

Etude éditoriale

# Le Maire employeur, protecteur de ses agents

*2<sup>ème</sup> édition*

<b>1</b> Méthodologie	3	<b>4</b> Résultats	11-52
<hr/>		1. Bilan du mandat et perspectives	12
<b>2</b> Profil des répondants	4-5	2. La protection sociale complémentaire : la couverture, l'information et les attentes des collectivités	35
<hr/>		<hr/>	
<b>3</b> Synthèse & chiffres clés	6-10	<b>5</b> Annexes	53

## Méthodologie

Des différences significatives apparaissent dans ce rapport, au seuil de 90, 95%. Ces différences sont issues de croisements de questions. Elles permettent de faire ressortir des différences entre des sous-populations de répondants (ex : sur la fonction du répondant, la taille des communes, la localisation etc...).

Les différences significativement supérieures à l'ensemble des résultats apparaissent en vert et celles inférieures à l'ensemble des résultats sont en orange.

En deçà de 30 répondants, les bases sont très faibles et les résultats ne sont pas présentés.

Les résultats sont présentés :

- Sur la base ensemble des répondants (581)
- Par entité Mutame
- Par taille de communes



Cible: XX%

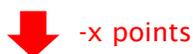


Cible: XX%



### Lecture comparative

Rappel : l'étude 2024 a été réalisée du 29 avril au 07 juin 2024. Les évolutions significatives par rapport à 2024 sur les questions identiques sont indiquées comme suit :



-x points



+x points

## MODE DE RECUEIL

Questionnaire auto-administré en ligne (CAWI)

## CIBLE ETUDE

Elu(e)s, DRH, DGA / DGS, secrétaires de mairie, des collectivités territoriales

## TERRAIN

du 08 au 25 avril 2025

## ECHANTILLON

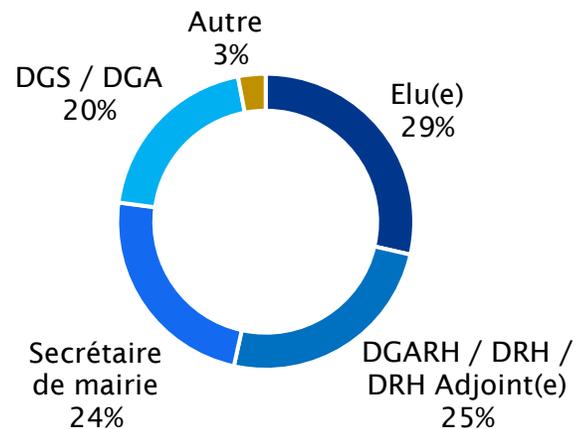
581 répondants

# Profil des répondants

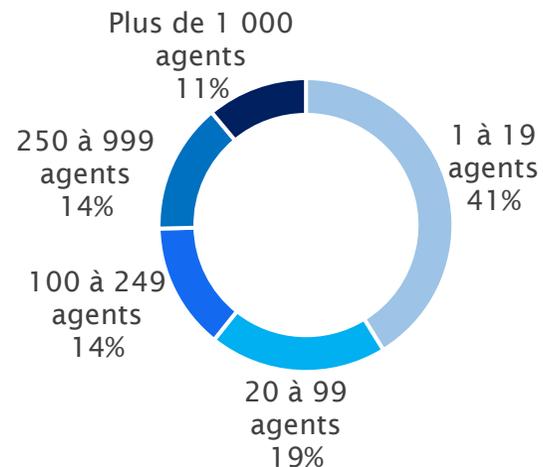
# PROFIL DES REpondANTS

Base ensemble : 581 répondants

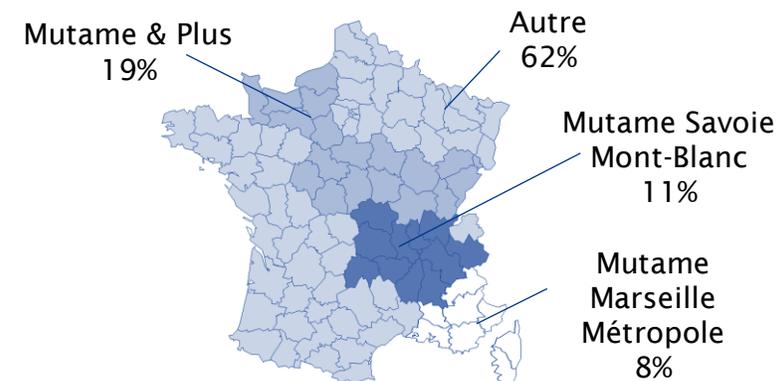
## ▶▶ Fonction



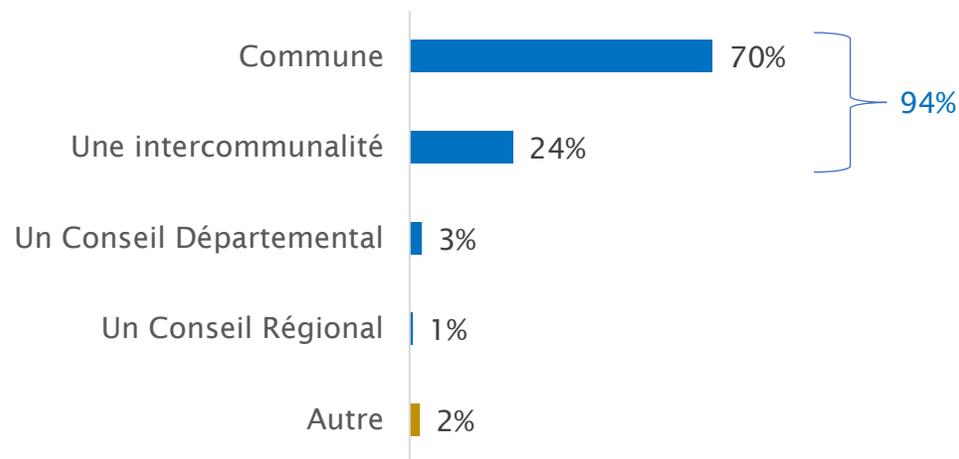
## ▶▶ Nombre d'agents



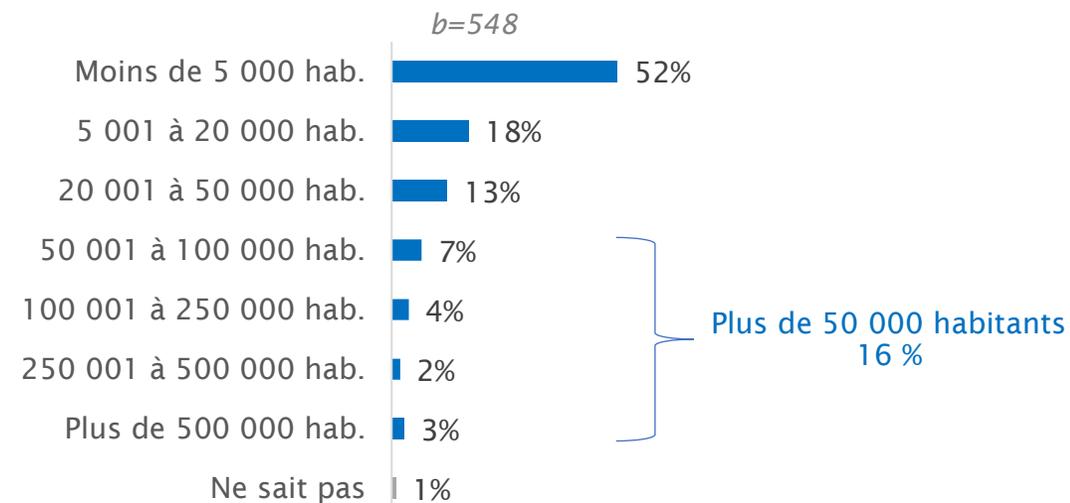
## ▶▶ Région



## ▶▶ Type de commune



## ▶▶ Nombre d'habitants



Un redressement de l'échantillon a été appliqué selon les variables de fonction du répondant et de taille de communes, de manière à respecter la structure observée lors de la vague 2024.

# Synthèse



## 57%

des répondants

estiment que la qualité des services publics locaux s'est globalement maintenue au cours des deux dernières années.

## 60%

des répondants

considèrent avoir bénéficié d'un niveau de ressources suffisant pour assurer la mise en œuvre de leurs politiques publiques sur l'ensemble de la durée du mandat.

## 32%

des répondants

affirment avoir recruté davantage pour mettre en œuvre leurs services publics locaux.

## 86%

des répondants

perçoivent les conditions de travail de leurs agents comme très satisfaisantes au cours de leur mandat.

## 74%

(+6 pts)

des répondants

se sentent suffisamment informé(e) sur le sujet de la santé et sécurité au travail et 62% (+11 pts) pensent que les agents le sont

## 67%

des répondants

se tournent en priorité vers le centre de gestion pour obtenir des informations sur la protection sociale

## 42%

des répondants

ont principalement été informés sur la protection sociale lors de réunions organisées par les mutuelles.

## Les collectivités territoriales : un équilibre fragile entre continuité du service public, contraintes budgétaires et enjeux d'attractivité

### Un maintien global de la qualité du service public local...

Malgré un contexte marqué par des incertitudes, **plus de la moitié des collectivités interrogées estiment que la qualité des services publics locaux s'est globalement maintenue au cours des deux dernières années**, tandis que près d'un tiers pense qu'elle s'est améliorée, notamment pour les communes de taille importante (40%). Cette stabilité repose sur une appréciation favorable des ressources RH disponibles : **près des deux tiers des répondants considèrent avoir bénéficié d'un niveau de moyens suffisant** pour mettre en œuvre leurs politiques publiques tout au long du mandat.

Concernant ces ressources humaines, **la moitié des collectivités indiquent ne pas avoir observé d'évolution significative dans leurs pratiques de recrutement**, notamment auprès des petites communes (66%). Néanmoins, **près d'un tiers déclare avoir procédé à un renforcement de leurs équipes**. Ce constat s'observe davantage pour les communes de taille moyenne (47%) et les grandes communes (43%). Les statuts de contractuel et de titulaire demeurent les plus fréquemment mobilisés par les collectivités interrogées, en particulier au sein des intercommunalités (métropoles, communautés de communes, d'agglomération), des communes de plus de 5000 habitants et parmi les répondants des directions générales et ressources humaines (DGS, DGA, DGARH, DRH).

### ...mais une projection budgétaire préoccupante pour le prochain mandat

Si la situation budgétaire actuelle a permis de garantir la continuité des politiques publiques, les perspectives à moyen terme suscitent des inquiétudes. En effet, **près de deux tiers des collectivités anticipent un manque de ressources financières** pour assurer la mise en œuvre de leurs politiques publiques au cours du prochain mandat.

D'ailleurs, pour les collectivités interrogées ayant recruté en deçà de leur niveau habituel, **les principaux obstacles identifiés relèvent d'un manque de ressources financières (69%), d'une pénurie de candidatures qualifiées (55%) et d'un déficit d'attractivité (53%)**. Face à ces difficultés, les collectivités interrogées semblent se mobiliser autour des **leviers d'attractivité** comme **la cohésion des équipes**, la dynamisation de la mobilisation interne et l'animation managériale (43%), **la valorisation de la rémunération (43%)**, mais aussi **l'amélioration des conditions de travail (35%), des possibilités de dévolution de mobilité des agents (33%)** et une meilleure couverture en santé et en prévoyance (33%).

Pas étonnant que spontanément, les collectivités interrogées déclarent miser principalement sur **des moyens financiers (34%), une meilleure rémunération (30%) et des conditions de travail améliorées (27%)** pour renforcer leur attractivité et susciter des vocations.

# Les collectivités face aux enjeux durables du bien-être au travail et de la protection des agents

## Une perception globalement positive de la qualité de vie au travail

Malgré une appréciation **très favorable des conditions de travail** des agents tout au long du mandat (86%), le **niveau de bien-être** des agents est **globalement jugé moyen** par les collectivités interrogées. Les appréciations, relativement homogènes selon les catégories, s'établissent à 6,7/10 pour les agents de catégorie A, 6,8/10 pour ceux de catégorie B, et 6,7/10 pour la catégorie C. Cette homogénéité des résultats traduit **une perception globalement stable du bien-être entre les différentes catégories d'agents**. Toutefois, les collectivités interrogées issues de communes de moins de 5000 habitants affichent une perception plus contrastée : elles évaluent le bien-être des agents de catégorie A à un niveau inférieur (6,3/10), tandis qu'elles attribuent des scores plus élevés aux agents des catégories B et C, toutes deux notées à 7,1/10.

Cette perception contrastée souligne l'importance des politiques RH orientées vers la qualité de vie au travail. Parmi les démarches les plus couramment engagées figurent **les actions de prévention en matière de sécurité** (46%), toujours largement mises en œuvre. Toutefois, une évolution s'observe cette année : les collectivités interrogées **ont davantage investi dans l'information sur les évolutions réglementaires** (42%, +19 pts par rapport à 2024), au détriment du suivi des recrutements (21%, -4 pts). Les collectivités interrogées se

déclarent désormais **mieux informées sur les sujets liés à la santé et à la sécurité au travail**, tant pour leurs agents (62%, +11 pts) que pour elles-mêmes (74%, +6 pts). Cette montée passe notamment par une **mobilisation des centres de gestion** (67%), désormais identifiés comme la **source principale d'information en matière de protection sociale**, notamment pour la complémentaire santé (70%). Près de la moitié des collectivités interrogées ont également bénéficié d'informations **lors de réunions organisées par les mutuelles**.

## Protection sociale : entre l'attachement au libre choix et la montée du collectif

Bien que la part des collectivités ayant mis en place une convention de participation pour un contrat collectif en matière de complémentaire santé ait progressé cette année (30 %, soit +4 points), celles-ci **maintiennent leur préférence pour le libre choix des agents** (43%). Par ailleurs, concernant la **prévoyance**, elles privilégient également davantage cette année la mise en place de **la convention de participation d'un contrat collectif** (64 %, soit +20 points). Néanmoins, la dynamique reste mesurée : la majorité des collectivités interrogées ont opté pour une adhésion facultative à un contrat collectif, tant en santé qu'en prévoyance, et moins de la moitié envisagent à terme de généraliser ce dispositif.

## Maintien de la qualité du service public et défis budgétaires : vers une gestion proactive du bien-être et de la protection sociale des agents

Les attentes des collectivités interrogées portent essentiellement sur **un renforcement de la participation financière des employeurs publics** (56% en santé et 40% en prévoyance), et sur la mise en place de garanties permettant **d'assurer le maintien de la rémunération des agents en cas de coup dur** (50%). Le rôle des acteurs accompagnateurs, en particulier les centres de gestion et les mutuelles, apparaît dès lors central pour soutenir les collectivités dans la structuration de leur offre de protection sociale.

*In fine, les collectivités interrogées restent engagées, entre continuité du service public et solutions structurantes. Malgré un environnement incertain, elles parviennent à maintenir la qualité de leurs services publics grâce à des ressources humaines jugées suffisantes pour mener leurs politiques publiques. Toutefois, cette stabilité masque des tensions, notamment en matière de recrutement et de ressources financières. Bien que certaines collectivités interrogées renforcent leurs équipes, près de deux tiers des répondants anticipent des difficultés budgétaires pour le prochain mandat.*

*Dans ce contexte, des actions ciblées doivent être mises en place pour assurer la continuité et la qualité des services publics. Parmi les priorités, on retrouve le renforcement de*

*l'attractivité des métiers publics, notamment via une valorisation de la rémunération, des conditions de travail améliorées et des politiques de mobilité interne.*

*La protection sociale, notamment en matière de santé et de prévoyance, demeure un sujet clé. Les collectivités doivent trouver un équilibre entre le libre choix des agents et la nécessité de structurer des contrats collectifs pour garantir une couverture renforcée. Le renforcement de la participation financière des employeurs publics et la mise en place de garanties de maintien de rémunération en cas de coup dur s'avèrent cruciaux pour sécuriser le bien-être des agents. Dans cette démarche, les centres de gestion et les mutuelles jouent un rôle stratégique d'accompagnement. Les collectivités locales doivent donc anticiper ces défis en adoptant des solutions flexibles et adaptées aux réalités budgétaires et humaines, tout en garantissant le soutien et la sécurité des agents.*

# Résultats

# Bilan du mandat et perspectives

1

La qualité des services publics locaux

2

Les ressources financières et RH

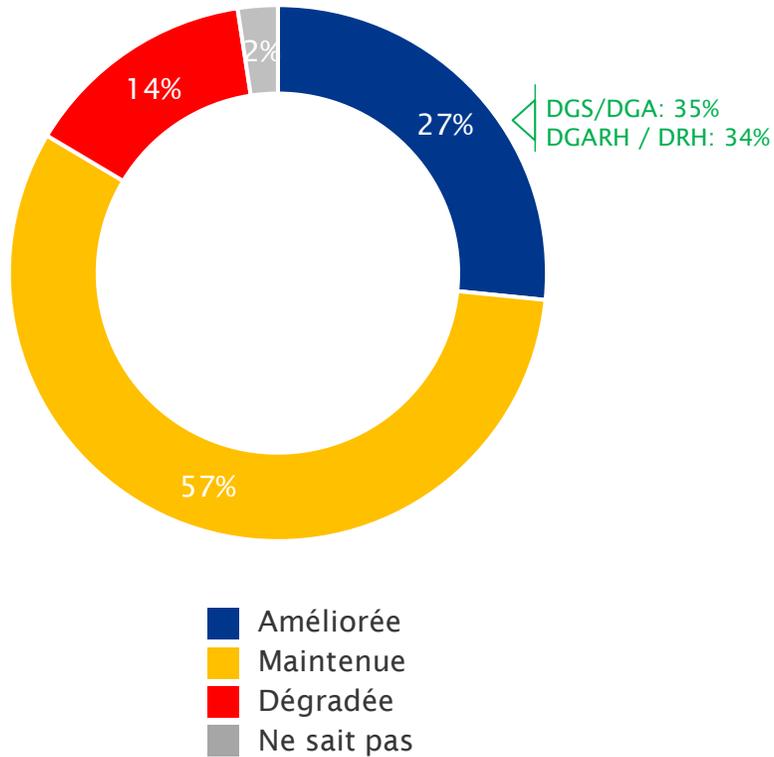
3

Le bien-être des agents

# 1. Bilan du mandat et perspectives d'attractivité

# Plus de la moitié des collectivités interrogées estiment que la qualité des services publics locaux s'est globalement maintenue au cours des deux dernières années.

Au cours des deux dernières années, durant ce mandat, diriez-vous que la qualité des services publics locaux rendus par la collectivité s'est :



	Mutame & Plus	Mutame Savoie Mont-Blanc	Mutame Marseille Métropole
<i>Base répondants</i>	109	64	47
Améliorée	15%	27%	35%
Maintenue	63%	59%	44%
Dégradée	20%	10%	17%
<i>Ne sait pas</i>	2%	4%	4%

Résultats significativement *supérieurs* / *inférieurs* à l'ensemble

# Zoom par taille de communes

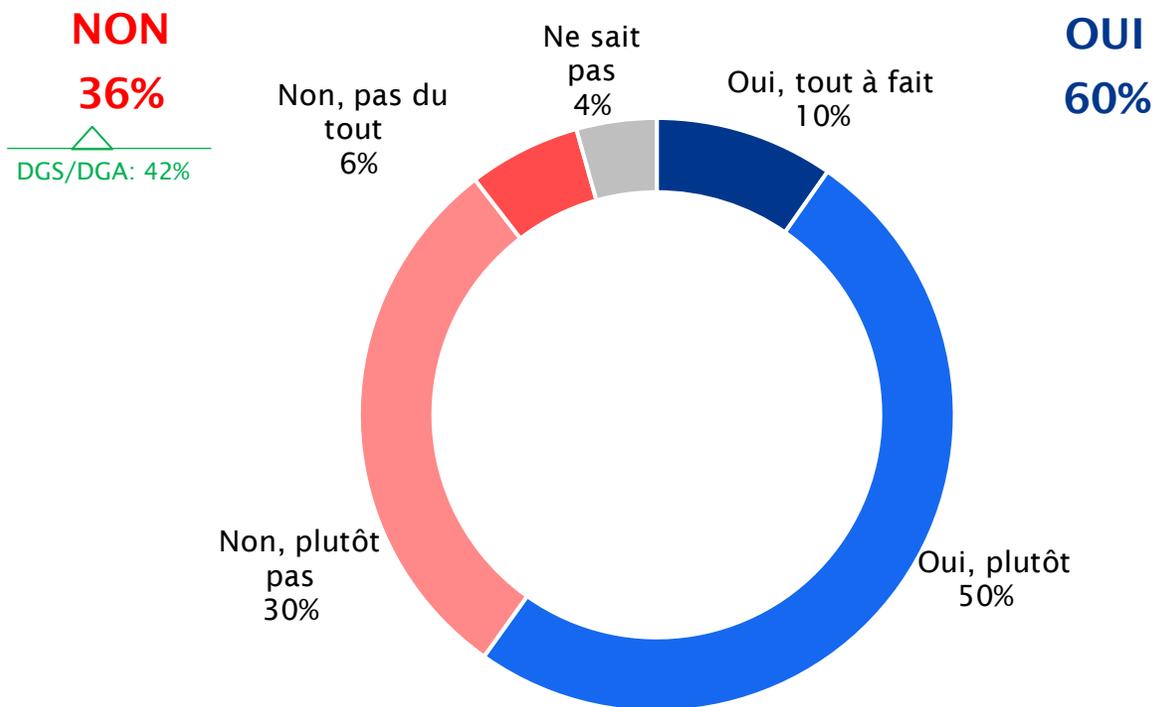
Au cours des deux dernières années, durant ce mandat, diriez-vous que la qualité des services publics locaux rendus par la collectivité s'est :

	Ensemble des répondants	Moins de 5 000 habitants	5 001 à 20 000 habitants	20 001 à 50 000 habitants	Plus de 50 000 habitants
<i>Base répondants</i>	548	288	98	71	87
<b>Améliorée</b>	<b>27%</b>	17%	33%	40%	40%
<b>Maintenue</b>	<b>58%</b>	65%	54%	51%	50%
<b>Dégradée</b>	<b>13%</b>	16%	12%	7%	10%
<i>Ne sait pas</i>	<b>2%</b>	2%	1%	2%	-

Résultats significativement *supérieurs* / *inférieurs* à l'ensemble

Près des deux tiers des collectivités interrogées considèrent avoir bénéficié d'un niveau de ressources suffisant pour assurer la mise en œuvre de leurs politiques publiques sur l'ensemble de la durée du mandat.

Avez-vous eu les ressources RH suffisantes pour mener à bien vos politiques publiques durant ce mandat ?



	Mutame & Plus	Mutame Savoie Mont-Blanc	Mutame Marseille Métropole
<i>Base répondants</i>	109	64	47
<b>Total Oui</b>	<b>54%</b>	<b>58%</b>	<b>51%</b>
Oui, tout à fait	14%	10%	11%
Oui, plutôt	40%	47%	41%
<b>Total Non</b>	<b>42%</b>	<b>37%</b>	<b>47%</b>
Non, plutôt pas	35%	30%	43%
Non, pas du tout	7%	7%	4%
<i>Ne sait pas</i>	4%	5%	2%

Résultats significativement *supérieurs* / *inférieurs* à l'ensemble

# Zoom par taille de communes

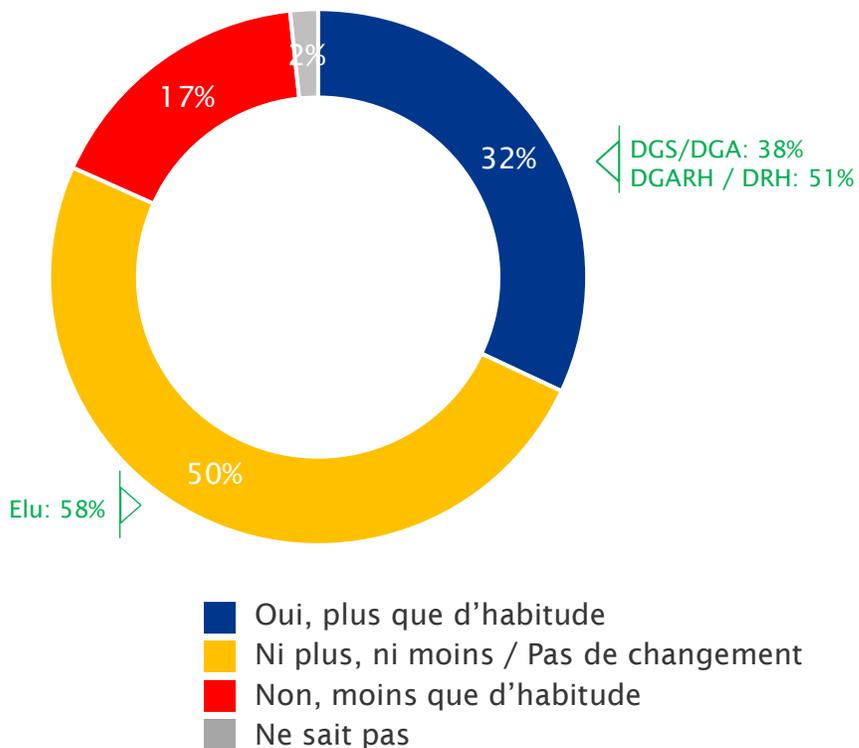
Avez-vous eu les ressources RH suffisantes pour mener à bien vos politiques publiques durant ce mandat ?

	Ensemble des répondants	Moins de 5 000 habitants	5 001 à 20 000 habitants	20 001 à 50 000 habitants	Plus de 50 000 habitants
<i>Base répondants</i>	548	288	98	71	87
<b>Total Oui</b>	<b>60%</b>	<b>62%</b>	<b>55%</b>	<b>68%</b>	<b>53%</b>
Oui, tout à fait	10%	13%	8%	7%	3%
Oui, plutôt	50%	49%	47%	60%	49%
<b>Total Non</b>	<b>36%</b>	<b>33%</b>	<b>42%</b>	<b>30%</b>	<b>45%</b>
Non, plutôt pas	30%	26%	37%	30%	36%
Non, pas du tout	6%	6%	5%	-	9%
<i>Ne sait pas</i>	4%	5%	3%	2%	2%

Résultats significativement *supérieurs* / *inférieurs* à l'ensemble

La moitié des collectivités interrogées déclarent n'avoir observé aucune évolution dans leurs recrutements pour la mise en œuvre de leurs services publics, tandis que près d'un tiers affirme avoir renforcé leurs équipes.

Pour mettre en œuvre vos services publics locaux, avez-vous recruté davantage ?



	Mutame & Plus	Mutame Savoie Mont-Blanc	Mutame Marseille Métropole
<i>Base répondants</i>	109	64	47
Oui, plus que d'habitude	21%	37%	32%
Ni plus, ni moins / Pas de changement	58%	45%	45%
Non, moins que d'habitude	20%	17%	18%
Ne sait pas	2%	1%	5%

Résultats significativement *supérieurs* / *inférieurs* à l'ensemble

# Zoom par taille de communes

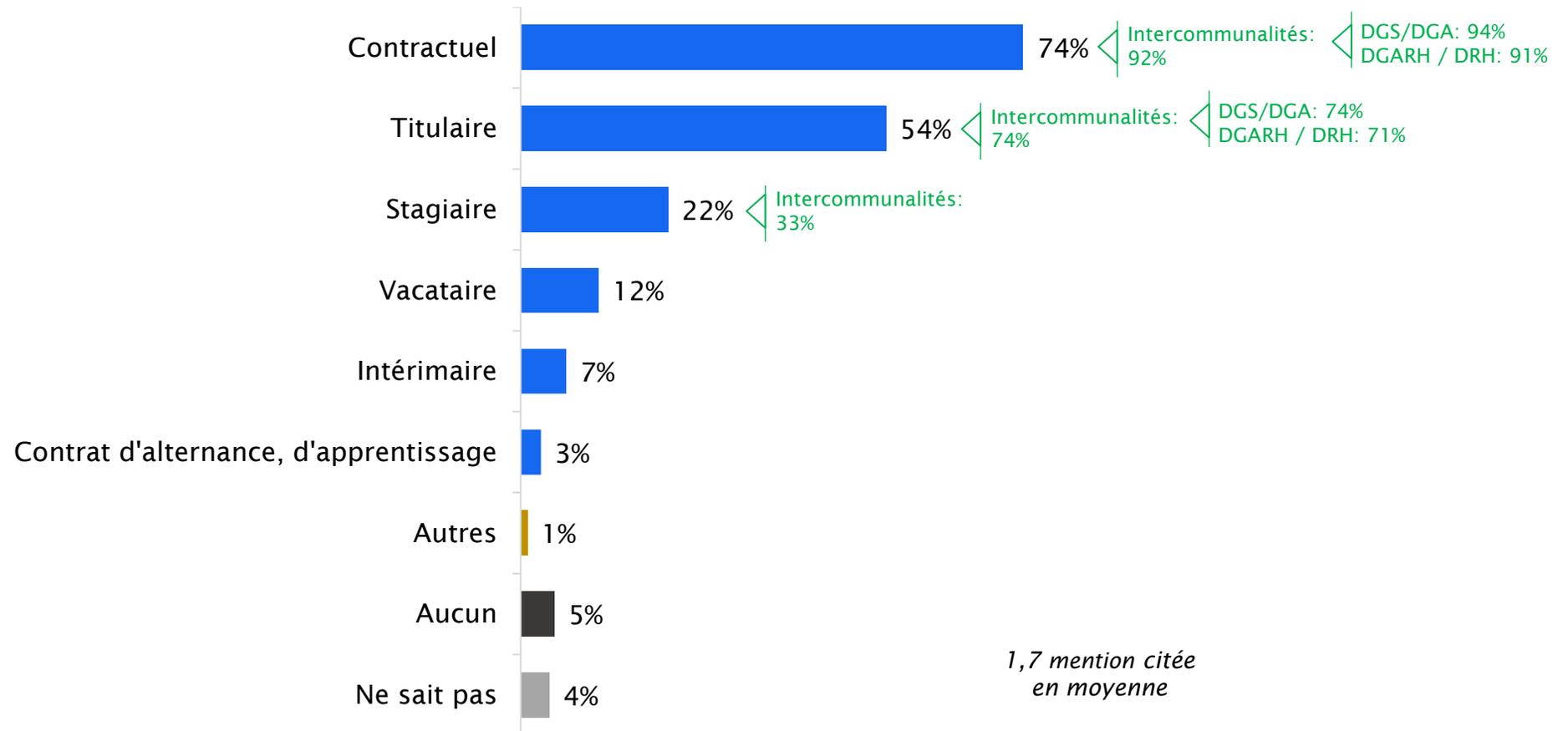
Pour mettre en œuvre vos services publics locaux, avez-vous recruté davantage ?

	Ensemble des répondants	Moins de 5 000 habitants	5 001 à 20 000 habitants	20 001 à 50 000 habitants	Plus de 50 000 habitants
<i>Base répondants</i>	548	288	98	71	87
Oui, plus que d'habitude	<b>33%</b>	19%	47%	51%	43%
Ni plus, ni moins / Pas de changement	<b>50%</b>	66%	30%	35%	36%
Non, moins que d'habitude	<b>16%</b>	15%	21%	14%	21%
<i>Ne sait pas</i>	<b>1%</b>	1%	3%	-	-

Résultats significativement *supérieurs* / *inférieurs* à l'ensemble

Les statuts de contractuel et de titulaire demeurent les plus fréquemment recrutés, en particulier au sein des intercommunalités (métropoles, communautés de communes, d'agglomération...).

Quel(s) type(s) de statut votre collectivité a-t-elle recruté ?



Base : ont recruté davantage ou ni plus ni moins (475 répondants) / Plusieurs réponses possibles

# Zoom par taille de communes et entité

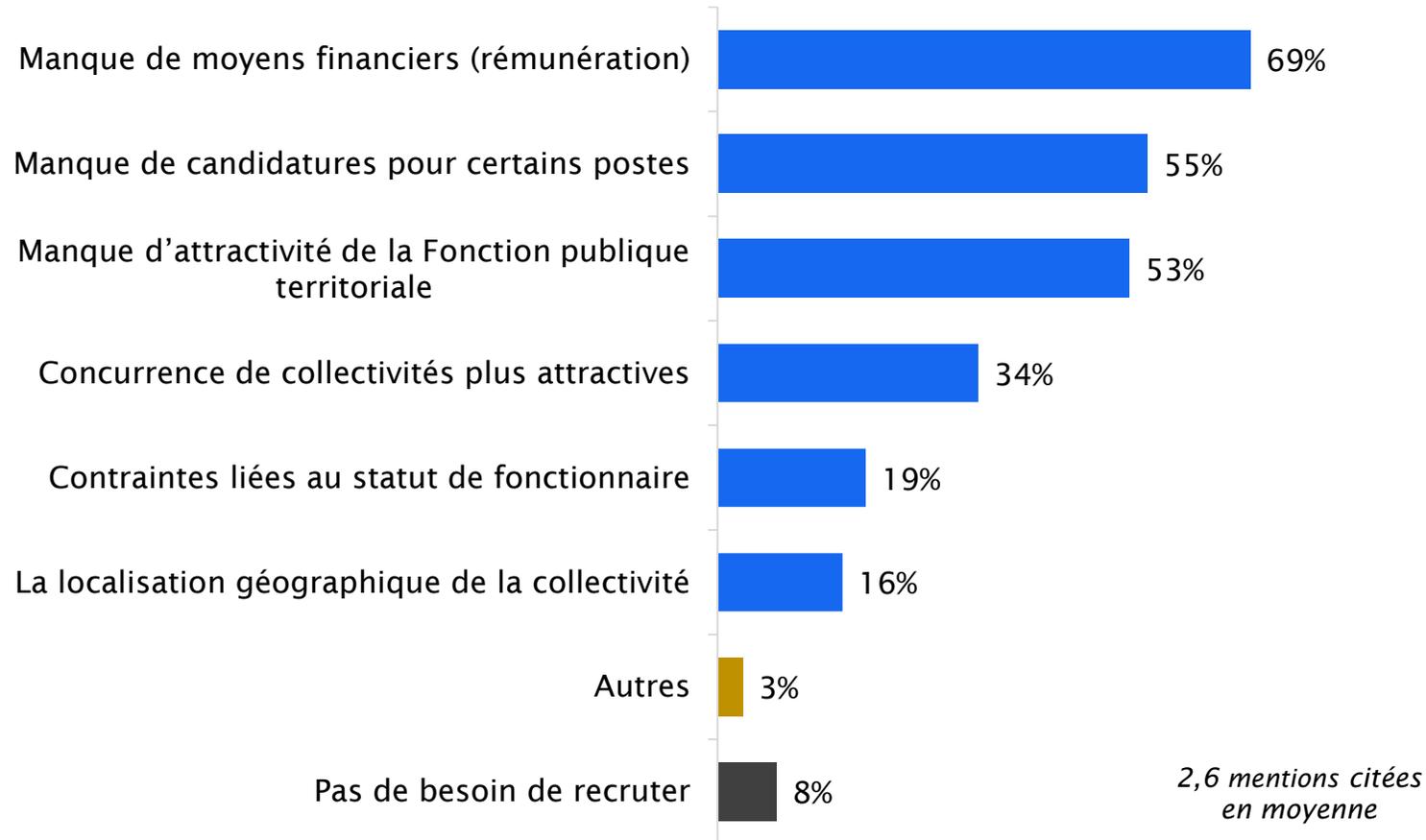
Quel(s) type(s) de statut votre collectivité a-t-elle recruté ?

	Ensemble des répondants	Moins de 5 000 habitants	5 001 à 20 000 habitants	20 001 à 50 000 habitants	Plus de 50 000 habitants	Mutame & Plus	Mutame Savoie Mont-Blanc	Mutame Marseille Métropole
<i>Base répondants</i>	475	244	75	61	69	85	53	36
Contractuel	<b>74%</b>	58%	91%	97%	93%	70%	80%	79%
Titulaire	<b>54%</b>	38%	64%	76%	86%	46%	59%	73%
Stagiaire	<b>22%</b>	11%	32%	35%	32%	14%	15%	42%
Vacataire	<b>12%</b>	6%	15%	6%	34%	9%	9%	26%
Intérimaire	<b>7%</b>	5%	12%	3%	12%	6%	1%	14%
Autres	<b>1%</b>	1%	2%	1%	1%	2%	1%	1%
<i>Ne sait pas</i>	<b>4%</b>	8%	-	-	-	6%	2%	3%

Résultats significativement *supérieurs* / *inférieurs* à l'ensemble

Pour la majorité des collectivités interrogées ayant recruté en deçà de leur niveau habituel, les principaux obstacles identifiés relèvent d'un manque de ressources financières, d'une pénurie de candidatures, ainsi que d'un déficit d'attractivité.

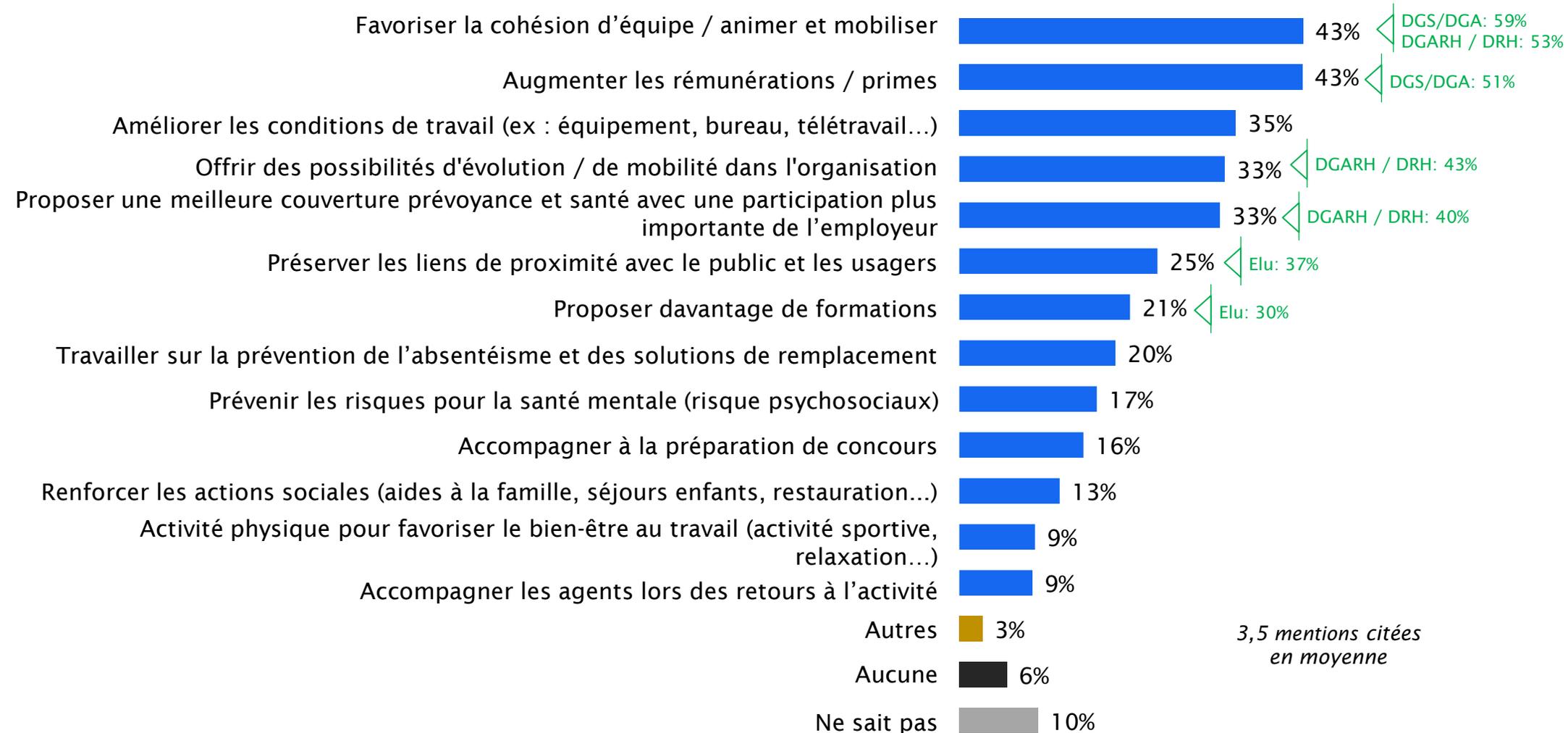
Quels freins votre collectivité rencontre-t-elle pour recruter ?



Base : ont recruté moins que d'habitude (97 répondants) / Plusieurs réponses possibles

La cohésion d'équipe, l'attrait de la rémunération, l'amélioration des conditions de travail, les possibilités d'évolution et la protection sociale constituent les principaux leviers d'attractivité des collectivités interrogées.

Pour le prochain mandat, quels seront les principaux facteurs d'attractivité pour attirer les candidatures dans votre collectivité ?



Base : ensemble des répondants (581 répondants) / Plusieurs réponses possibles

# Zoom par taille de communes et entité

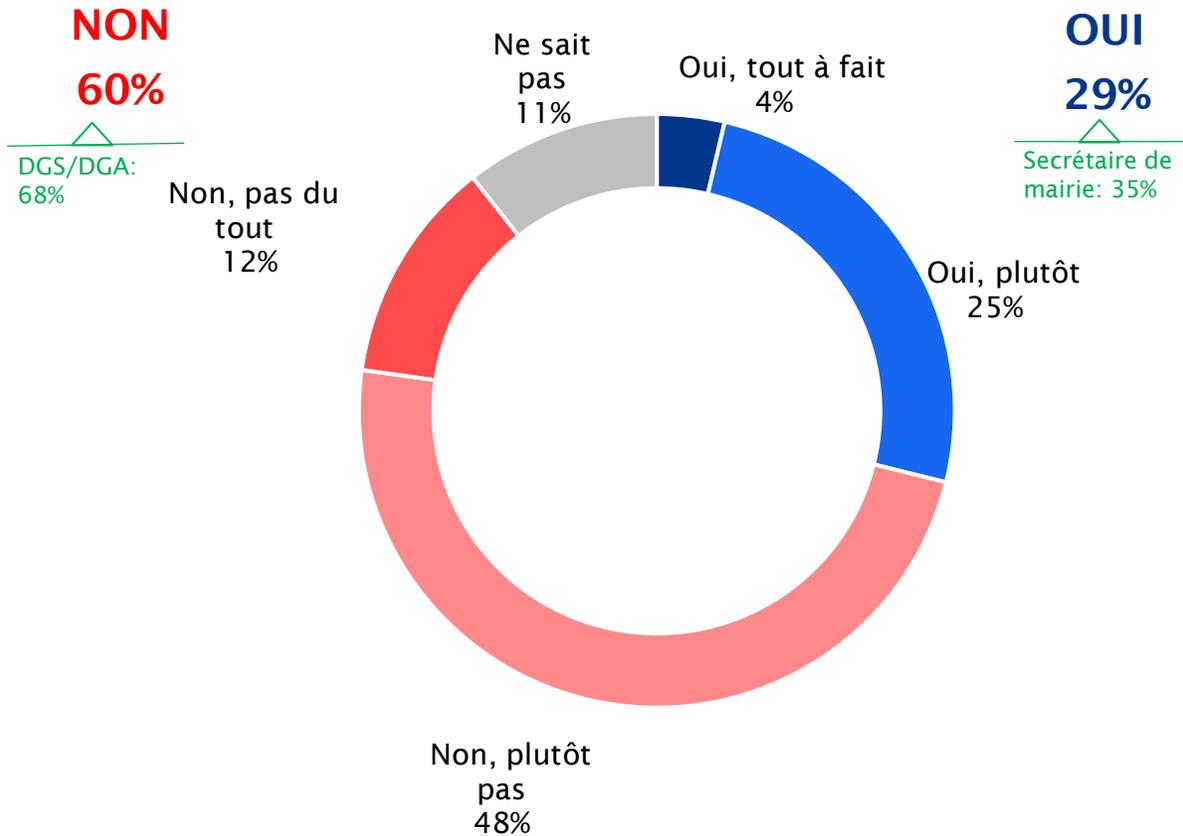
Pour le prochain mandat, quels seront les principaux facteurs d'attractivité pour attirer les candidatures dans votre collectivité ?

	Ensemble des répondants	Moins de 5 000 habitants	5 001 à 20 000 habitants	20 001 à 50 000 habitants	Plus de 50 000 habitants	Mutame & Plus	Mutame Savoie Mont-Blanc	Mutame Marseille Métropole
<i>Base répondants</i>	581	288	98	71	87	109	64	47
Favoriser la cohésion d'équipe / animer et mobiliser	43%	43%	41%	47%	51%	43%	43%	48%
Augmentation des rémunérations / primes	43%	30%	45%	49%	34%	45%	51%	48%
Améliorer les conditions de travail	35%	32%	58%	51%	54%	36%	32%	29%
Offrir des possibilités d'évolution / de mobilité dans l'organisation	33%	32%	24%	9%	22%	35%	38%	54%
Proposer une meilleure couverture prévoyance et santé	33%	11%	26%	30%	29%	23%	40%	62%
Préserver les liens de proximité avec le public et les usagers	25%	3%	21%	21%	11%	22%	23%	19%
Proposer davantage de formations	21%	11%	28%	14%	28%	23%	9%	21%
Travailler sur la prévention de l'absentéisme et des solutions de remplacement	20%	3%	12%	20%	19%	18%	24%	19%
Prévenir les risques pour la santé mentale	17%	12%	15%	14%	13%	9%	25%	32%
Accompagner à la préparation de concours	16%	25%	42%	40%	43%	20%	13%	18%
Renforcer les actions sociales (aides à la famille...)	13%	21%	32%	39%	69%	9%	11%	12%
Activité physique pour favoriser le bien-être au travail	9%	25%	18%	12%	23%	7%	9%	12%
Accompagner les agents lors des retours à l'activité	9%	13%	18%	16%	18%	7%	3%	13%
Autres	3%	3%	3%	2%	-	5%	5%	-
Aucune	6%	10%	1%	2%	-	4%	6%	3%
Ne sait pas	10%	13%	6%	7%	5%	10%	13%	6%

Résultats significativement supérieurs / inférieurs à l'ensemble

Près des deux tiers des collectivités interrogées considèrent qu'elles ne disposeront pas des ressources budgétaires nécessaires pour assurer la mise en œuvre de leurs politiques publiques au cours du prochain mandat.

Pour le prochain mandat, pensez-vous que votre collectivité aura suffisamment de moyens financiers pour mettre en place ses politiques publiques ?



	Mutame & Plus	Mutame Savoie Mont-Blanc	Mutame Marseille Métropole
<i>Base répondants</i>	109	64	47
<b>Total Oui</b>	<b>29%</b>	<b>33%</b>	<b>20%</b>
Oui, tout à fait	5%	8%	-
Oui, plutôt	24%	25%	20%
<b>Total Non</b>	<b>65%</b>	<b>58%</b>	<b>74%</b>
Non, plutôt pas	58%	42%	73%
Non, pas du tout	7%	16%	1%
<i>Ne sait pas</i>	7%	9%	7%

Résultats significativement *supérieurs* / *inférieurs* à l'ensemble

# Zoom par taille de communes

Pour le prochain mandat, pensez-vous que votre collectivité aura suffisamment de moyens financiers pour mettre en place ses politiques publiques ?

	Ensemble des répondants	Moins de 5 000 habitants	5 001 à 20 000 habitants	20 001 à 50 000 habitants	Plus de 50 000 habitants
<i>Base répondants</i>	548	288	98	71	87
<b>Total Oui</b>	<b>30%</b>	<b>29%</b>	<b>27%</b>	<b>39%</b>	<b>23%</b>
Oui, tout à fait	4%	6%	3%	2%	
Oui, plutôt	26%	23%	23%	37%	23%
<b>Total Non</b>	<b>60%</b>	<b>58%</b>	<b>60%</b>	<b>56%</b>	<b>75%</b>
Non, plutôt pas	49%	48%	45%	54%	57%
Non, pas du tout	11%	10%	15%	2%	19%
<i>Ne sait pas</i>	10%	13%	13%	5%	2%

Résultats significativement *supérieurs* / *inférieurs* à l'ensemble

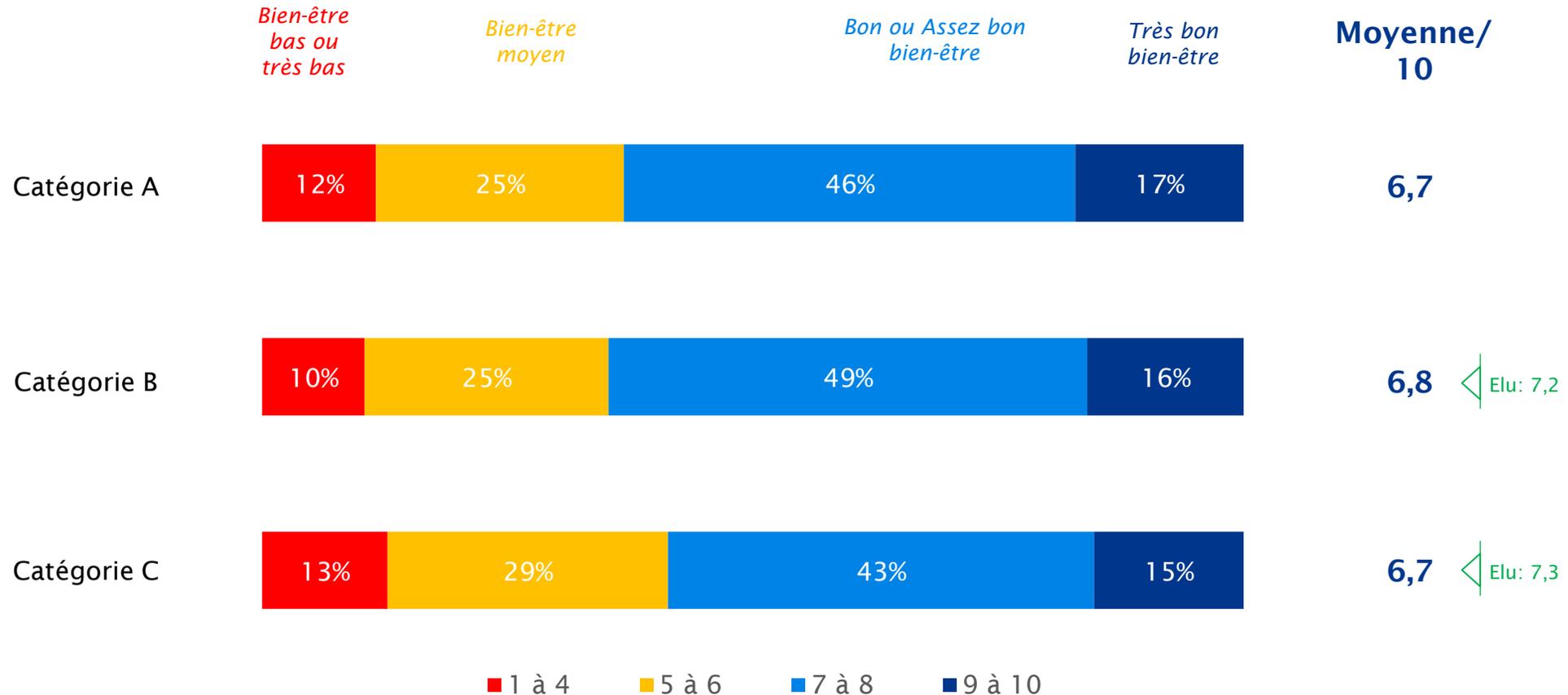
## 2. Bien-être des agents au travail

Le niveau de bien-être des agents, toutes catégories confondues, est jugé globalement moyen par les collectivités interrogées.

Sur une échelle de 1 à 10, pour chaque catégorie, comment évaluez-vous le niveau de bien-être des agents de votre collectivité ?

1= très bas

10= très haut



Base : ensemble des répondants (581 répondants) / Note de 1 à 10

# Zoom par entité

Sur une échelle de 1 à 10, pour chaque catégorie, comment évaluez-vous le niveau de bien-être des agents de votre collectivité ?

1= très bas

10= très haut

	Moyenne/10			
	Ensemble des répondants <i>b=581</i>	Mutame & Plus <i>b=109</i>	Mutame Savoie Mont-Blanc <i>b=64</i>	Mutame Marseille Métropole <i>b=47</i>
Catégorie A	6,7	6,0	6,7	7,0
Catégorie B	6,8	6,5	6,9	6,3
Catégorie C	6,7	6,8	6,4	6,3

Résultats significativement *supérieurs* / *inférieurs* à l'ensemble

# Zoom par taille de communes

Sur une échelle de 1 à 10, pour chaque catégorie, comment évaluez-vous le niveau de bien-être des agents de votre collectivité ?

1= très bas

10= très haut

## Moyenne/10

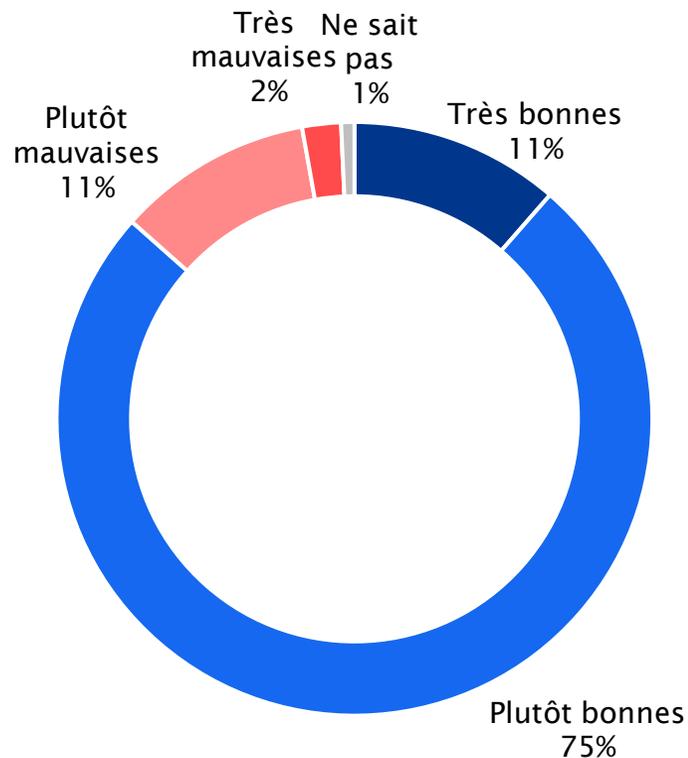
	Ensemble des répondants <i>b=548</i>	Moins de 5 000 habitants <i>b=288</i>	5 001 à 20 000 habitants <i>b=98</i>	20 001 à 50 000 habitants <i>b=71</i>	Plus de 50 000 habitants <i>b=87</i>
Catégorie A	6,8	6,3	7,0	7,2	6,6
Catégorie B	6,9	7,1	6,9	6,8	6,4
Catégorie C	6,7	7,1	6,3	6,6	5,9

Résultats significativement *supérieurs* / *inférieurs* à l'ensemble

La majorité des collectivités interrogées perçoivent les conditions de travail de leurs agents comme très satisfaisantes au cours de leur mandat.

Comment jugez-vous les conditions de travail de vos agents pendant ce mandat ?

**Mauvaise**  
**13%**



**Bonnes**  
**86%**  
Elu: 93%

Base répondants

**Total bonne**

Très bonnes  
Plutôt bonnes

**Total Mauvaise**

Plutôt mauvaises  
Très mauvaises

Ne sait pas

	Mutame & Plus	Mutame Savoie Mont-Blanc	Mutame Marseille Métropole
Base répondants	109	64	47
<b>Total bonne</b>	<b>84%</b>	<b>84%</b>	<b>83%</b>
Très bonnes	13%	14%	5%
Plutôt bonnes	71%	69%	77%
<b>Total Mauvaise</b>			
Plutôt mauvaises	<b>16%</b>	<b>15%</b>	<b>17%</b>
Très mauvaises	15%	13%	14%
Ne sait pas	1%	2%	4%

Résultats significativement *supérieurs* / *inférieurs* à l'ensemble

# Zoom par taille de communes

Comment jugez-vous les conditions de travail de vos agents pendant ce mandat ?

	Ensemble des répondants	Moins de 5 000 habitants	5 001 à 20 000 habitants	20 001 à 50 000 habitants	Plus de 50 000 habitants
<i>Base répondants</i>	548	288	98	71	87
<b>BONNE</b>	<b>88%</b>	<b>89%</b>	<b>82%</b>	<b>95%</b>	<b>83%</b>
Très bonnes	12%	16%	7%	5%	4%
Plutôt bonnes	76%	73%	76%	91%	80%
<b>MAUVAISE</b>	<b>12%</b>	<b>11%</b>	<b>17%</b>	<b>5%</b>	<b>17%</b>
Plutôt mauvaises	10%	9%	16%	5%	11%
Très mauvaises	2%	2%	1%	-	6%
<i>Ne sait pas</i>	0,3%	0,3	0,6%	-	-

Résultats significativement supérieurs / inférieurs à l'ensemble

Le suivi des actions de prévention en matière de sécurité reste l'une des démarches les plus fréquemment engagées par les collectivités interrogées. Cette année, toutefois, celles-ci ont davantage investi dans l'information sur les évolutions réglementaires, tandis que les recrutements connaissent un léger recul.

Votre collectivité propose-t-elle un suivi des actions de prévention et/ou de bien-être au travail dans les domaines suivants ?

Question posée  
en 2024

L'information de l'ensemble des agents par rapport aux évolutions réglementaires liées aux ressources humaines et à la gestion des absences  
Des indicateurs RH relatifs à la santé et à la sécurité des agents de la collectivité (ex : absentéisme, nombre d'accidents de travail/service, suivi médical, ...)  
Les risques psychosociaux (RPS) (ex. : surcharge de travail, agression et violence interne et/ou externe)

Le recrutement (attractivité de la fonction publique territoriale)

Des mesures incitatives à la pratique d'une activité physique ou sportive

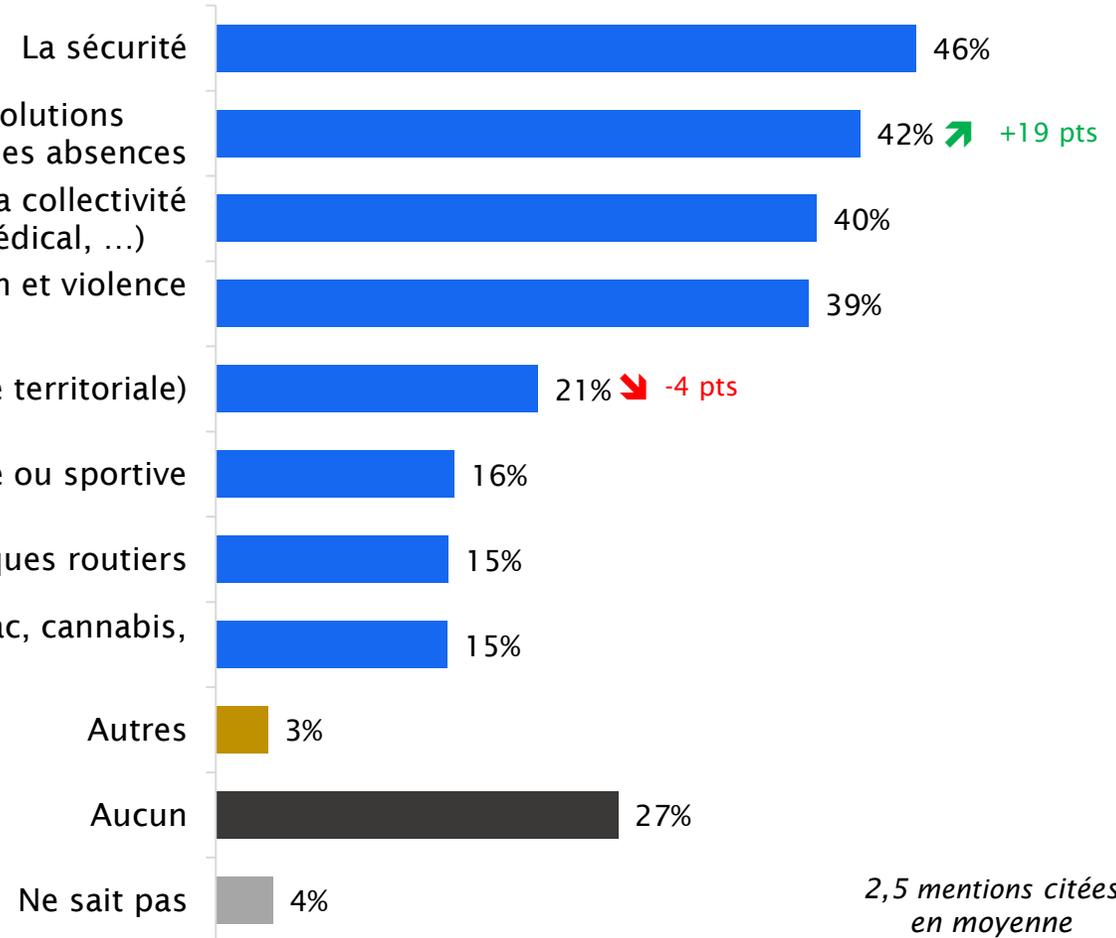
Les risques routiers

La consommation de substances psychoactives (alcool, tabac, cannabis, médicaments, ...)

Autres

Aucun

Ne sait pas



2,5 mentions citées  
en moyenne

# Zoom par taille de communes et entité

Votre collectivité propose-t-elle un suivi des actions de prévention et/ou de bien-être au travail dans les domaines suivants ?

	Ensemble des répondants	Moins de 5 000 habitants	5 001 à 20 000 habitants	20 001 à 50 000 habitants	Plus de 50 000 habitants	Mutame & Plus	Mutame Savoie Mont-Blanc	Mutame Marseille Métropole
<i>Base répondants</i>	581	288	98	71	87	109	64	47
La sécurité	<b>46%</b>	39%	<b>60%</b>	51%	52%	39%	46%	42%
L'information de l'ensemble des agents par rapport aux évolutions réglementaires liées aux ressources humaines et à la gestion des absences	<b>42%</b>	31%	<b>52%</b>	<b>61%</b>	49%	<b>34%</b>	44%	56%
Des indicateurs RH relatifs à la santé et à la sécurité des agents de la collectivité	<b>40%</b>	17%	<b>55%</b>	<b>68%</b>	<b>68%</b>	37%	39%	<b>55%</b>
Les risques psychosociaux (RPS) (ex. : surcharge de travail, agression et violence interne et/ou externe)	<b>39%</b>	20%	<b>51%</b>	<b>61%</b>	<b>63%</b>	<b>32%</b>	<b>48%</b>	40%
Le recrutement (attractivité de la fonction publique territoriale)	<b>21%</b>	11%	27%	30%	<b>41%</b>	23%	20%	31%
Des mesures incitatives à la pratique d'une activité physique ou sportive	<b>16%</b>	3%	28%	21%	<b>39%</b>	11%	25%	25%
Les risques routiers	<b>15%</b>	8%	15%	19%	26%	15%	17%	19%
La consommation de substances psychoactives (alcool, tabac, cannabis, médicaments, ...)	<b>15%</b>	5%	19%	14%	<b>44%</b>	8%	25%	14%
Autres	<b>3%</b>	2%	5%	2%	8%	4%	9%	8%
<i>Aucune action</i>	<b>27%</b>	40%	11%	12%	12%	32%	25%	20%
<i>Ne sait pas</i>	<b>4%</b>	4%	2%		2%	2%	1%	3%

Résultats significativement *supérieurs* / *inférieurs* à l'ensemble

# La protection sociale complémentaire : la couverture, l'information et les attentes des collectivités

*La réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) des agents publics (État, hospitalière et territoriale) prévue par l'ordonnance du 17 février 2021 rendra obligatoire la participation à la couverture santé et prévoyance. L'accord national du 11 juillet 2023, signé entre les associations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives porte sur la mise en œuvre de cette réforme auprès des agents publics territoriaux. Cet accord note une adhésion obligatoire à la garantie "prévoyance" et un maintien de rémunération, régime indemnitaire compris, à hauteur de 90% en cas d'arrêt de maladie ou d'invalidité, avec une participation à la cotisation de 50% minimale pour l'employeur, en 2025 (employeurs territoriaux ne disposant pas actuellement de contrat collectif) ou 2027 (employeurs disposant déjà d'un contrat collectif) dans la fonction publique territoriale.*

1 La couverture en matière de protection sociale (santé et prévoyance)

2 Le niveau et les moyens d'information

3 Les attentes des collectivités

## PARTIE 2

Pour la complémentaire santé, les collectivités interrogées maintiennent leur préférence pour le libre choix des agents. En matière de prévoyance, elles privilégient davantage cette année la mise en place d'une convention de participation pour un contrat collectif.

En matière de protection sociale (complémentaire santé et prévoyance), quelles sont les préférences de votre collectivité ?

Question posée  
en 2024

### Ensemble des répondants

En santé

24% 43% 30% ↗ +4 pts

Ne sait  
pas

3%

En prévoyance

↘ -12 pts 4% 29% 64% ↗ +20 pts

3%

### Mutame & Plus

b=109

En santé

21% 39% 37%

3%

En prévoyance

3% 32% 63%

2%

### Mutame Savoie Mont-Blanc

b=64

En santé

24% 47% 28%

1%

En prévoyance

6% 18% 75%

1%

### Mutame Marseille Métropole

b=47

En santé

22% 53% 23%

2%

En prévoyance

2% 41% 57%

-

■ Nous n'avons mis aucun dispositif en place ■ Nous préférons laisser le choix aux agents (contrat individuel avec une participation) ■ Nous avons mis en place une convention de participation pour un contrat collectif

Base : ensemble des répondants (581 répondants) / Une seule réponse par ligne

# Zoom par taille de communes

En matière de protection sociale (complémentaire santé et prévoyance), quelles sont les préférences de votre collectivité ?

Base répondants

## En santé

Nous avons mis en place une convention de participation pour un contrat collectif

31%

33%

42%

19%

19%

Nous préférons laisser le choix aux agents (contrat individuel avec une participation)

43%

35%

35%

46%

70%

Nous n'avons mis aucun dispositif en place

24%

29%

17%

32%

11%

Ne sait pas

3%

2%

6%

2%

## En prévoyance

Nous avons mis en place une convention de participation pour un contrat collectif

65%

61%

70%

70%

72%

Nous préférons laisser le choix aux agents (contrat individuel avec une participation)

28%

29%

24%

28%

28%

Nous n'avons mis aucun dispositif en place

4%

8%

1%

-

-

Ne sait pas

2%

3%

5%

2%

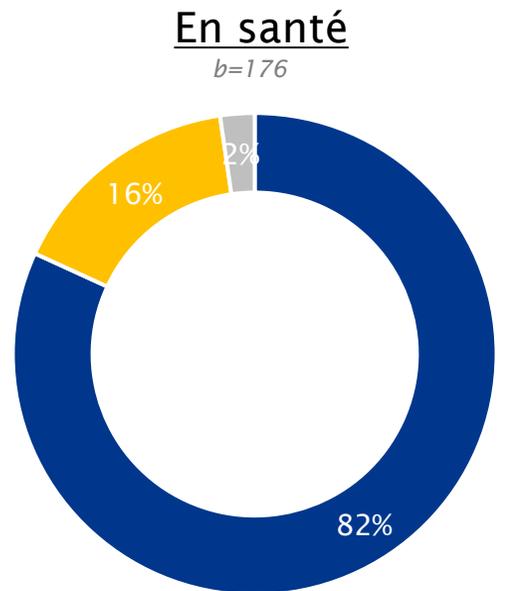
-

Résultats significativement *supérieurs* / *inférieurs* à l'ensemble

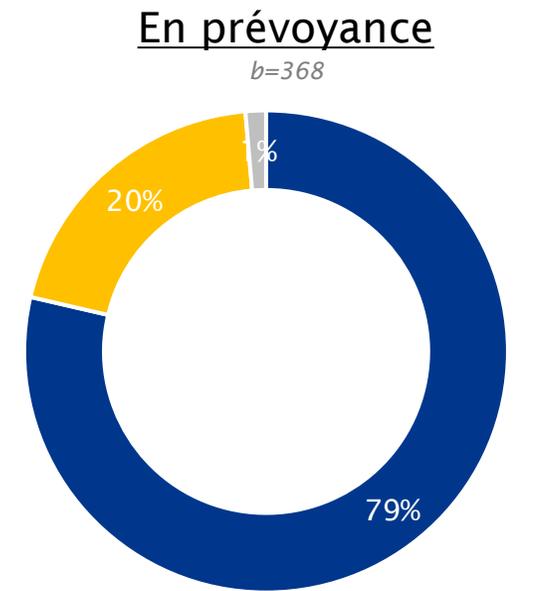
La majorité des collectivités interrogées ont opté pour une adhésion facultative à un contrat collectif, en santé comme en prévoyance.

Quel type d'adhésion votre collectivité a-t-elle instauré dans le cadre du contrat collectif en matière de protection sociale ?

### Ensemble des répondants



- Une adhésion facultative
- Une adhésion obligatoire
- Ne sait pas



- Une adhésion facultative
- Une adhésion obligatoire
- Ne sait pas

Base : ont mis en place une convention de participation pour un contrat collectif / Une seule réponse possible

# Zoom par taille de communes et entité

Quel type d'adhésion votre collectivité a-t-elle instauré dans le cadre du contrat collectif en matière de protection sociale ?

	Ensemble des répondants	Moins de 5 000 habitants	5 001 à 20 000 habitants	20 001 à 50 000 habitants	Plus de 50 000 habitants	Mutame & Plus	Mutame Savoie Mont-Blanc	Mutame Marseille Métropole
<i>Base répondants</i>	176	96	40	14	17	40	18	11
<b><u>En santé</u></b>								
Une adhésion facultative	82%	78%	85%			86%		
Une adhésion obligatoire	16%	19%	12%	⚠	⚠	12%	⚠	⚠
Ne sait pas	2%	3%	3%			2%		
<i>Base répondants</i>	368	175	66	49	63	69	47	27
<b><u>En prévoyance</u></b>								
Une adhésion facultative	79%	69%	80%	90%	93%	85%	86%	76%
Une adhésion obligatoire	20%	29%	18%	10%	7%	12%	14%	24%
Ne sait pas	1%	2%	2%	-	-	2%	-	-

Résultats significativement *supérieurs* / *inférieurs* à l'ensemble

⚠ Les résultats ne sont présentés du fait des bases très faibles

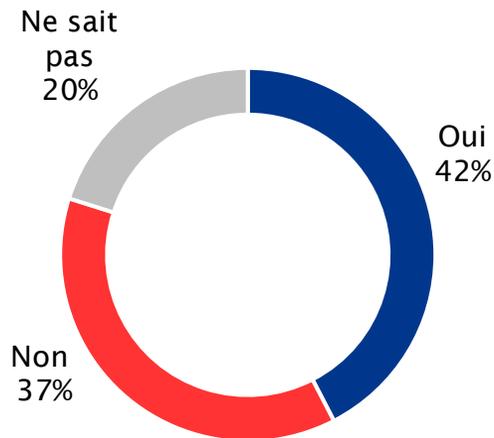
Pour les collectivités interrogées préférant laisser le choix à leurs agents, près de la moitié envisagent de proposer un contrat collectif à leurs agents, tant en santé qu'en prévoyance.

Pensez-vous que votre collectivité pourrait proposer une convention de participation pour un contrat collectif couvrant les risques :

## Ensemble des répondants

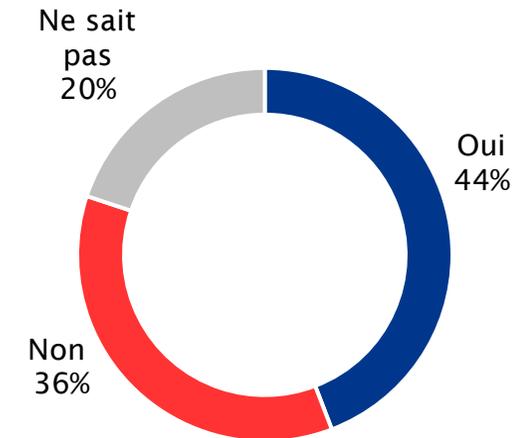
### En santé

b=248



### En prévoyance

b=169



#### Mutame & Plus

b=42

#### Mutame Savoie Mont-Blanc

b=30

#### Mutame Marseille Métropole

b=25 ⚠

Oui

45%

52%

46%

Non

35%

24%

45%

Ne sait pas

20%

24%

9%

#### Mutame & Plus

b=35

#### Mutame Savoie Mont-Blanc

b=12 ⚠

#### Mutame Marseille Métropole

b=19 ⚠

43%

41%

49%

39%

22%

40%

18%

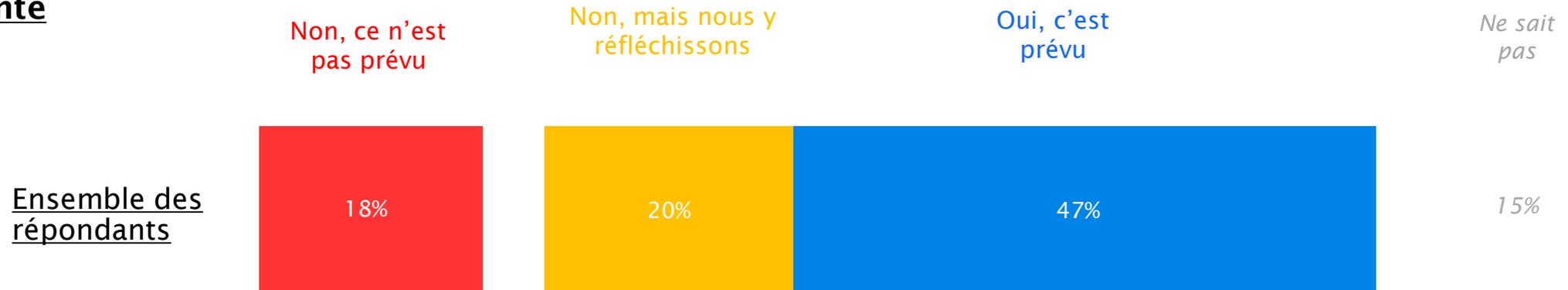
37%

11%

Parmi celles n'ayant mis aucun dispositif en place, près de la moitié d'entre elles envisagent, à long terme, la mise en place d'une convention de participation à un contrat collectif dans le domaine de la santé.

A long terme, votre collectivité prévoit-elle une convention de participation pour un contrat collectif ?

### En santé

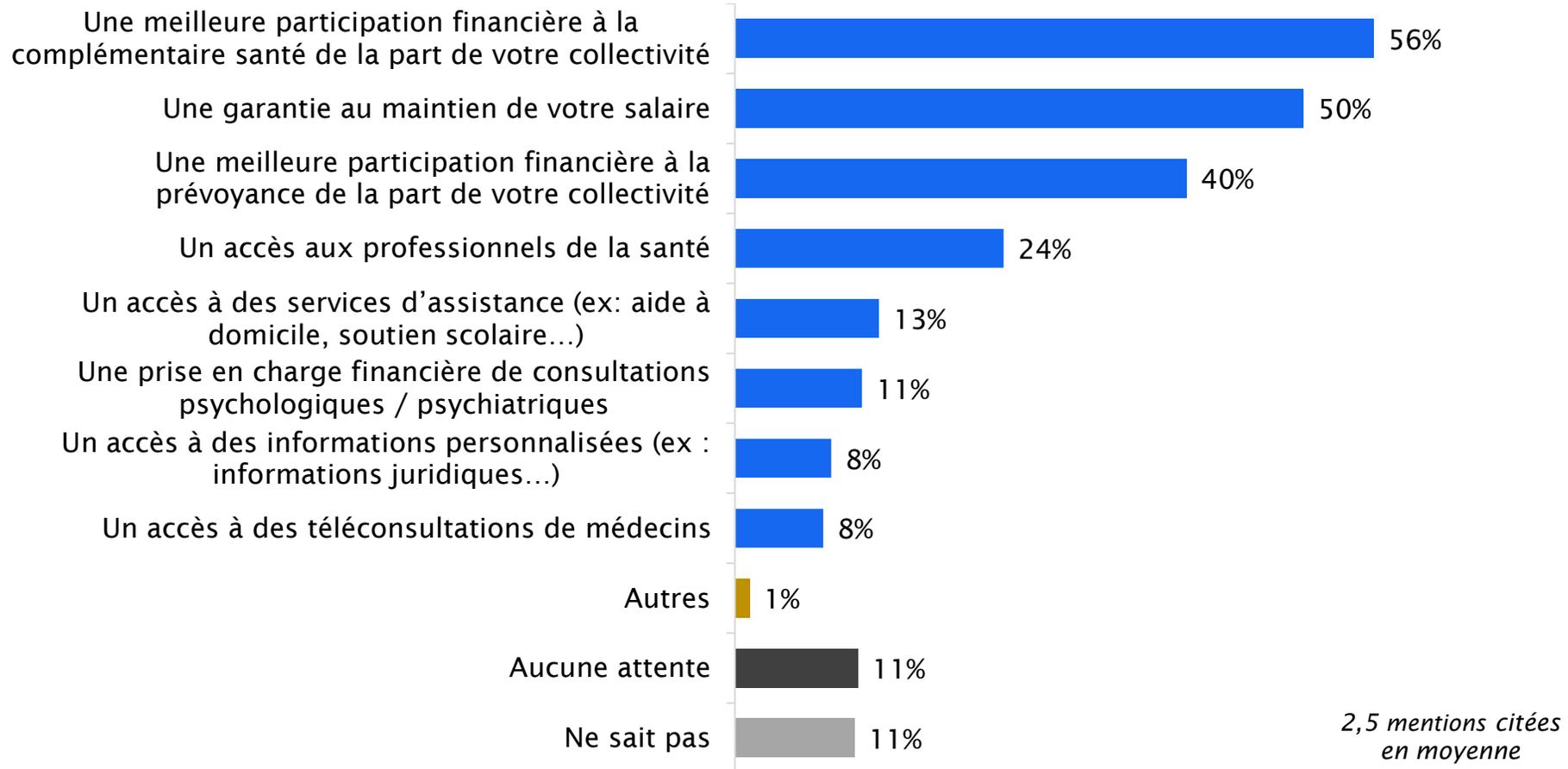


**i** Les résultats en prévoyance (25 répondants) et par entité ne sont présentés du fait des bases très faibles

Base : n'ont mis aucun dispositif en place (138 répondants) / Une seule réponse possible

Les collectivités interrogées expriment en priorité des attentes en matière de renforcement de la participation financière en santé et en prévoyance, ainsi que des garanties assurant le maintien de la rémunération de leurs agents.

Pour assurer une bonne protection sociale des agents, quelles sont les principales attentes de votre collectivité ?

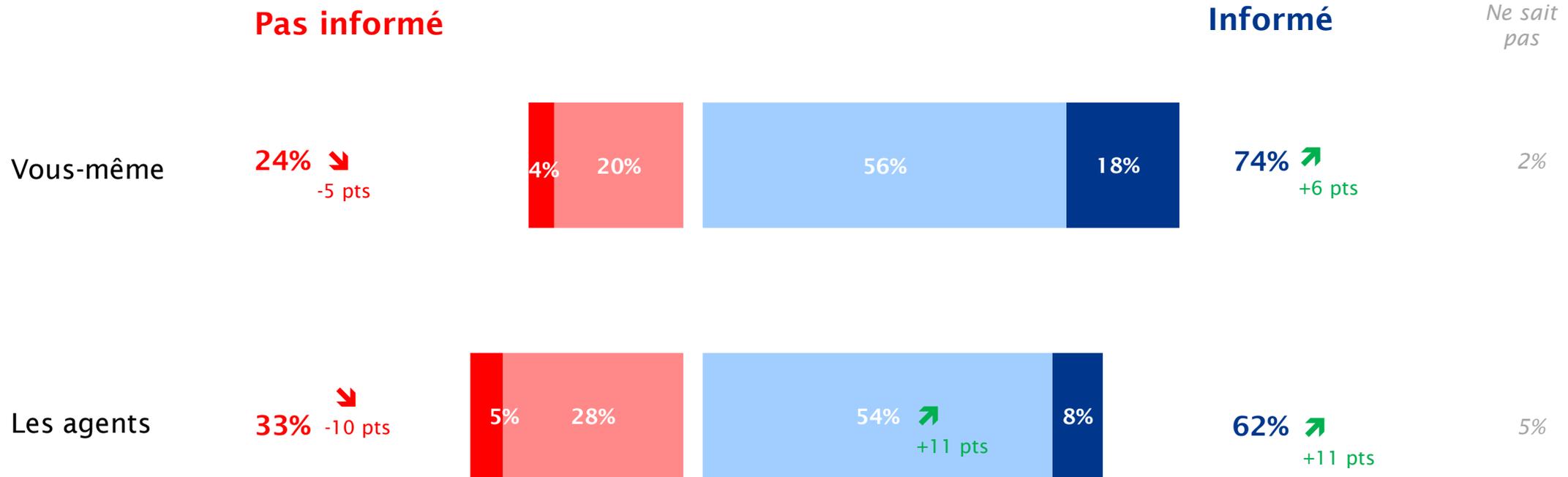


Base : n'ont mis aucun dispositif en place (147 répondants) / Plusieurs réponses possibles

Les collectivités interrogées se disent cette année mieux informées sur les aspects liés à la santé et à la sécurité au travail, tant pour elles-mêmes que pour leurs agents.

Trouvez-vous que les agents de votre collectivité et vous-même êtes suffisamment informé(e) sur le sujet de la santé, sécurité au travail ?

Question posée en 2024



Base : ensemble des répondants (581 répondants) / Une seule réponse par ligne

# Zoom par taille de communes et entité

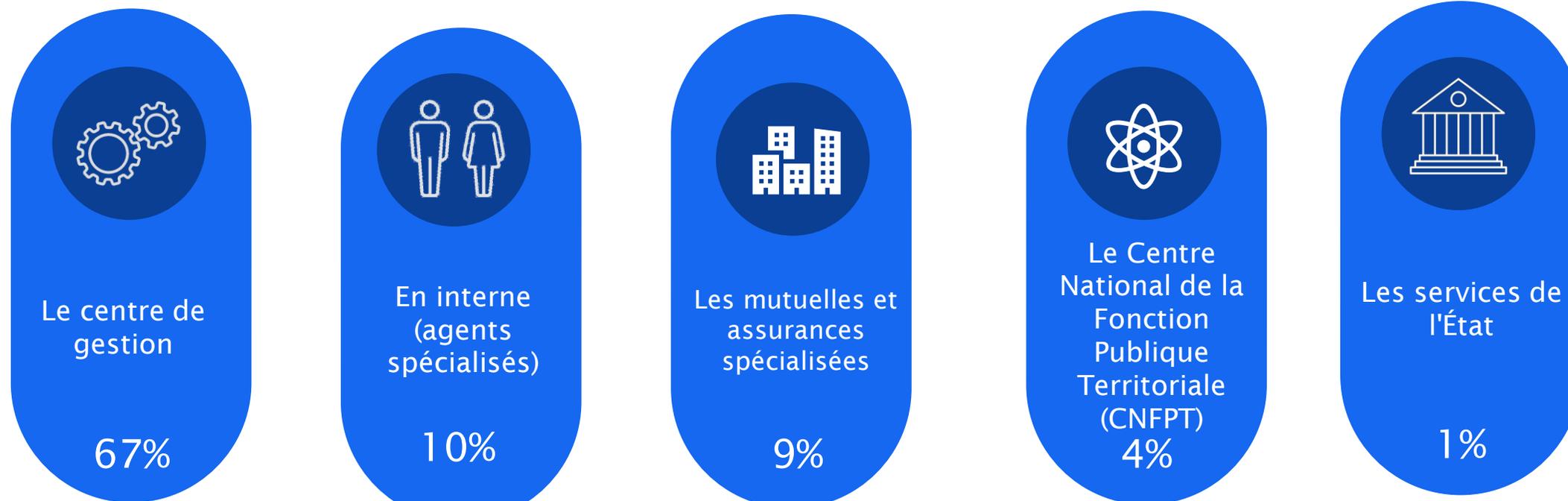
Trouvez-vous que les agents de votre collectivité et vous-même êtes suffisamment informé(e) sur le sujet de la santé, sécurité au travail ?

	Ensemble des répondants	Moins de 5 000 habitants	5 001 à 20 000 habitants	20 001 à 50 000 habitants	Plus de 50 000 habitants	Mutame & Plus	Mutame Savoie Mont-Blanc	Mutame Marseille Métropole
<i>Base répondants</i>	581	288	98	71	87	109	64	47
<b><u>Vous-même</u></b>								
<b>Informé</b>	74%	71%	76%	82%	80%	79%	81%	85%
<b>Pas informé</b>	24%	27%	23%	18%	18%	20%	17%	15%
<i>Ne sait pas</i>	2%	2%	1%		2%	1%	2%	
<b><u>Les agents</u></b>								
<b>Informé</b>	62%	61%	65%	63%	63%	62%	64%	65%
<b>Pas informé</b>	33%	34%	31%	35%	31%	33%	28%	29%
<i>Ne sait pas</i>	5%	5%	4%	2%	6%	5%	8%	5%

Résultats significativement *supérieurs* / *inférieurs* à l'ensemble

Les centres de gestion constituent la principale source d'information sur la protection sociale pour deux tiers des collectivités interrogées.

Vers qui votre collectivité se tourne-t-elle en priorité pour obtenir des informations sur la protection sociale ?



Elu: 75%  
Secrétaire de mairie:  
84%

Autres : 3% / Ne sait pas : 6%

# Zoom par taille de commune et entité

Vers qui votre collectivité se tourne-t-elle en priorité pour obtenir des informations sur la protection sociale ?

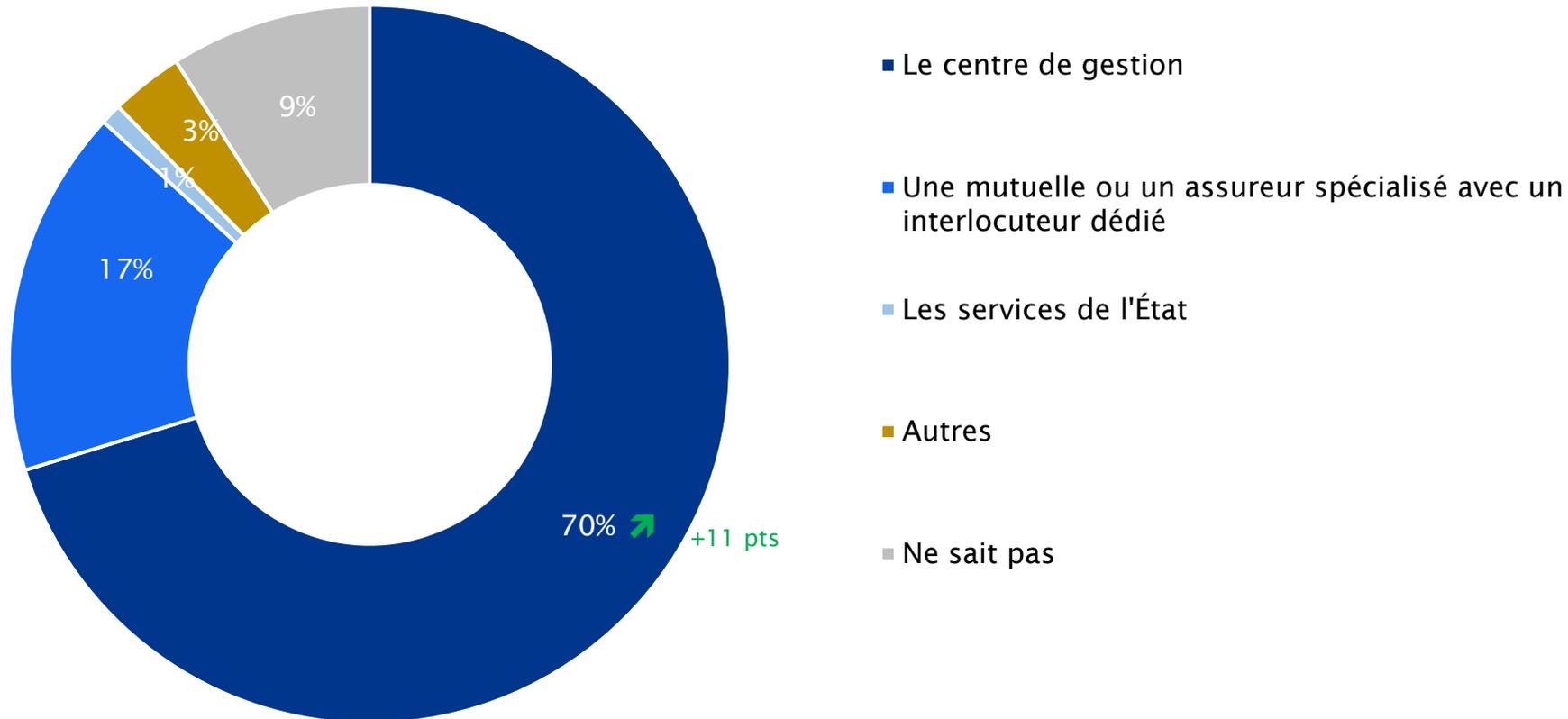
	Ensemble des répondants	Moins de 5 000 habitants	5 001 à 20 000 habitants	20 001 à 50 000 habitants	Plus de 50 000 habitants	Mutame & Plus	Mutame Savoie Mont-Blanc	Mutame Marseille Métropole
<i>Base répondants</i>	581	288	98	71	87	109	64	47
Le centre de gestion	<b>67%</b>	84%	66%	58%	38%	75%	67%	50%
En interne (agents spécialisés)	<b>10%</b>	2%	8%	26%	21%	9%	13%	27%
Les mutuelles et assurances spécialisées	<b>9%</b>	5%	9%	5%	22%	6%	5%	7%
Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)	<b>4%</b>	5%	4%	2%	-	4%	1%	6%
Les services de l'État en charge de la fonction publique	<b>1%</b>	1%	2%	-	-	1%	2%	-
Autres	<b>3%</b>	2%	1%	2%	8%	4%	7%	-
<i>Ne sait pas</i>	<b>6%</b>	1%	10%	7%	11%	2%	5%	10%

Résultats significativement *supérieurs* / *inférieurs* à l'ensemble

Le centre de gestion, en hausse cette année, s'impose comme la principale source d'information des collectivités interrogées en matière de complémentaire santé.

Auprès de qui votre collectivité se renseigne-t-elle pour obtenir des informations sur le sujet de la complémentaire santé ?

Question posée  
en 2024



# Zoom par taille de commune et entité

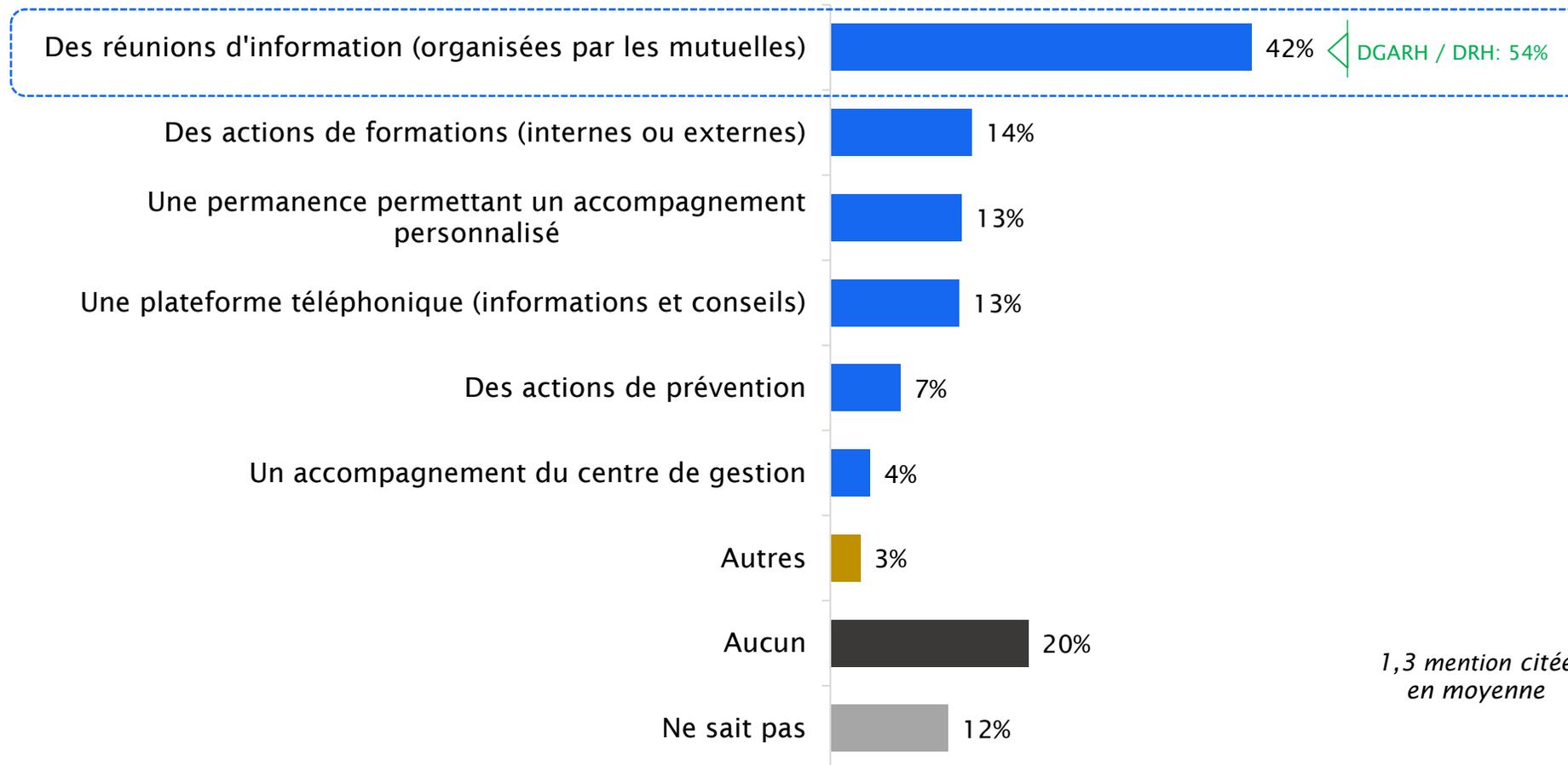
Après de qui votre collectivité se renseigne-t-elle pour obtenir des informations sur le sujet de la complémentaire santé ?

	Ensemble des répondants	Moins de 5 000 habitants	5 001 à 20 000 habitants	20 001 à 50 000 habitants	Plus de 50 000 habitants	Mutame & Plus	Mutame Savoie Mont-Blanc	Mutame Marseille Métropole
<i>Base répondants</i>	581	288	98	71	87	109	64	47
Le centre de gestion	<b>70%</b>	81%	68%	70%	51%	74%	82%	58%
Une mutuelle ou assureur spécialisé avec un interlocuteur dédié	<b>17%</b>	13%	16%	19%	23%	15%	5%	16%
Les services de l'État	<b>1%</b>	1%	-	2%	-	2%		2%
Autres	<b>3%</b>	2%	5%	5%	3%	5%	7%	1%
<i>Ne sait pas</i>	<b>9%</b>	3%	11%	5%	23%	4%	7%	22%

Résultats significativement *supérieurs* / *inférieurs* à l'ensemble

Près d'une collectivité interrogée sur deux a principalement été informée sur la protection sociale lors de réunions organisées par des mutuelles.

Quels types d'accompagnement ou d'informations avez-vous reçus concernant la protection sociale complémentaire au cours de l'année écoulée ?



Base : ensemble des répondants (581 répondants) / Plusieurs réponses possibles

# Zoom par taille de communes et entité

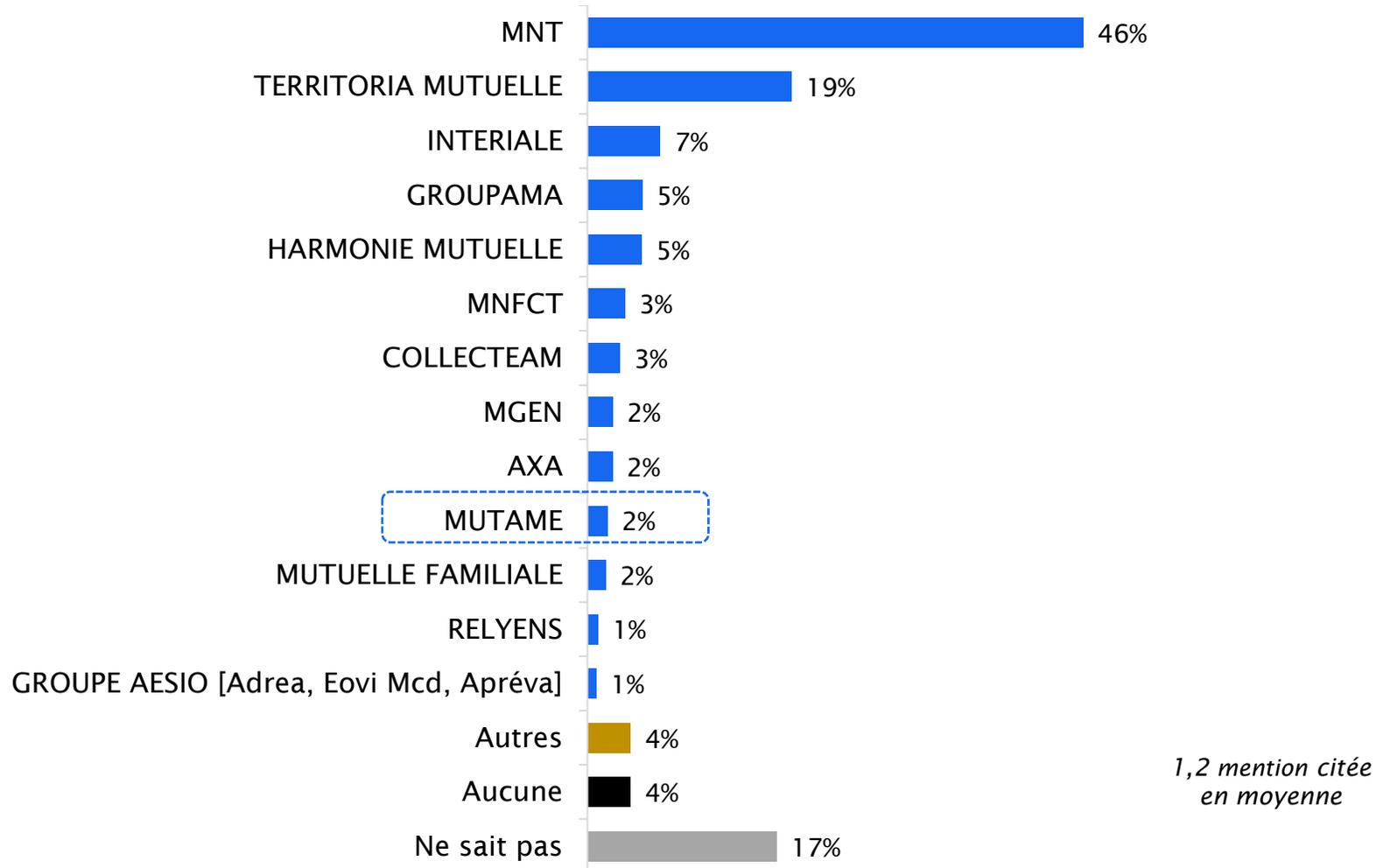
Quels types d'accompagnement ou d'informations avez-vous reçus concernant la protection sociale complémentaire au cours de l'année écoulée ?

	Ensemble des répondants	Moins de 5 000 habitants	5 001 à 20 000 habitants	20 001 à 50 000 habitants	Plus de 50 000 habitants	Mutame & Plus	Mutame Savoie Mont-Blanc	Mutame Marseille Métropole
<i>Base répondants</i>	581	288	98	71	87	109	64	47
Des réunions d'information (organisées par les mutuelles)	<b>42%</b>	39%	52%	49%	43%	51%	33%	28%
Des actions de formations (internes ou externes)	<b>14%</b>	17%	15%	7%	12%	9%	9%	28%
Une permanence permettant un accompagnement personnalisé	<b>13%</b>	5%	20%	25%	27%	14%	8%	18%
Une plateforme téléphonique (informations et conseils)	<b>13%</b>	12%	14%	12%	17%	8%	9%	9%
Des actions de prévention	<b>7%</b>	5%	11%	2%	13%	6%	9%	5%
Autres	<b>3%</b>	3%	1%	7%	1%	1%	5%	4%
<i>Aucun</i>	<b>20%</b>	23%	13%	19%	18%	16%	16%	21%
<i>Ne sait pas</i>	<b>12%</b>	12%	11%	9%	7%	10%	18%	8%

Résultats significativement *supérieurs* / *inférieurs* à l'ensemble

Les collectivités interrogées ont principalement bénéficié de l'accompagnement proposé par la mutuelle MNT.

Après de quelle mutuelle avez-vous bénéficié d'un accompagnement ?



Base : ont bénéficié d'un accompagnement (397 répondants) / Plusieurs réponses possibles

## Les collectivités interrogées misent principalement sur des moyens financiers, une meilleure rémunération et des conditions de travail améliorées pour renforcer leur attractivité et susciter des vocations.

D'après vous, à l'avenir, de quels moyens votre collectivité aura-t-elle besoin pour améliorer son attractivité et susciter des vocations ?

Rien particulier, aucun : 2% / Ne sait pas : 5%

Des moyens financiers	34%	« Des moyens financiers pour augmenter la participation employeur à la PSC. », « Des moyens financiers qui malheureusement ne vont cesser de décroître. »
Une meilleure rémunération, une politique de primes / revalorisation de la grille indiciaire	30%	« Primes incitatives ou des salaires équivalents au secteur privé. », « Des salaires attrayants par rapport aux grandes entreprises privées. » « Plus de souplesse dans la rémunération de la fonction publique selon les catégories et grades. »
Des meilleures conditions de travail : organisation du temps de travail, reconnaissance, l'esprit de cohésion, améliorer le bien-être au travail	27%	« Travailler sur le bien-être au travail et le bon équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. », « Faire en sorte que les outils modernes de travail (IA- dématérialisation...) soient mis en œuvre dans les collectivités territoriales. »
La valorisation des métiers, donner une meilleure image et du sens aux missions de service public	9%	« Faire connaître les métiers territoriaux et les possibilités d'évolution professionnelle. », « Revalorisation de l'image des fonctionnaires et du service public par l'Etat. »
Des moyens humains, davantage de personnel	8%	« Plus d'autonomie dans le recrutement et la gestion du personnel. », « Moins de contraintes pour le recrutement des contractuels et revoir l'accès au CDI. »
Accroître les actions sociales	7%	« Plus d'implications en matière d'actions sociales. », « Accroître les aides sociales. »
Faciliter les évolutions de carrières / révision des statuts	6%	« Une autonomie de choix pour les promotions internes, le système actuel ne permet pas de valoriser la carrière d'agents. », « Faire évoluer les statuts de la Fonction Publique pour avoir plus de souplesse. »
Davantage de formations	6%	« Un accompagnement pour formaliser et diffuser le savoir-faire des agents. », « Des formations, des actions de bien-être au travail, un meilleur accompagnement de l'agent. »
Davantage d'autonomie aux collectivités, plus de flexibilité dans l'organisation du service	5%	« Plus de liberté dans la gestion de carrière des agents. Il est incompréhensible que nous subissions les quotas du CDG pour pouvoir promouvoir un agent. », « La responsabilité pleine et complète pour la gestion du personnel et des budgets. »
Communiquer davantage sur l'intérêt et les missions du service public	4%	« Développer une communication, un accès sur l'intérêt général, le sens du service public. »
Autres	4%	« Faire en sorte que les personnes qui souhaitent travailler dans la Fonction publique territoriale soient conscientes de la réalité des situations sur le terrain. », « Identifier plus directement les sujets à enjeux (maîtrise interne importante) pour l'exercice des compétences et faire un effort dessus. »

# ANNEXES

Les différences significativement supérieures à l'ensemble des résultats apparaissent **en vert** et celles inférieures à l'ensemble des résultats sont **en orange**.

# Annexe 1 : Accompagnement d'une mutuelle en fonction de la taille de communes et de l'entité

Après de quelle mutuelle avez-vous bénéficié d'un accompagnement ?

## Liste des principales mutuelles

	Ensemble des répondants	Moins de 5 000 habitants	5 001 à 20 000 habitants	20 001 à 50 000 habitants	Plus de 50 000 habitants	Mutame & Plus	Mutame Savoie Mont-Blanc	Mutame Marseille Métropole
<i>Base répondants</i>	397	186	74	51	65	80	42	34
MNT	<b>46%</b>	40%	46%	54%	55%	<b>61%</b>	46%	58%
TERRITORIA MUTUELLE	<b>19%</b>	24%	16%	23%	7%	15%	10%	8%
INTERIALE	<b>7%</b>	3%	7%	3%	20%	9%	9%	-
GROUPAMA	<b>5%</b>	10%	1%			5%	6%	-
HARMONIE MUTUELLE	<b>5%</b>	4%	4%	3%	7%	5%	2%	5%
MNFCT	<b>3%</b>	4%	1%	7%	2%	3%		-
MGEN	<b>2%</b>	3%	-		4%	3%	4%	-
AXA	<b>2%</b>	4%	4%			1%	5%	-
MUTAME	<b>2%</b>	2%	3%	3%		6%	6%	-
MUTUELLE FAMILIALE	<b>2%</b>	1%	1%	3%	4%	3%	-	-

# Annexe 2 : Satisfaction vis-à-vis de MUTAME par entité

En effectif

	REGION		
Total	PLUS	SAVOIE	

Globalement, votre collectivité est-elle satisfaite de l'accompagnement de Mutame sur les aspects suivants ?

Des actions de formations (internes ou externes)			
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	
<b>Satisfait</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	-
Très satisfait	1	1	-
Plutôt satisfait	1	1	-
<b>Insatisfait</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	-
Peu satisfait	1	1	-
Des réunions d'information (organisées par les mutuelles)			
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
<b>Satisfait</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
Très satisfait	1	1	-
Plutôt satisfait	6	3	2
De la permanence permettant un accompagnement personnalisé			
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>Satisfait</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	-
Plutôt satisfait	1	1	-
Des actions de prévention			
<b>Total</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>Insatisfait</b>	<b>1</b>	-	<b>1</b>
Peu satisfait	1	-	1

*Résultats donnés à titre indicatif (en effectif) du fait des bases très faibles*

À VOTRE DISPOSITION

Louisa Majdoub

Chargée d'études

01 79 06 74 50

[louisa.majdoub@infopro-digital.com](mailto:louisa.majdoub@infopro-digital.com)

[www.infopro-digital-media.fr](http://www.infopro-digital-media.fr)

Virginie Mollet-Bauer

Directrice de Clientèle Etudes & Contenus

01 79 06 74 55

[virginie.mollet-bauer@infopro-digital.com](mailto:virginie.mollet-bauer@infopro-digital.com)

