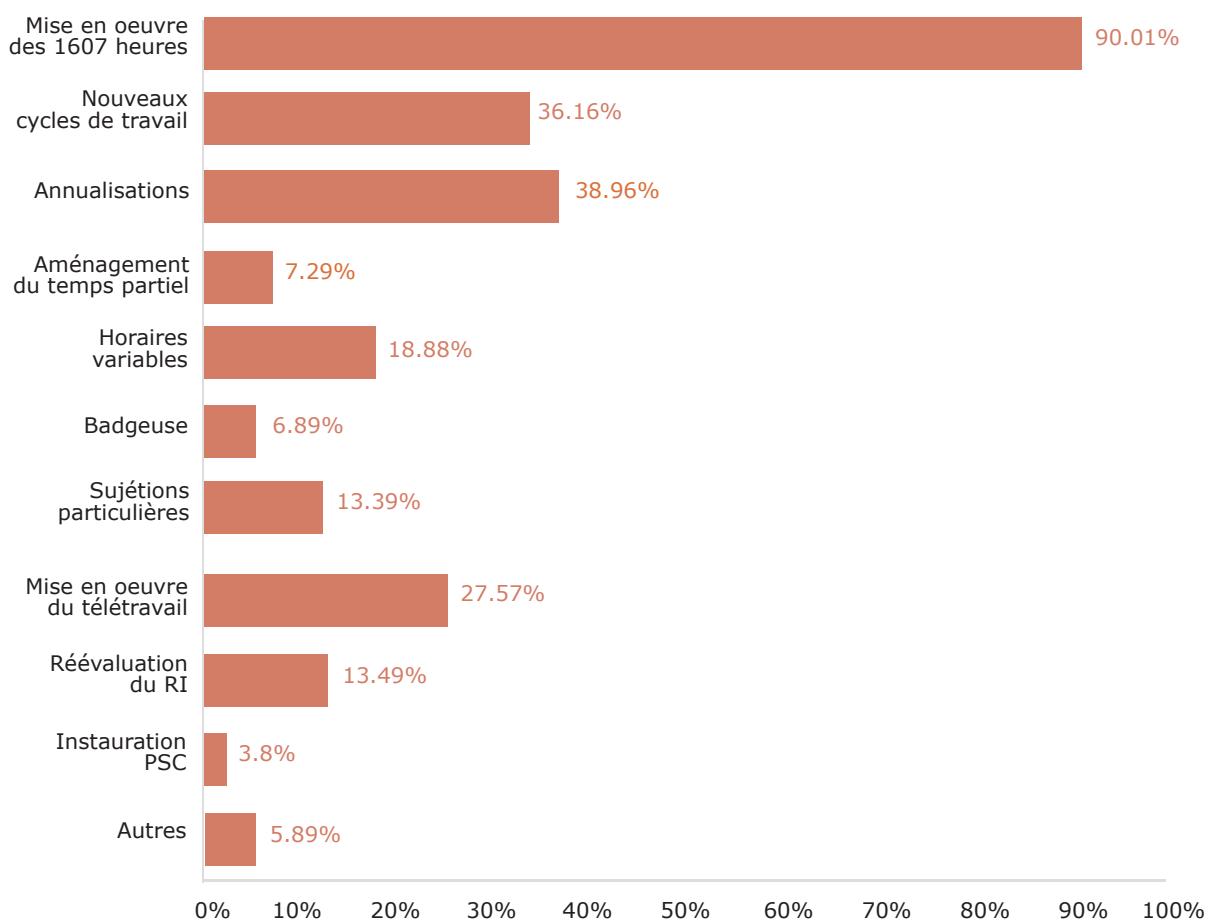
Enfin, on relèvera que la mise en œuvre des 1 607 heures ne s'est que marginalement (7%) accompagnée de la mise en place d'une gestion automatisée des présences sur le lieu de travail (parfois appelée communément « badgeuse »). On relativisera cependant ce chiffre en fonction de la taille des effectifs des répondants, une telle mise en place ne présentant une réelle opportunité et un réel intérêt qu'au-delà d'un certain effectif d'agents.

Parmi les autres leviers, certains répondants évoquent :

- La suppression des jours de congés non réglementaires (congés d'ancienneté, jours du maire),
- La revalorisation des prestations sociales,
- La détermination de la journée de solidarité,
- L'augmentation du temps de travail hebdomadaire avec la mise en œuvre de RTT.

SI OUI, QUELS SONT LES ÉLÉMENTS RETENUS POUR REDÉFINIR LE TEMPS DE TRAVAIL ?

1001 répondants

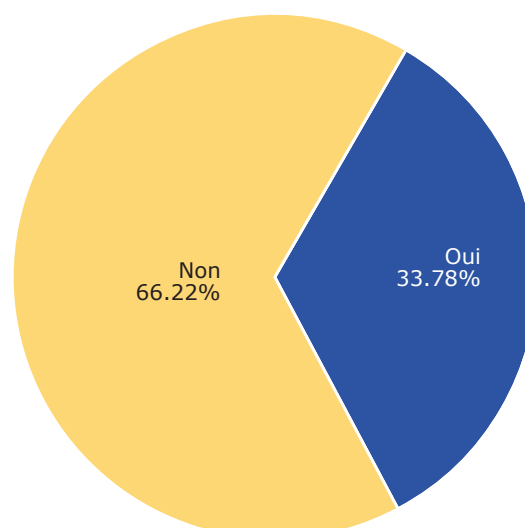


36% des employeurs ayant répondu à l'enquête ont délibéré avant le 30 juin 2021.

38% l'ont fait au cours du 2ème semestre 2021 tandis que 26% ont délibéré après le 1^{er} janvier 2022.

AVEZ-VOUS ENGAGÉ UNE DÉMARCHE PARTICIPATIVE POUR REDÉFINIR DES CYCLES DE TRAVAIL ?

1634 répondants

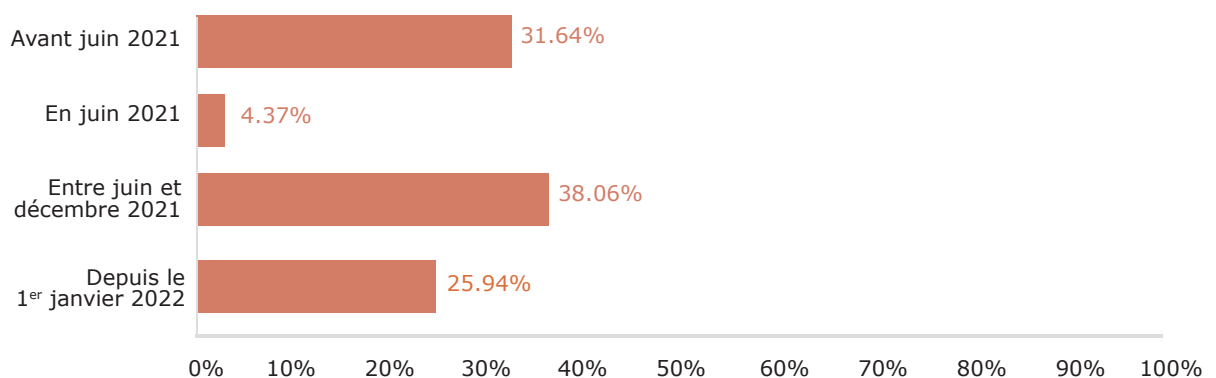


1 employeur sur 3 (34%) ayant participé à l'enquête et ayant mis en œuvre les 1 607 heures a engagé une démarche participative pour redéfinir les cycles de travail. Ce taux – qui peut sembler faible en première analyse – est toutefois à rapprocher de la part des employeurs ayant agi sur les cycles de travail (36%) et correspond donc à la quasi-totalité de ceux-ci. Ce qui apparaît relativement logique compte tenu du fait que

l'association des agents est généralement une action privilégiée d'accompagnement au changement et même une condition de facilitation de tels chantiers en la matière.

SI OUI, AVEZ-VOUS DÉLIBÉRÉ POUR REDÉFINIR LES CYCLES DE TRAVAIL ?

1122 répondants



4. LE TÉLÉTRAVAIL

L'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, signé le 13 juillet 2021 au terme d'une démarche de dialogue sociale inédite, souligne, en son point 14, que les employeurs publics de proximité des trois versants de la fonction publique s'engagent, s'ils ne l'ont pas déjà fait, à engager des négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail qui déclinera l'accord national.

Seuls 30% des employeurs ayant répondu à l'enquête indiquent qu'ils ont formalisé un tel accord, tandis que 50% répondent par la négative et que d'autres employeurs sont en phase d'expérimentation (9%) ou de réflexion (5%) ou envisagent encore de le faire (6%).

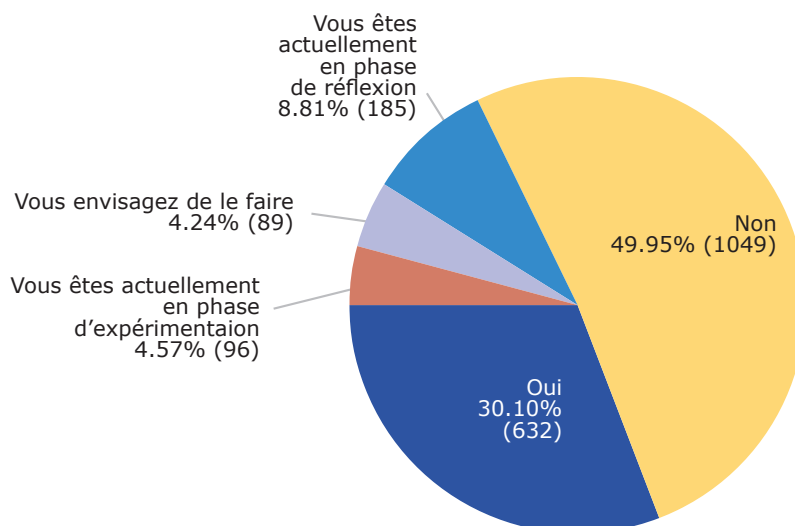
Toutefois, on relativisera tout constat dressé à partir de ces données par le fait que la formalisation d'un tel accord n'apparaît pertinente, et même matériellement envisageable, au regard des conditions du dialogue social, qu'au-delà d'une certaine taille d'effectif. Par ailleurs, dans les communes, notamment celles de moins de 2 000 habitants, peu de fonctions sont télétravaillables.

Par ailleurs, si la déclinaison de l'accord national précité n'a pas pris la forme à proprement parler d'un document élaboré et formellement signé au terme d'un processus de négociation collective, il a donné lieu, le cas échéant, à des dispositions prises à la suite d'une phase de dialogue social au travers de la consultation à cet effet des instances officielles (notamment CT, voire CHSCT).

Il n'en demeure pas moins que la forme ainsi prise par la déclinaison locale ne relève pas à proprement parler de la négociation collective au sens où l'entendaient les signataires de l'accord national et qu'il demeure souvent une ambiguïté dans les esprits quant à la manifestation concrète de ce qu'est un « accord formalisé », ce qui n'en apparaît pas moins comme un indicateur de la maturité de la négociation collective.

AVEZ-VOUS FORMALISÉ UN ACCORD POUR PERMETTRE AUX AGENTS DE FAIRE DU TÉLÉTRAVAIL ?

2100 répondants

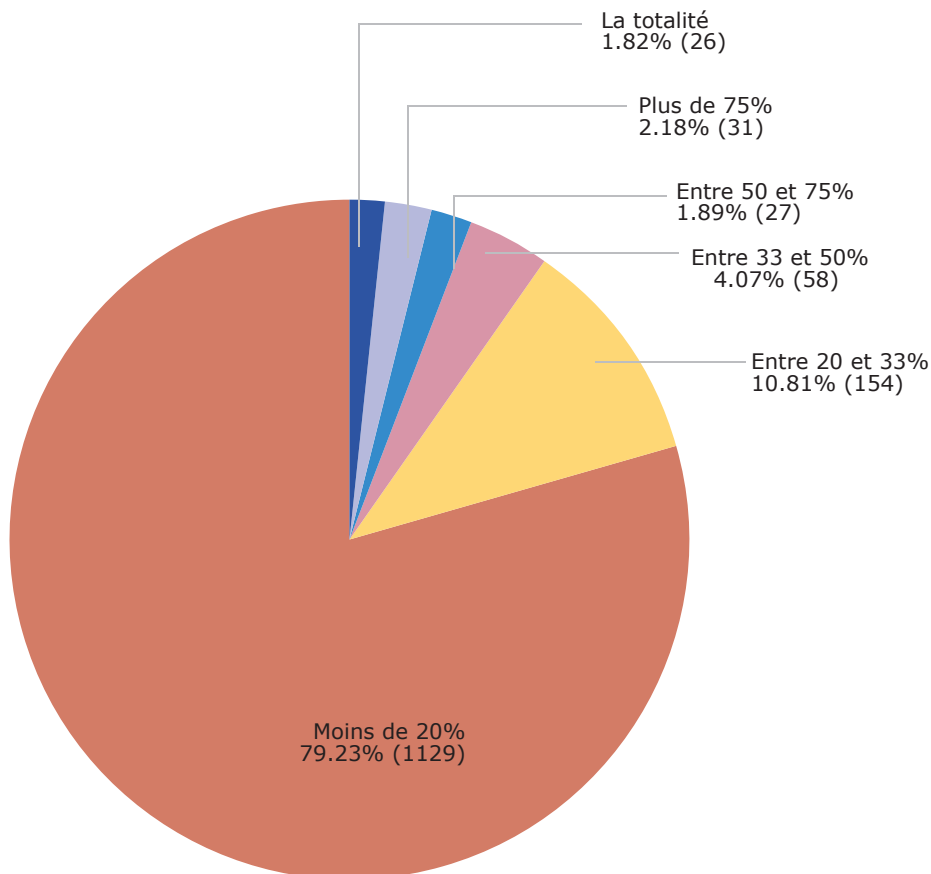


Seul 1 répondant sur 5 (21%) a indiqué que plus de 20% des agents de son organisation avaient bénéficié d'un accord de télétravail.

6% des collectivités ayant participé à l'enquête font état d'une part d'agents ayant fait l'objet d'un accord de télétravail représentant plus de 50% de l'effectif.

QUELLE A ÉTÉ LA PART DE VOS AGENTS AYANT DEMANDÉ À TÉLÉTRAVAILLER ET QUI BÉNÉFICIE D'UN ACCORD DE TÉLÉTRAVAIL ?

1425 répondants



5. LES RUPTURES CONVENTIONNELLES

L'article 72 de la loi du 6 août 2019 a instauré, à titre expérimental pour 5 ans (du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025) la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires. Les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée peuvent aussi en bénéficier, avec les mêmes restrictions, et dans des conditions similaires.

La rupture conventionnelle s'applique aux fonctionnaires titulaires.

Sont exclus de ce dispositif :

- les fonctionnaires stagiaires
- les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance suffisante pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal
- les fonctionnaires détachés en qualité de contractuel.

L'objectif de cette disposition était de fluidifier les conditions de mobilité entre la Fonction Publique et le secteur privé.

Indifféremment du secteur privé, la rupture conventionnelle est un accord entre l'agent public et son employeur qui leur permet de convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions de l'agent. Elle entraîne soit la radiation des cadres du fonctionnaire concerné et sa perte de sa qualité de fonctionnaire ou bien la fin du contrat, s'il s'agit d'un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, une indemnité de rupture est versée à l'agent. Celui-ci perçoit éventuellement les allocations chômage.

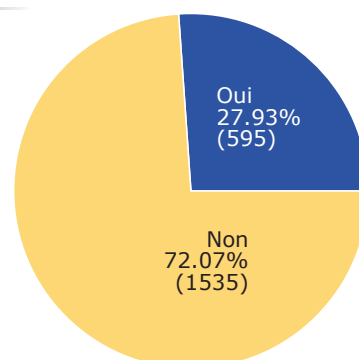
Les dispositions de la loi ont été précisées par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

La procédure peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale. L'un doit informer l'autre par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception ou bien

par remise de la lettre en main propre contre signature.

AVEZ-VOUS ÉTÉ SOLlicitÉS PAR UN OU PLUSIEURS FONCTIONNAIRES POUR UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

2130 répondants

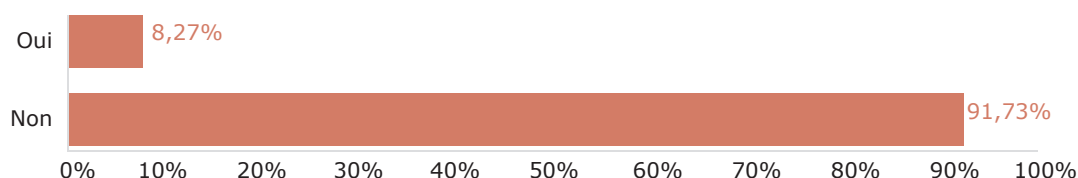


Sur la totalité des répondants, plus d'un quart (27,93%) des employeurs ont été sollicités par un ou plusieurs fonctionnaires pour une rupture conventionnelle. 630 ruptures ont ainsi été conclues avec des fonctionnaires, soit en moyenne 2 par employeur répondant ayant conclu des ruptures conventionnelles. Le maximum relevé est de 32 demandes de rupture pour un employeur.

Sur la totalité des répondants, 8,27% des employeurs ont été sollicités par un ou plusieurs agents en CDI pour une rupture conventionnelle. 173 ruptures ont ainsi été conclues avec des contractuels en CDI, soit en moyenne 1 par employeur répondant ayant conclu des ruptures conventionnelles. Le maximum relevé est de 7 demandes. Sur la totalité des répondants, 8,27% des employeurs ont été sollicités par un ou plusieurs agents en CDI pour une rupture conventionnelle. 173 ruptures ont ainsi été conclues avec des contractuels en CDI, soit en moyenne 1 par employeur répondant ayant conclu des ruptures conventionnelles. Le maximum relevé est de 7 demandes de rupture pour un employeur.

AVEZ-VOUS ÉTÉ SOLLICITÉS PAR UN AGENT EN CDI POUR UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

2103 répondants



Ainsi, on constate que si les fonctionnaires ont bien identifié le dispositif et y ont eu recours de manière assez large, la situation est très différente pour les agents en CDI. En effet, on relève trois fois moins de cas de demandes de rupture conventionnelle chez les agents contractuels.

Or, les effets de la rupture conventionnelle sont a priori plus conséquents pour les fonctionnaires, puisque celle-ci entraîne la radiation des cadres et la perte de qualité de fonctionnaire.

Sur la totalité des répondants, seuls 3,34% des employeurs ont sollicité auprès d'un

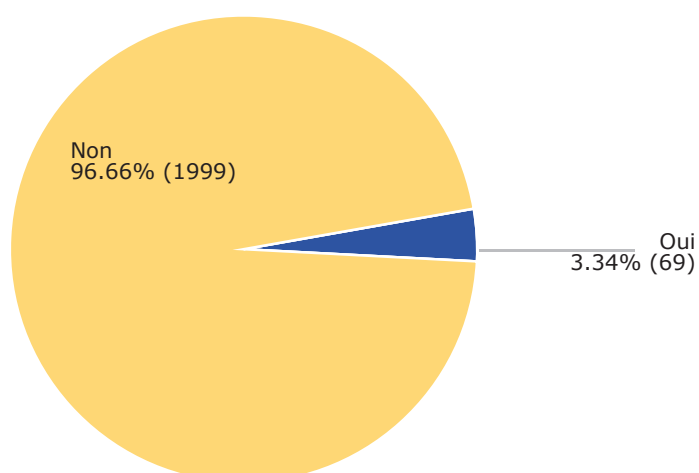
agent une rupture conventionnelle.

Ainsi, bien que l'initiative de la procédure de rupture relève des deux parties, on note que l'initiative relève très majoritairement de l'agent, que ce dernier soit fonctionnaire ou contractuel.

L'initiative de l'employeur (69 répondants) reste assez rare.

AVEZ-VOUS SOLLICITÉ AUPRÈS D'UN AGENT UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

2068 répondants



S'agissant de la catégorie dont relèvent les agents ayant demandé une rupture conventionnelle :

- 139 relèvent de la catégorie A (17,22%)
- 145 relèvent de la catégorie B (17,97%)
- 523 relèvent de la Catégorie C (64,81%).

La catégorie d'agents ayant en proportion le plus sollicité de ruptures conventionnelles est la catégorie C.

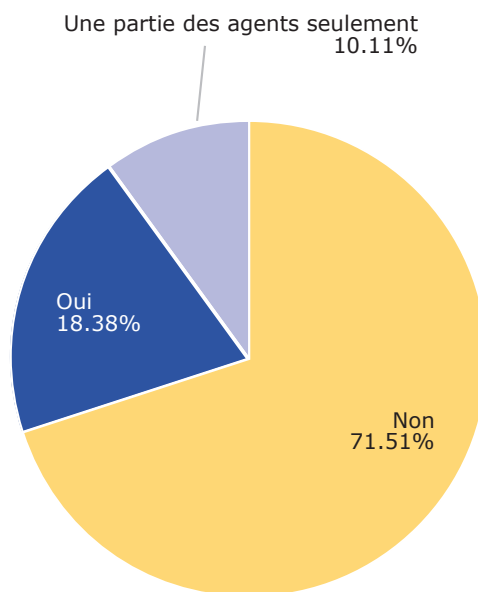
L'article 3 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 précise que le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

Plus du quart des répondants a indiqué que les agents concernés étaient accompagnés par

un représentant syndical lors de l'entretien préalable à la rupture conventionnelle (18,38% des répondants ont indiqué que les agents étaient accompagnés et 10,11% ont indiqué qu'une partie seulement des agents étaient représentés).

LE OU LES AGENTS CONCERNÉS ÉTAIENT-ILS ACCOMPAGNÉS PAR UN REPRÉSENTANT SYNDICAL LORS DE L'ENTRETIEN PRÉALABLE À LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

702 répondants



Dans le cadre de la procédure de rupture conventionnelle, chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. Ce droit de rétractation est défini à l'article 3 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 et est d'ailleurs similaire à celui prévu dans le secteur privé.

Environ 4% des répondants ont indiqué que les agents concernés par une procédure de rupture conventionnelle ont fait usage de leur droit de rétractation. Ce taux est inférieur pour les collectivités et établissements ayant fait usage de leur droit de rétractation (2,52%).

Ainsi, on constate que le droit de rétractation est utilisé de manière très minoritaire par les parties.

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties.

La rupture conventionnelle donne lieu au versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est défini dans la convention de rupture conventionnelle dans les limites plancher et plafond fixés règlementairement.

L'indemnité ne peut pas être inférieure aux montants suivants :

- ancienneté jusqu'à 10 ans : 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
- ancienneté à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans : 2/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
- ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans : 1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté
- ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans : 3/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté.

L'indemnité ne peut excéder une somme équivalente à 1/12 de la rémunération brute annuelle (primes comprises) perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté (soit 2 ans de rémunération brute maximum).

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique d'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

La rémunération brute de référence est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

Sont exclues de cette rémunération :

- les primes et indemnités qui ont un caractère de remboursement de frais
- les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer
- l'indemnité de résidence à l'étranger

- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est exclue de l'assiette de la CSG et la CRDS et de l'ensemble des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge des agents publics et de leurs employeurs dans la limite de 2 fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Toutefois, si le montant de l'indemnité est supérieur à 10 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale, l'indemnité est intégralement assujettie à la CSG, la CRDS et aux cotisations sociales.

En moyenne, parmi les répondants, l'indemnité de rupture conventionnelle s'élève à 9 048 euros. Cependant, il existe de grandes disparités entre les montants d'indemnité déclarés :

- 53,14% des indemnités sont inférieures ou égales à 5 000 euros
- 15,44% des indemnités se situent entre 5 000 et 10 000 euros
- 15,18% des indemnités se situent entre 10 000 et 20 000 euros
- 8,63% des indemnités se situent entre 20 000 et 30 000 euros
- 7,59% des indemnités sont supérieures à 30 000 euros.

Ainsi, si le montant moyen de l'indemnité de rupture conventionnelle est de 9 048 euros, on remarque que plus de la moitié des indemnités s'élève à 5 000 euros maximum et les deux tiers (68%) à un montant inférieur ou égal à 10 000 euros. Le maximum relevé parmi les répondants est de 70 000 euros.

6. LES CONTRATS DE PROJET

L'article 17 de la loi du 6 août 2019 a instauré un contrat de projet au sein des trois versants de la fonction publique pour les catégories A, B et C.

Ainsi, cet article crée un nouveau type de contrat à durée déterminée au sein de la fonction publique. Il s'agit d'emplois non permanents, ceux-ci ne pouvant être occupés par des fonctionnaires en activité.

Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération identifiée dont l'échéance est la réalisation desdits projet ou opération.

Il est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties, dans la limite de six ans.

Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une

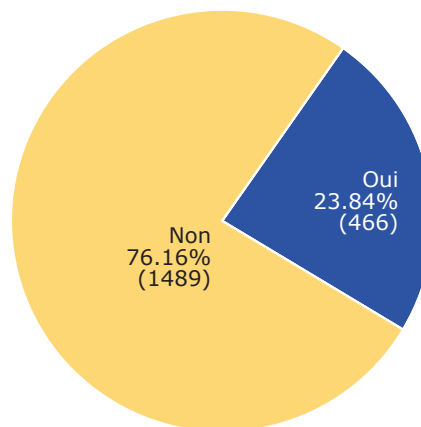
durée totale de six ans. Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Les modalités de mise en œuvre du contrat de projet ont été définies par le décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique.

Près du quart des collectivités et établissements répondants (23,84%) ont eu recours à des contrats de projet, soit 466 collectivités et établissements.

AVEZ-VOUS EU RECOURS À DES CONTRATS DE PROJET ?

2068 répondants



Sur la totalité des répondants ayant conclu des contrats de projet, 1526 contrats ont été conclus depuis février 2020 soit une moyenne de 3 contrats par répondant. 70 est le nombre maximum de contrats de projets signés au sein d'une même collectivité.

L'objectif initial du contrat de projet était de faciliter le recrutement de candidats ayant

des compétences techniques spécifiques et une expertise particulière.

Ce type de contrat pouvait donc s'adresser plus particulièrement aux agents de catégorie A.

Cependant, le législateur a étendu le contrat de projet à l'ensemble des catégories de la Fonction Publique.

Les contrats de projet ont été conclus avec des agents relevant :

- pour 313 agents de la catégorie A (48,83%)
- pour 189 agents de la catégorie B (29,49%)
- pour 139 agents de la catégorie C (21,68%).

Ainsi, on constate que si près de la moitié des collectivités et établissements répondants ont indiqué que les contrats de projet concernaient des agents de la catégorie A, près d'un tiers des répondants ont également conclu des contrats de projet avec un agent de catégorie C et plus de 20% avec au moins un agent de catégorie C.

- 107 contrats conclus concernent le dispositif « Petites villes de demain » et l'aménagement et la revitalisation des centres bourgs
- 92 contrats ont été conclus pour le recrutement de conseillers numériques, notamment dans le cadre du dispositif France service
- 34 concernent des contrats en lien avec l'environnement, le développement durable
- 30 concernaient des contrats en lien avec l'urbanisme, l'aménagement du territoire et les transports
- 13 contrats sont en lien avec des projets culturels
- 11 contrats sont en lien avec le développement économique, l'attractivité du territoire et le tourisme
- 10 contrats portent sur le développement de l'action sociale à destination des usagers.

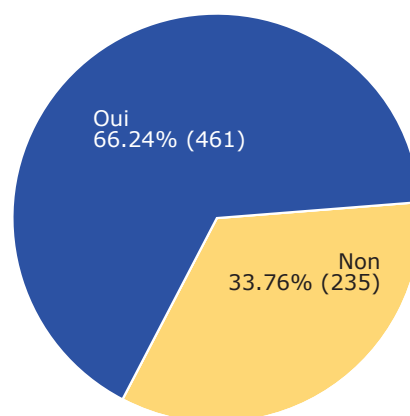
Les deux principaux cas de recrutement de contrats de projet concernent le dispositif « Petites villes de demain » et le recrutement de conseillers numériques.

Près des deux tiers des collectivités et établissements répondants (66,24%) ont procédé à l'information de l'organe délibérant sur la nature des projets ou opérations ayant conduit à recruter un contrat de projet.

L'ORGANE DÉLIBÉRANT A-T-IL ÉTÉ INFORMÉ DES PROJETS OU OPÉRATIONS AYANT CONDUIT À RECRUTER UN CONTRAT DE PROJET ?

696 répondants

Le contrat de projet peut être conclu pour une durée définie entre 1 et 6 ans. Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser. Les durées des contrats de projet ne sont pas comptabilisées au titre de celles permettant de bénéficier d'un CDI.

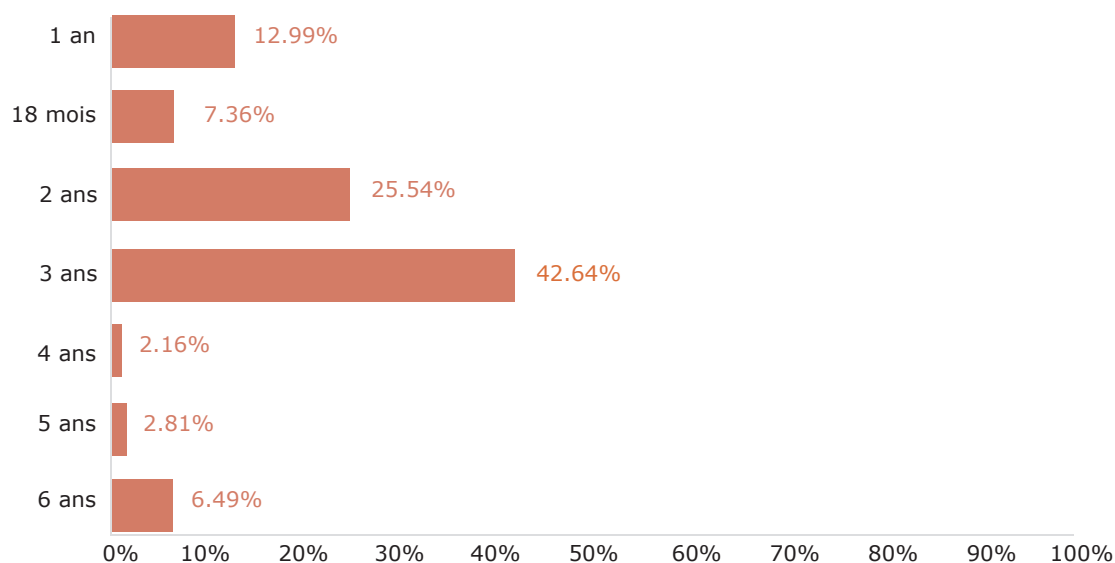


Moins de la moitié des contrats de projet ont une durée de 3 ans (42,64%). Il s'agit de la durée de contrat la plus fréquente. Seuls 12,99% des contrats de projets sont conclus pour la durée minimale d'un an et 6,49% pour la durée maximale de 6 ans.

De manière globale, la très grande majorité des contrats de projet (88,53%), sont conclus pour une durée inférieure ou égale à 3 ans.

QUELLE EST LA DURÉE DES CONTRATS DE PROJET CONCLUS ?

462 répondants



7. LA GESTION DU HANDICAP

La titularisation d'apprentis en situation de handicap est une expérimentation prévue par la loi de transformation de la fonction publique.

L'article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 prévoit qu'à titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de cette loi, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient.

Le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 définit les modalités de mise en œuvre du dispositif permettant une titularisation. La personne candidate doit adresser la demande à l'autorité territoriale au moins trois mois avant le terme de son contrat d'apprentissage.

Cette titularisation apparaît encore comme un dispositif émergent, retenu par 36

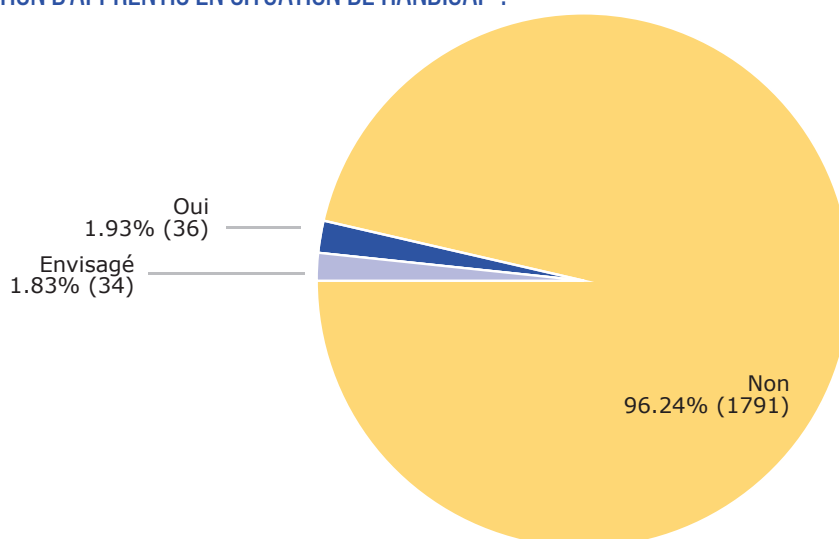
répondants, soit environ 2% du panel pour cette question.

Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour resituer ce faible nombre : le fait qu'il s'agisse là d'une expérimentation ; son caractère récent et peut-être méconnu, dont les modalités sont entrées en vigueur au début de la crise sanitaire ; un développement de l'apprentissage d'ampleur inégale d'une collectivité à l'autre.

34 collectivités et établissements répondants envisagent de titulariser un apprenti en situation de handicap.

AVEZ-VOUS PROCÉDÉ À LA TITULARISATION D'APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP ?

1861 répondants



Celles qui ont engagé la titularisation d'apprentis en situation de handicap font majoritairement état d'un agent concerné par cette mesure, mais ce nombre peut aller jusqu'à trois, et même quatre dans une collectivité et cinq dans une autre.

Afin d'être accompagné tout au long de sa carrière et que soient coordonnées les actions de son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi, tout agent dispose désormais du droit de consulter un référent handicap.

L'employeur veille à ce que le référent dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'agent.

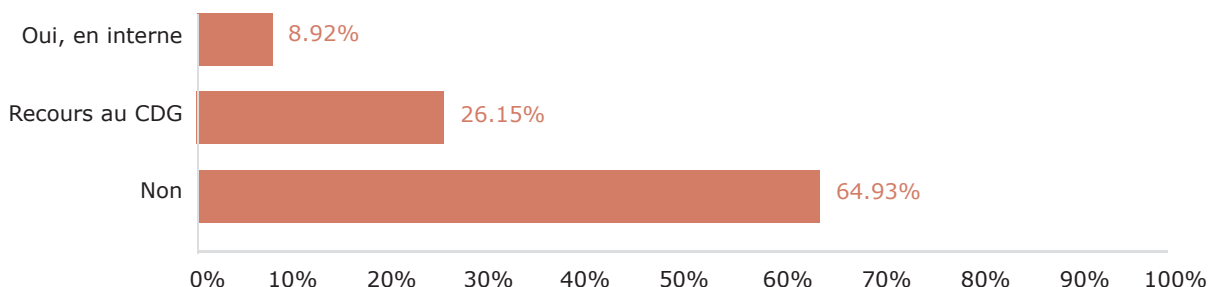
Cette fonction de référent handicap peut être mutualisée, ce que pratiquent 26,15% des répondants qui ont recours à leur centre

de gestion. 8,92% ont nommé un référent handicap en interne, lequel peut d'ailleurs être partagé avec d'autres employeurs publics, par exemple entre une intercommunalité et ses communes membres.

La plus grande part des participants à l'enquête répond cependant ne pas avoir procédé à cette nomination à ce jour (64,93%).

AVEZ-VOUS NOMMÉ UN RÉFÉRENT HANDICAP ?

1939 répondants



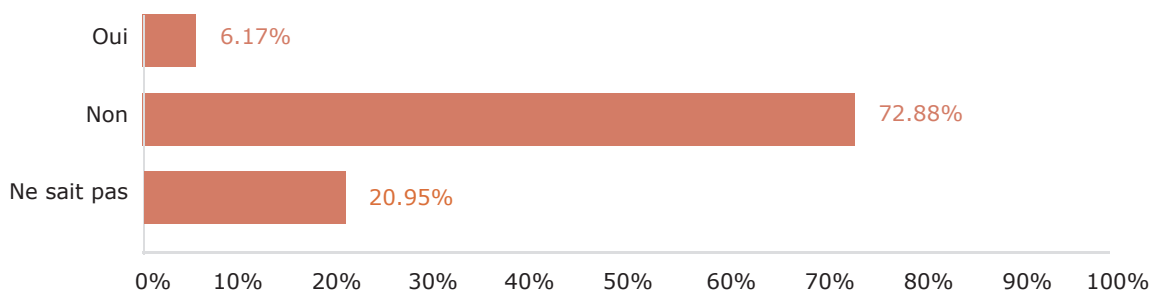
Une fonction aussi récente que l'est le référent handicap, du moins sous sa forme généralisée, n'a pas donné lieu à un grand nombre de saisines jusqu'à présent. Trois ans après l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique, seulement 53 répondants rapportent un accompagnement par le référent handicap à la demande d'au moins un agent de leur collectivité.

Parmi eux, la majorité n'a connu qu'une à deux saisines. Mais l'on relève des nombres plus importants : 25, 30, 50, 54, 136...

Un employeur territorial explique son impossibilité à comptabiliser le nombre de saisines étant donné que le référent est en place depuis 2016, un autre précise qu'il suit tous les dossiers de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

LE RÉFÉRENT HANDICAP A-T-IL FAIT L'OBJET DE SAISINES ?

859 répondants



La montée en charge de cette nouvelle fonction méritera sans doute d'être à nouveau mesurée dans les prochaines années.

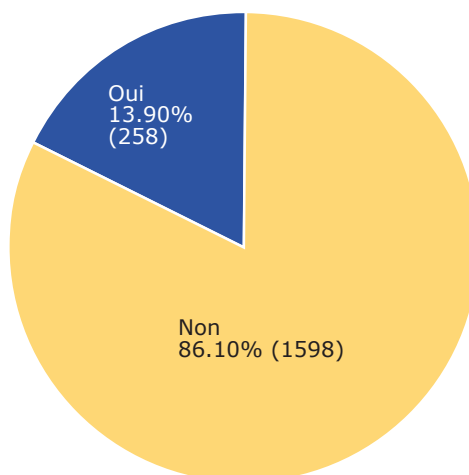
Autre avancée en matière de handicap dans la loi de transformation de la fonction publique, les employeurs publics sont désormais tenus à une obligation de moyens afin que les agents handicapés puissent conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail lorsqu'ils changent d'employeur.

13,9% des répondants ont été destinataires de demandes en ce sens.

Sachant qu'en 2021, les agents territoriaux étaient pour 6,67 % d'entre eux en situation de handicap, ce résultat tend à montrer un début d'appropriation du dispositif.

AVEZ-VOUS ÉTÉ DESTINATAIRE DE DEMANDES RELATIVES À LA CONSERVATION D'ÉQUIPEMENTS CONTRIBUANT À L'ADAPTATION DES POSTES DE TRAVAIL (MOBILITÉ D'UN AGENT EN SITUATION DE HANDICAP) ?

1856 répondants



Jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

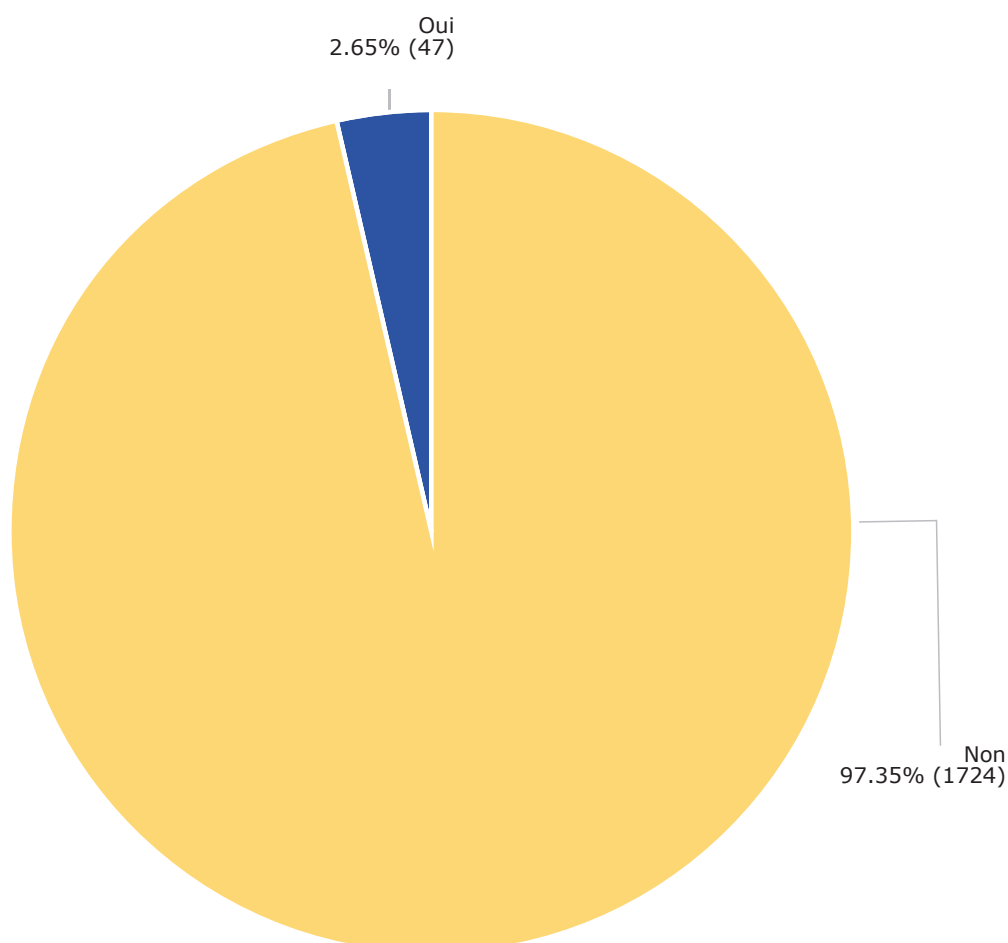
Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils peuvent être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois.

Pour le moment, cette possibilité a été mise en œuvre par 47 des répondants à l'enquête.

Là encore, il y a lieu d'estimer, parmi d'autres raisons, que le déploiement de ce dispositif est limité parce que récent et expérimental, sans compter la diversité des situations des agents concernés dans chaque collectivité.

LE DISPOSITIF EXPÉRIMENTAL PERMETTANT AUX FONCTIONNAIRES EN SITUATION DE HANDICAP D'ACCÉDER À UN CADRE D'EMPLOIS DE NIVEAU SUPÉRIEUR PAR LA VOIE DU DÉTACHEMENT A-T-IL ÉTÉ MIS EN ŒUVRE DANS VOTRE COLLECTIVITÉ OU ÉTABLISSEMENT ?

1771 répondants



8. LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE

L'article L 135-6 du Code général de la fonction publique prévoit que les collectivités et établissements mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Cette obligation a été créée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

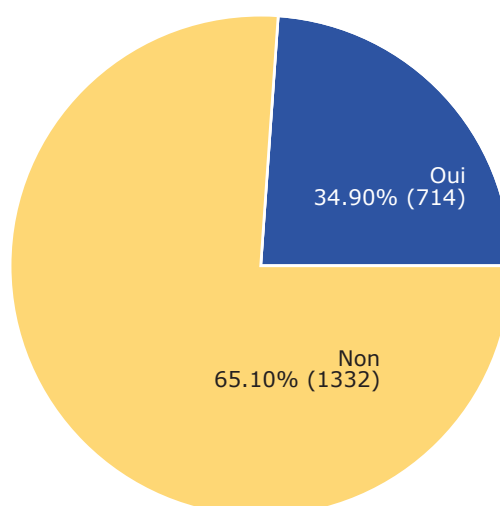
Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 précise les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

Toutes les collectivités territoriales et tous les établissements publics sont soumis à cette obligation et devaient mettre en place le dispositif de signalement au plus tard le 1^{er} mai 2020.

Seul un peu plus d'un tiers des collectivités répondantes (34,9%) a mis en place le dispositif de signalement des violences, des discriminations, des agissements sexistes, des harcèlements.

AVEZ-VOUS MIS EN PLACE UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, D'ATTEINTES VOLONTAIRES À L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE, DES MENACES OU ACTES D'INTIMIDATION, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL OU D'AGISSEMENTS SEXISTES ?

2046 répondants



Cette faible part de mise en œuvre du dispositif s'explique vraisemblablement par une procédure qui peut apparaître complexe. En effet, le dispositif prévu à l'article L. 135-6 du Code général de la fonction publique se décompose en trois procédures distinctes :

- La procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation
- La procédure d'orientation des agents s'estimant victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien
- La procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Au-delà du simple recueil des signalements, cette nouvelle obligation impose aux collectivités également de définir le mode de traitement de ces signalements.

Ce traitement nécessite des ressources dont les répondants ne disposent pas en interne.

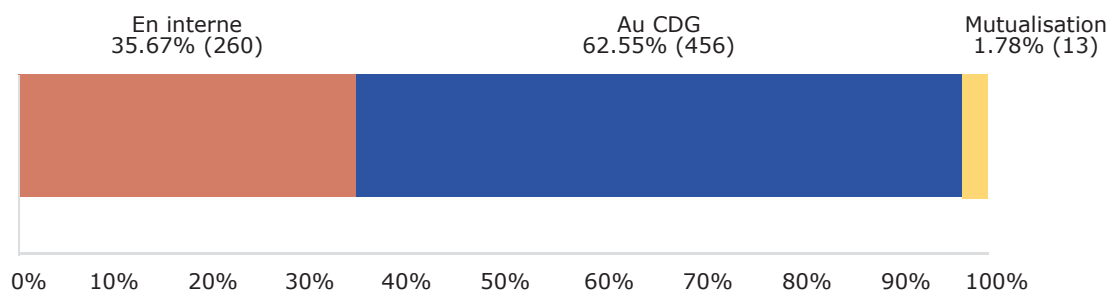
C'est pourquoi, même pour les collectivités ayant défini des procédures de signalement, pour près des deux tiers, elles ont recours au service de leur Centre de gestion.

En vertu des dispositions de l'article L 452-43

du code général de la fonction publique, sur demande des collectivités et établissements situés dans leur ressort territorial, les centres de gestion mettent en place le dispositif de signalement ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

SI OUI, LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT A-T-IL ÉTÉ INSTITUÉ :

729 répondants



Un peu plus d'un tiers des répondants a institué le dispositif en interne. Il s'agit principalement de départements, de métropoles et de collectivités ou d'intercommunalités de plus de 40 000 habitants.

Seuls 13 répondants évoquent une mutualisation intercommunale.

133 collectivités ou établissements répondants indiquent avoir recueilli au moins un signalement depuis la mise en œuvre du dispositif. Majoritairement, il s'agit de communes (53,5%), puis de communautés de communes et d'agglomération (respectivement 17,8% et 10,9%).

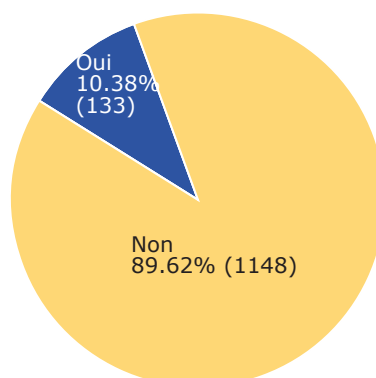
Ce sont majoritairement les structures de plus de 40 000 habitants qui soulignent avoir recueilli au moins un signalement (45,7%).

Parmi les communes, 8,5% sont des communes de moins de 2000 habitants, 4,7% des communes de 2 000 à 3 500 habitants, 28,7% des communes de 3 500 à 20 000 habitants.

En moyenne, ce sont trois signalements par structure qui ont été recueillis depuis 2020. Toutefois, quatre répondants évoquent plus de 100 signalements et neuf plus de 20, le maximum indiqué étant de 300.

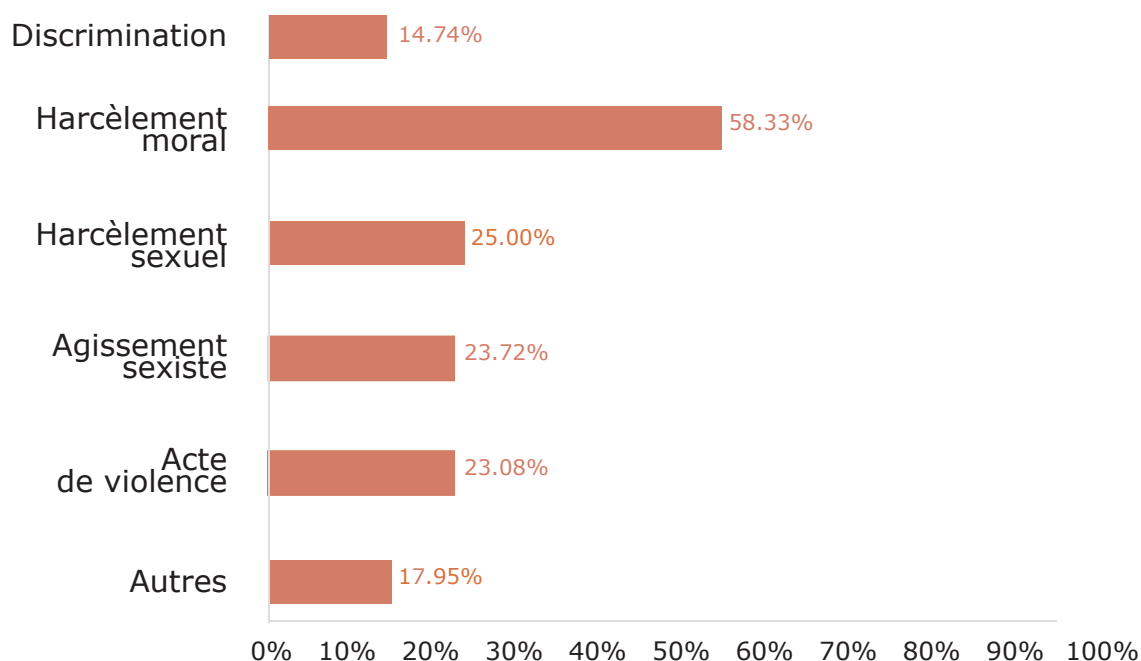
AVEZ-VOUS RECUEILLI DES SIGNALEMENTS DEPUIS LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF ?

1281 répondants



QUELLE ÉTAIT LA NATURE DES AGISSEMENTS SIGNALÉS ?

462 répondants



Près de 60% des agissements signalés se rapportent à des faits considérés comme du harcèlement moral, 25% à du harcèlement sexuel. Plus de 23% des agissements signalés relèveraient du sexisme ou de la violence, 14% à une discrimination.

Les collectivités et établissements répondants indiquent que certains signalements n'ont pas été traités dans le cadre de ce dispositif, les agissements se rapportant plutôt à des conflits entre agents ou à des problèmes de management.

9. LE RÉFÉRENT LAÏCITÉ

Toute administration désigne un référent laïcité, qu'elle soit administration de l'État, collectivité territoriale ou établissement public de santé. L'instauration de ce référent est effective depuis le 1^{er} janvier 2022 et doit permettre de renforcer l'application du principe de laïcité dans le service public.

Le décret n°2021-1802 du 23 décembre 2021 précise les modalités de désignation de ce référent, ainsi que ses missions et son action auprès des agents des établissements publics.

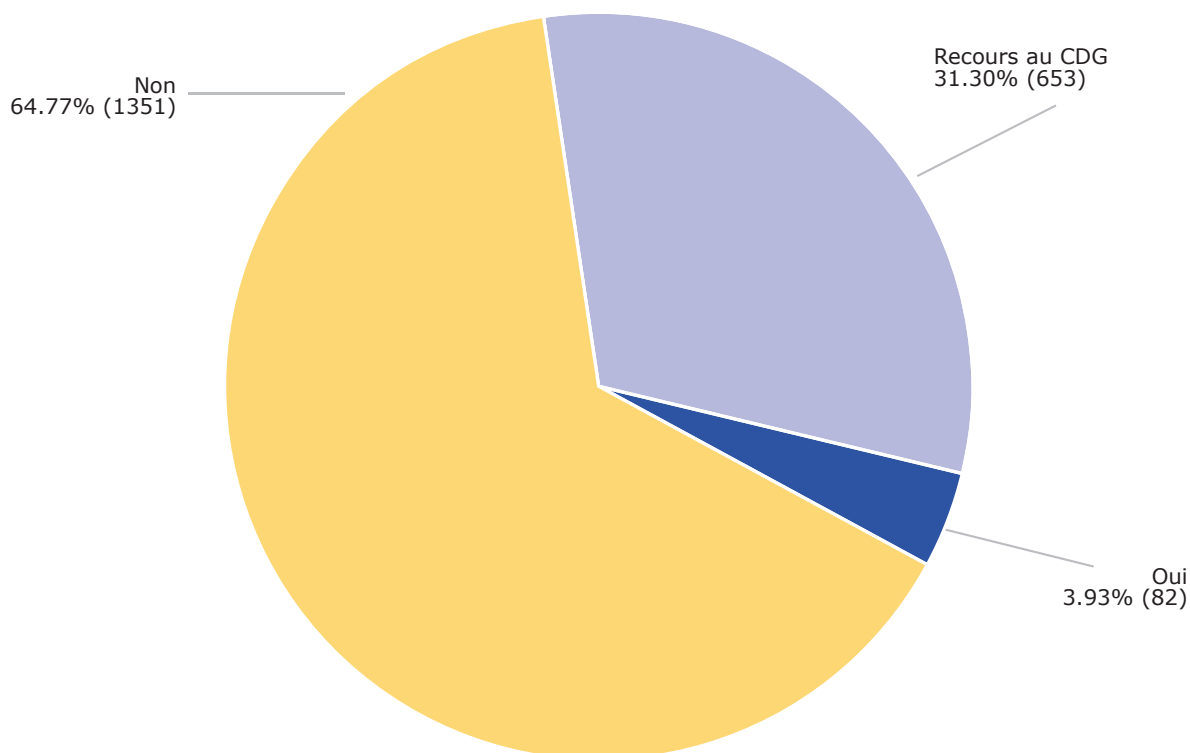
Cette mission est exercée à titre obligatoire par les centres départementaux de gestion,

pour les collectivités et établissements affiliés.

Deux tiers des répondants n'ont pas nommé de référent laïcité que ce soit en interne ou par recours au CDG.

AVEZ-VOUS NOMMÉ UN RÉFÉRENT LAÏCITÉ ?

2086 répondants



10. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

Dans le but d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'article 80 de la loi du 6 août 2019 prévoit que les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants doivent élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Ce plan d'action doit comporter au moins des mesures visant à :

1° Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents pouvant bénéficier d'un avancement, le plan d'action devra préciser les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade

3° Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action doit être élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes du rapport social unique, élaboré chaque année.

Les comités techniques (puis les comités sociaux territoriaux) sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

Les modalités d'élaboration et de mise en

œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique sont définies par le décret n°2020-528 du 4 mai 2020.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou son non-renouvellement sont sanctionnés par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Ces plans d'action devaient être élaborés au plus tard au 31 décembre 2020 (article 94 de la loi du 6 août 2019).

Seuls 15,07% des collectivités et établissements répondants ont mis en place ce plan d'action pluriannuel. Ce faible taux s'explique par le fait que seuls certains employeurs sont concernés par ces dispositions obligatoires (collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants). En effet, seuls 15,82% des répondants étaient concernés par cette obligation.

Ces deux chiffres rapprochés permettent de mettre en évidence que cette obligation a été très largement mise en œuvre par les collectivités.

3,38% des répondants ont adopté une attitude proactive en engageant une démarche de plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle sans être concernés par l'obligation légale.

Parmi les collectivités et établissements ayant mis en place ce plan d'actions, les champs d'actions les plus fréquents sont les suivants, par ordre de fréquence :

- Déroulement de carrière (avancement, promotion) : 69,20%
- Rémunération : 52,16%
- Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle : 48,87%
- Accès aux emplois à responsabilité : 42,71%
- Procédure de signalement des agissements ou violences sexistes : 37,17%
- Aménagement des horaires de travail : 27,72%
- Féminisation des fiches de postes : 23%.

11. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

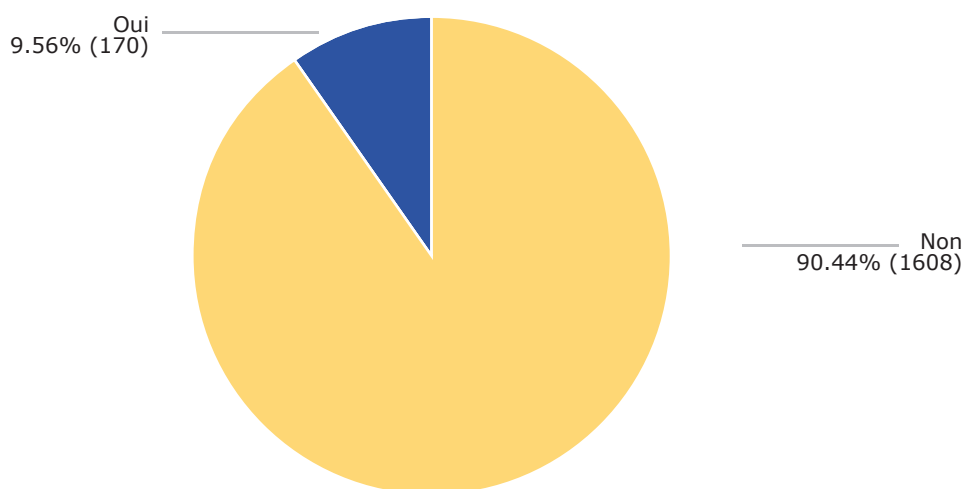
L'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique vise à donner un essor à la négociation collective dans la fonction publique en fixant et précisant les conditions dans lesquelles des accords négociés peuvent être conclus entre les employeurs et les organisations syndicales et disposer d'une portée ou d'effets juridiques, dans la continuité à la fois de l'article 14 de la loi n°2019-829 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et des préconisations du rapport intitulé « *Renforcer la négociation collective dans la fonction publique* » de Christian Vigouroux, Marie-Odile Esch et Jean-Louis Rouquette, rendu public en avril 2020.

A la date de l'enquête, seul 1 employeur sur 10 indiquait avoir conclu au moins un accord négocié.

Toutefois, ce chiffre a vocation à croître, à mesure que la culture du dialogue social se développe.

AVEZ-VOUS CONCLU UN OU PLUSIEURS ACCORDS NÉGOCIÉS ?

1778 répondants



La réforme de la protection sociale complémentaire, qui donne lieu à un processus inédit de négociation collective au niveau national, à l'échelle du versant territorial, dans le cadre d'un accord de méthode conclu le 12 juillet 2022 entre cinq organisations syndicales et huit organisations représentantes d'employeurs, pourrait trouver à se décliner au niveau local par la conclusion d'accords négociés. Le télétravail et le temps de travail arrivent fort logiquement largement en tête des

objets d'accord avec 61 et 40% de citation par les répondants.

En effet, le télétravail a pu donner logiquement lieu à la négociation collective dans la mesure où elle intervenait dans le cadre de la déclinaison de l'accord national sur le télétravail dans la fonction publique en date du 13 juillet 2021.

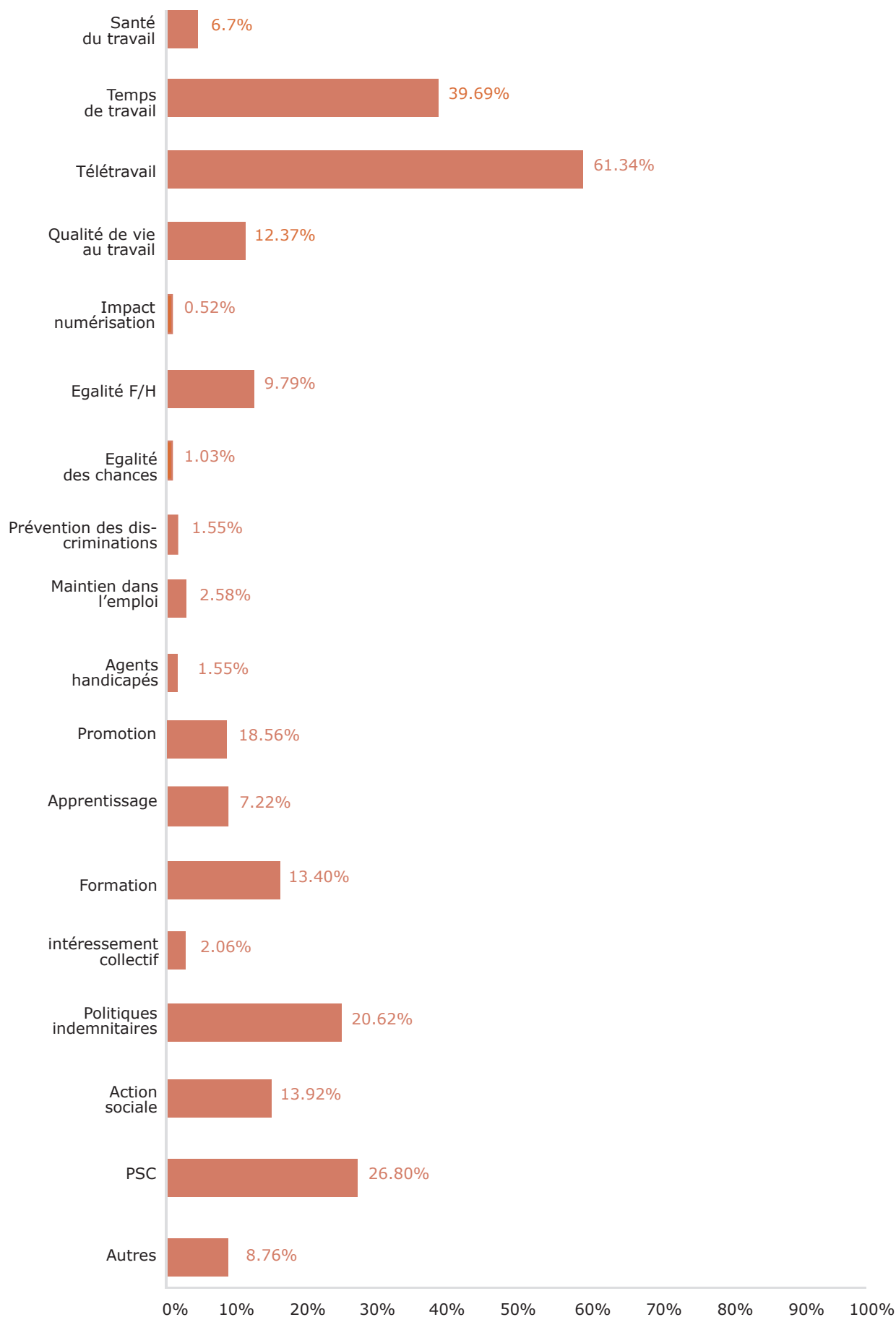
Quant au temps de travail, la mise en œuvre des 1 607 heures a pu constituer un cadre dans lequel des employeurs ont souhaité recourir à la négociation collective pour trouver les termes d'un accord.

L'émergence de certains thèmes d'accord mérite également d'être soulignée.

Tel est le cas de la protection sociale complémentaire (27% de citation) – qui pourrait trouver un élan dans le cadre du processus national engagé –, de la mise en œuvre de politiques indemnitaires (21%) – très vraisemblablement à la faveur de la mise en place du RIFSEEP –, et du déroulement des carrières et de la promotion professionnelle (19%) – à relier aux conditions de mise en place des lignes directrices de gestion en la matière.

SI OUI, SUR QUELLE THÉMATIQUE PORTAIT CE OU CES ACCORDS ?

194 répondants



12. LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Alors que, depuis 2011, les employeurs territoriaux ont la possibilité de participer à la couverture complémentaire santé et à la prévoyance de leurs agents, soit au travers des contrats individuels labellisés, soit au moyen de la conclusion de conventions de participation, l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, intervenant dans le cadre de l'article 40 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 est venue rendre obligatoire, respectivement à compter du 1^{er} janvier 2025 et du 1^{er} janvier 2026, la participation des employeurs territoriaux à la prévoyance et à la couverture complémentaire santé de leurs agents.

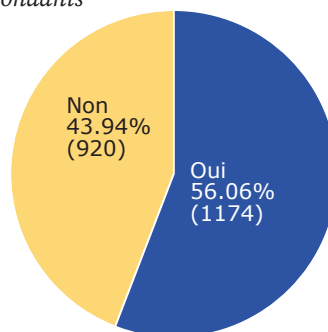
Il ressort de l'enquête que 56% des collectivités répondantes ont déjà délibéré pour instituer les modalités de participation à la protection sociale complémentaire (PSC) des agents de la collectivité.

Une très large majorité des employeurs ayant délibéré pour instituer la participation à la protection sociale complémentaire (PSC) des agents de la collectivité l'ont fait avant ou en 2020 (78%) tandis que 12% l'ont fait en 2021 et 10% en 2022.

Il est à noter que, dans ce dernier cas, le dispositif de participation devra être mis en place sous l'empire des nouvelles dispositions, qui instituent certes une obligation générale de participation à compter de 2025 et 2026 mais qui prévoient que les niveaux de garanties minimales et de participation s'appliquent à toute mise en place ou renouvellement de dispositif de participation intervenant à compter du 1^{er} janvier 2022, tel que l'a confirmé encore récemment la DGCL.

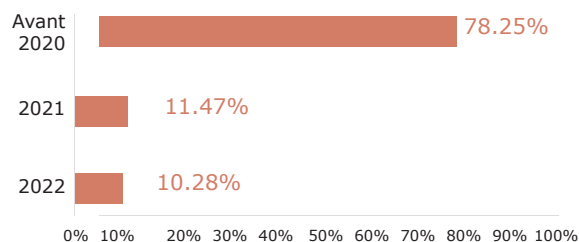
AVEZ-VOUS DÉLIBÉRÉ POUR INSTITUER LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE ?

2094 répondants



SI OUI, À QUELLE PÉRIODE LA DÉLIBÉRATION EN MATIÈRE DE PSC A-T-ELLE ÉTÉ ADOPTÉE ?

1177 répondants



43% des employeurs ayant participé à l'enquête et qui n'ont pas mis en place à ce jour de participation à la PSC indiquent qu'ils n'envisagent pas d'anticiper les échéances de 2025 et 2026.

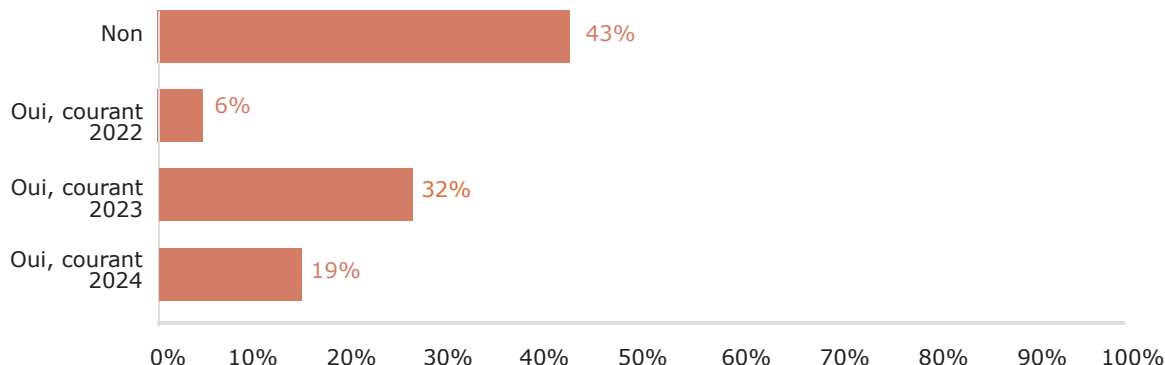
A l'inverse, 6% d'entre eux envisagent une mise en place en 2022, 32% en 2023 et 19% en 2024.

Le faible taux pour 2022 s'explique aisément à la fois par le délai de mise en place d'une telle participation et l'expectative qui a pu et peut légitimement entourer la prise des textes fixant les niveaux de garanties minimales et l'aboutissement du processus national de négociation collective lancé en juillet.

En effet, pour mémoire, les niveaux de garanties minimales et de participation fixés par le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 s'appliquent à toute mise en place ou renouvellement de dispositif de participation intervenant à compter du 1^{er} janvier 2022, comme a pu par ailleurs le confirmer la DGCL.

SI NON, ENVISAGEZ-VOUS D'ANTICIPER LA MISE EN ŒUVRE DE LA PRISE EN CHARGE OBLIGATOIRE D'ÉLÉMENTS DE PSC ?

1005 répondants

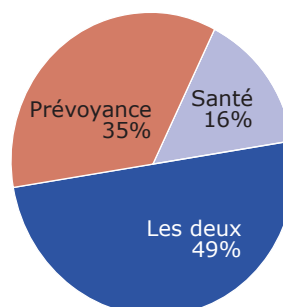


49% des collectivités répondantes qui participent à la PSC de leurs agents le font à la fois à la prévoyance et à la couverture complémentaire santé. 35% le

font à la prévoyance uniquement et 16% à la couverture complémentaire santé uniquement.

LA PARTICIPATION DE VOTRE COLLECTIVITÉ OU DE VOTRE ÉTABLISSEMENT EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PORTE SUR LES GARANTIES :

1490 répondants



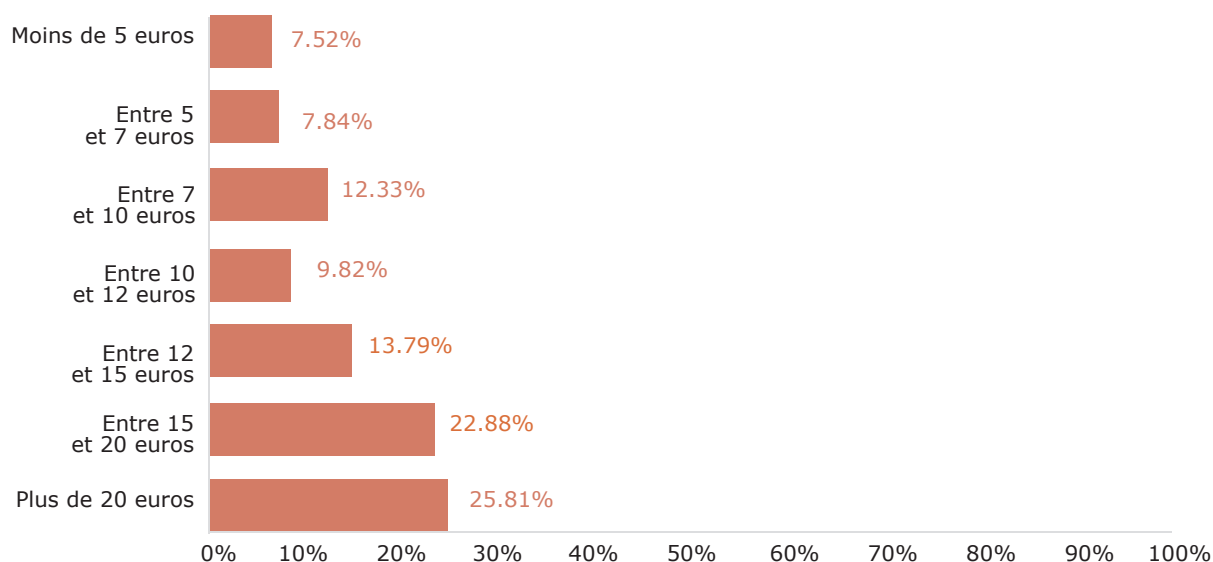
Alors que l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 fixe la participation minimale de l'employeur à la garantie santé à 50% d'un panier de référence fixé par décret, le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement, fixe le montant de référence du panier à 30€ et, par application du pourcentage précité, à 15€ par agent et par mois la participation minimale de l'employeur à la garantie santé.

L'enquête met ainsi en évidence le fait que près de la moitié (49%) des répondants participant d'ores et déjà à la garantie santé de leurs agents le font à des niveaux égaux ou supérieurs au niveau de participation minimal fixé par le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 à 15€ par agent et par mois.

Dans plus de 25% des répondants, le montant pris en charge est supérieur à 20€.

QUEL EST LE MONTANT DE LA PARTICIPATION PAR MOIS ET PAR AGENT POUR LA GARANTIE SANTÉ ?

957 répondants



Alors que l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 fixe la participation minimale de l'employeur à la garantie prévoyance à 20% d'un panier de référence fixé par décret, le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 fixe le montant de référence du panier à 35€ et, par application du pourcentage précité, à 7€ par agent et par mois la participation minimale de l'employeur à la garantie prévoyance.

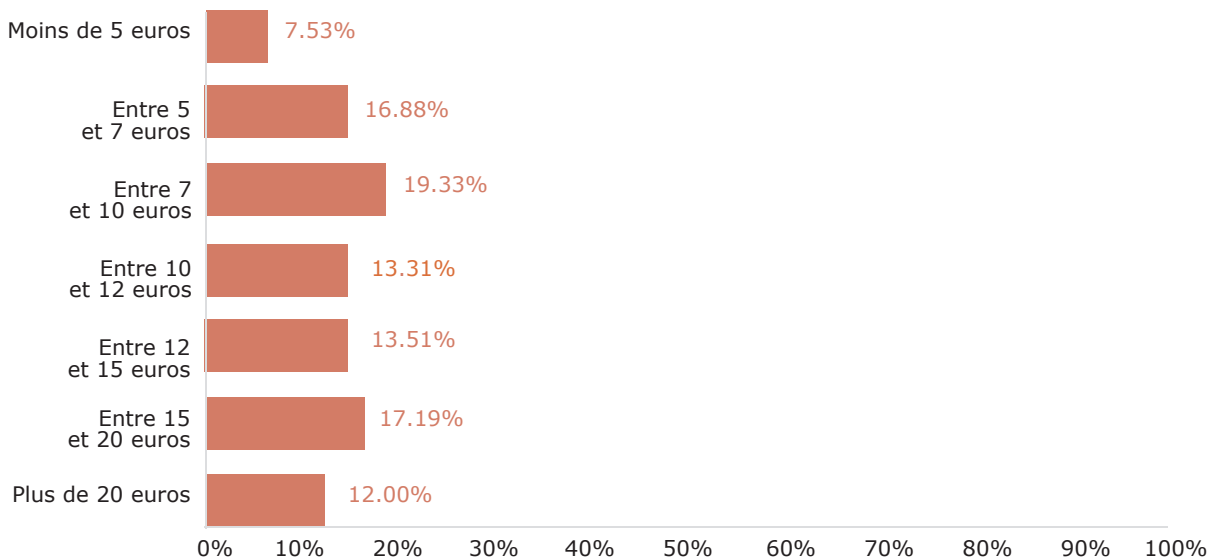
niveaux égaux ou supérieurs au niveau de participation minimal fixé par le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 à 7€ par agent et par mois.

L'enquête met ainsi en évidence le fait qu'une très large part des répondants (76%), participant d'ores et déjà à la garantie prévoyance de leurs agents, le font à des

Dans plus de 56% des répondants, la participation au titre de la prévoyance est égale ou supérieure à 10€ par mois et par agent.

QUEL EST LE MONTANT DE LA PARTICIPATION PAR MOIS ET PAR AGENT POUR LA GARANTIE PRÉVOYANCE ?

1262 répondants



DÉPARTEMENTS DE FRANCE
6, RUE DUGUAY-TROUIN
75006 PARIS
[HTTPS://WWW.DEPARTEMENTS.FR](https://www.departements.fr)



FNC DG
80 RUE DE REUILLY
75012 PARIS
[HTTPS://FNC DG.COM](https://fncdg.com)



INTERCOMMUNALITES DE FRANCE
22, RUE JOUBERT
75009 PARIS
[HTTPS://WWW.INTERCOMMUNALITES.FR](https://www.intercommunalites.fr)



FRANCE URBAINE
22, RUE JOUBERT
75009 PARIS
[HTTPS://FRANCEURBAINE.ORG](https://franceurbaine.org)

