

médical

ressources humaines

technologique

# Enquête Employabilité des agents

**SYNTHÈSE DES RÉSULTATS - 2023**



LES DIRIGEANT.E.S  
DE TERRITOIRES



**relyens**

GRUPE MUTUALISTE EUROPÉEN  
ASSURANCE ET MANAGEMENT DES RISQUES

## Profil des répondants

L'analyse porte sur une base de près de 100 intercommunalités répondantes, soit un taux de retour de 14 %.

En moyenne, les collectivités interrogées comptent 284 agents, dont 35 % des collectivités ont moins de 100 agents, 20 % ont entre 100 et 200 agents et 42 % ont plus de 200 agents. Plus de 70 % de ces intercommunalités n'ont pas leur RH mutualisée avec la ville centre.

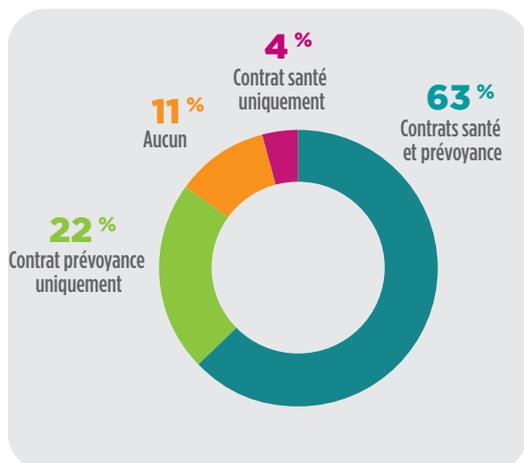
L'un des enjeux majeurs des ressources humaines auquel sont confrontées les organisations est l'employabilité de leurs agents, qui peut être définie au travers plusieurs variables :

- Des **variables exogènes** (structurelles et économiques), sur lesquelles les collectivités ont peu ou pas de moyens d'agir : elles en subissent les conséquences.
- Des **variables individuelles**, managériales et environnementales sur lesquelles les collectivités peuvent engager différents dispositifs pour améliorer la capacité d'employabilité.

Les employeurs publics disposent d'un certain nombre d'outils permettant d'agir sur la construction d'une carrière et le maintien dans l'emploi en faveur de l'ensemble de leurs agents. Dans ce questionnaire, nous avons choisi de développer la **Protection Sociale Complémentaire**, le **dialogue social** et l'**organisation du travail**.

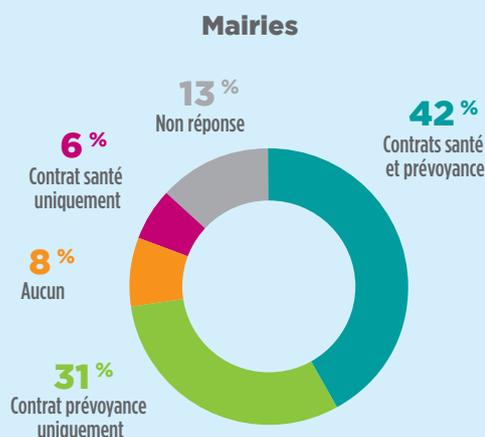
Ces leviers d'action seront d'autant plus mobilisables que la réforme des retraites vient peser sur l'enjeu de l'employabilité des seniors au sein des collectivités.

## LEVIER 1. La Protection Sociale Complémentaire



Pour compléter ces résultats, et à titre de comparaison, Relyens a lancé une enquête auprès de ses mairies clientes en 2022 (sur la base de 470 mairies), dont :

- **72 %** des mairies ont **moins de 100 agents**
- **15 %** ont entre **100 et 200 agents**
- **2 %** ont **plus de 200 agents**.



## CONTRAT PRÉVOYANCE

**15 %** des intercommunalités ayant répondu n'ont pas de couverture prévoyance.

Parmi ces collectivités, **67 %** ne savent pas quel **montant sera prévu pour la participation employeur**, et pour les autres, le montant prévu varie entre 13€ et 30€, avec une moyenne de 20€.

Parmi les collectivités qui ont un dispositif prévoyance, **55 %** ont opté pour une **convention de participation**, (**60 % pour les mairies interrogées par Relyens**).

Le décret d'avril 2022 prévoit une participation minimum de 7€ par mois et par agent à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

**36 %** des collectivités sont **proches de 7 € (35 % de mairies)** et **30 %** sont plus **proches de 14 € (35 % de mairies)**.

**31 %** des collectivités envisagent un **nouveau montant de participation d'ici les 2 prochaines années** dont **48%** qui proposent déjà un **montant > ou = à 14 €**.

## CONTRAT SANTÉ

**31 %** des intercommunalités qui ont répondu n'ont pas de **couverture santé**.

Parmi ces collectivités, **57 %** ne savent pas quel **montant sera prévu pour la participation employeur**. Pour les autres, le montant prévu varie entre 7 et 35€, avec une moyenne de 15€.

Parmi les collectivités qui ont un dispositif santé, **70 %** ont opté pour un **dispositif de labellisation (67 % pour les mairies)**.

Le décret d'avril 2022 prévoit une participation minimum de 15€/mois/agent.

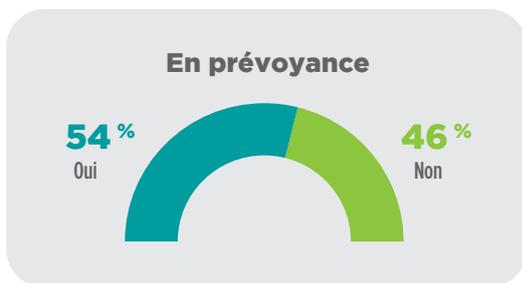
**85 %** des collectivités qui proposent une couverture santé sont **proches de 14 €** ou proposent un montant plus important. (**90 % des mairies proposent un montant > 7 €**).

**5 %** des collectivités **ne participent pas**.

**35 %** des collectivités envisagent un **nouveau montant de participation d'ici les 2 prochaines années** dont **36%** des collectivités qui **ne proposent pas de participation aujourd'hui ou < 7 €**.

## PILOTAGE DES CONTRATS

Concernant le pilotage de vos contrats, pensez-vous bénéficier d'un bon niveau d'information vous permettant de suivre le niveau de sinistralité ?



**54 %** des **intercommunalités** estiment **bénéficier d'un bon niveau d'information** pour suivre le niveau de **sinistralité en prévoyance** et seulement **29 % en santé** (à relier à la majorité des contrats santé qui sont en labellisation).

Le pilotage des contrats se fait au travers différents moyens :

→ **Réunion annuelle** avec le partenaire pour échanger sur les résultats (25 %)

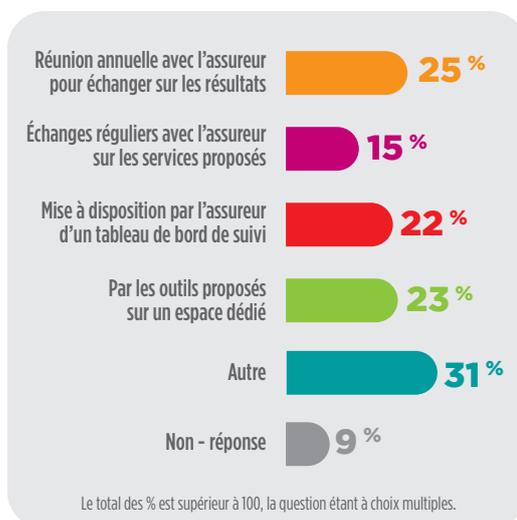
→ Par les outils proposés sur un **espace clients dédié** (23 %)

→ Par la mise à disposition par le partenaire d'un **tableau de bord de suivi** (22 %)

→ Par le **Centre de Gestion** cité dans la réponse « autre » du graphique à 31 %

Parmi les collectivités estimant **ne pas bénéficier d'un bon niveau d'information sur leurs contrats prévoyance**, une partie est restituée par leur partenaire et une partie est restituée par le Centre de Gestion.

De quelle manière pilotez-vous vos contrats (prévoyance et/ou santé) ? Plusieurs réponses possibles



**18 %** des collectivités utilisent au moins **2 outils pour piloter leurs contrats**.

## LEVIER 2. Le dialogue social

### ÉTAT DES LIEUX

Le **Comité Social Territorial (CST)** est une nouvelle instance de dialogue social, issue de la fusion entre les Comités Techniques (CT) et les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Son déploiement intervient dans l'administration à la suite des élections du 8 décembre 2022 visant à renouveler les instances dans la fonction publique. Il devient ainsi la seule instance compétente pour débattre des sujets collectifs.

**84 %** des collectivités ont créé un **CST** et **15%** des répondants ont leur **CST porté par le Centre de Gestion**.

Pris en application de l'article 4 de la loi du 6 août 2019, le décret n° 2021-1570 du 3 décembre 2021 prévoit également les compétences de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (F3SCT).

**54 %** des collectivités ont créé cette formation.

### PERSPECTIVES

Les prochains enjeux du dialogue social dans les collectivités :

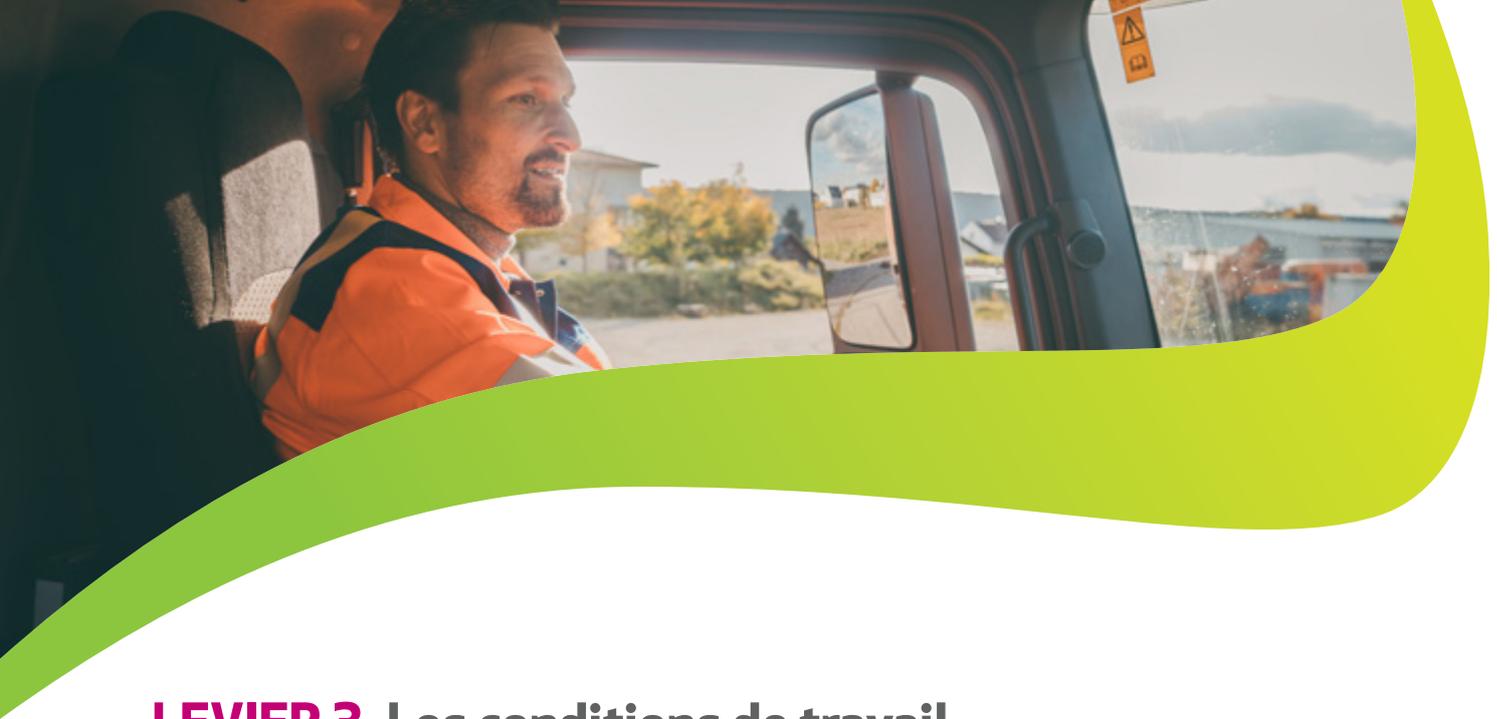
- La **santé au travail** (59 %). Relyens note en effet un intérêt fort de ses clients pour la mise en place ou la réévaluation de leur DU, la mise en place de démarches QVCT ou encore RPS.
- Le **Régime Indemnitaires** (52 %)\*
- L'**action sociale** (33 %)
- La **PSC** (30 %)
- Le **temps de travail** (25 %)

Pour les collectivités interrogées, la **création d'un CST** permet d'apporter principalement de la **simplicité d'organisation** (31%) et le cadrage d'une **stratégie globale d'actions RH** (30 %).

Mais, pour **38 %** des collectivités interrogées, la **création d'un CST** n'apporte rien de nouveau, voire même pour certaines, cela apporte **plus de complexité** (chronophage et complexe car regroupe plusieurs entités).

(\*) Pour rappel : l'instauration du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) dans les collectivités était prévue en deux temps, par parité avec le calendrier mis en place à l'État : des corps prioritaires bénéficiaient du RIFSEEP dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016, et les autres corps devaient être concernés au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Le décret n°2020-771 du 24 juin 2020 a supprimé, pour ce qui concerne la fonction publique de l'État, ces dates de déploiement devenues obsolètes.





## LEVIER 3. Les conditions de travail

Depuis la crise sanitaire, le **télétravail** est un mode de travail qui a **été conservé** dans les collectivités (96 %). Et pour certaines, elles veulent en faire un sujet de **dialogue social**.

L'**adaptation du temps de travail** et la **flexibilité des horaires** sont des sujets conservés pour 36 % des collectivités interrogées.

Enfin, la **nouvelle posture du manager** en tant que **manager accompagnant** est conservée pour 21 % des collectivités.

Pour 58 % des collectivités, la **part des 50 ans augmente**. Pourtant, 82 % des collectivités **n'engagent pas de réflexion sur le plan seniors**.

Selon elles, les actions qui pourraient être envisagées sont les suivantes :

- Mettre en place du **tutorat**, du **mentorat**.
- Accroître la **formation** pour favoriser la **mobilité des agents**.
- Adapter les **postes de travail** et le **temps de travail**.
- Faire un **travail spécifique** sur les **métiers pénibles**.
- Accentuer les actions de **prévention des risques** et améliorer les **conditions de travail** en réalisant par exemple des études de postes.

Pour les collectivités qui s'engagent dans un plan seniors, elles travaillent sur la **mise en place de la GPEEC**, afin d'accompagner à la mobilité et proposer un dispositif de seconde carrière.

Elles accordent de l'importance au fait de **donner de l'information** auprès des agents sur divers dispositifs lors des entretiens annuels (formations, Congé de Formation Professionnelle et Compte Personnel de Formation, bilan de compétences, ...), ainsi que **changer les points de vue** et faire passer le **reclassement** comme une **opportunité** et non une sanction.

Enfin, elles travaillent en lien avec le service médecine et le service prévention, notamment en termes de formations pour les reclassements.

Les **métiers** les plus **impactés** par l'**usure professionnelle** selon les collectivités répondantes :

- 1 - les agents du **service technique**.
- 2 les agents de la **petite enfance**.
- 3 - Les agents de **collecte des déchets**.
- 4 - Les agents d'**entretien**.

### RÉFORME DES RETRAITES

Actuellement, 75 % des services RH des intercommunalités **accompagnent les agents** dans la préparation de leur retraite.

Pour les collectivités, voici les principaux impacts du recul de l'âge légal de départ en retraite à 64 ans :

- Avoir davantage **recours au temps partiel** (hypothèse de retraite progressive en attente du décret d'application au sein de la FPT) : 59 %
- le déploiement de la **GPEEC** : 54 %
- la **croissance de la masse salariale** et des **coûts de fonctionnement** : 49 %



Pour toute question relative à ces résultats

ADGCF

**Juliette BISARD** – juliette.bisard@adgcf.fr

**Dominique GARNIER** – dominique.garnier@cceg.fr

**Célia ESCURAT** - cescurat@hautecorrezecommunauté.fr

22 rue Joubert - 75009 Paris

Tél. : 01 55 04 88 19 - www.adgcf.fr

Relyens

**Philippe CHARTON** - philippe.charton@relyens.eu

**Coralie SAULE** – coralie.saule@relyens.eu



### Maîtriser les risques, mutualiser la confiance.®

Relyens est le Groupe mutualiste européen de référence en Assurance et Management des risques spécialiste des acteurs du soin et des territoires. Pour sécuriser leur activité et garantir la qualité des services délivrés aux patients et citoyens, Relyens les accompagne dans la maîtrise des risques liés à la délivrance du soin, à la gestion du capital humain ou à la cybersécurité. Il déploie une approche globale et unique combinant des solutions de pilotage, de prévention des risques et d'assurance. Le Groupe développe ses activités en Europe. Créé à Lyon il y a près de 100 ans par et pour des hospitaliers, Relyens est Entreprise à Mission depuis 2021. Sa raison d'être est d'« Agir et innover, aux côtés de celles et ceux qui oeuvrent à l'intérêt général, pour construire un monde de confiance.»

#### Association des Directeurs Généraux des Communautés de France

Association créée en 1992, régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901  
22 rue Joubert 75009 Paris - Tél. : 01 55 04 89 00 - Fax : 01 55 04 89 01

#### Relyens SPS

CS 80006 - 18020 BOURGES Cedex - FRANCE - Tél. : +33 (0)2 48 48 15 15 - www.relyens.eu  
S.A. au capital de 52 875 € - Société de courtage d'assurance - 335 171 096 RCS Bourges  
Siège social : Route de Creton - 18110 VASSELAY - N° ORIAS 07000 814 - www.orias.fr  
Organisme de formation professionnelle déclaré sous le n° 24180125318 auprès du Préfet de région.

**relyens.eu**



LES DIRIGEANT.E.S  
DE TERRITOIRES



**relyens**

GRUPE MUTUALISTE EUROPEEN  
ASSURANCE ET MANAGEMENT DES RISQUES

