



Enquête sur la protection sociale auprès des décideurs des collectivités territoriales

Sondage Ifop pour la MNT

N° 114906

Contacts Ifop :

Flore-Aline Colmet-Daâge / Esteban Pratviel

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

01 45 84 14 44

prenom.nom@ifop.com

Octobre 2017



Être utile est un beau métier

Sommaire

1 - La méthodologie

2 - Les résultats de l'étude

- A – La participation de la collectivité à la protection sociale des agents
- B – La connaissance et l'impact du décret sur la protection sociale des agents
- C – Les motivations et les bénéfices des choix en matière de protection sociale des agents
- D – La mise en place d'actions de prévention et de mieux-être au travail

3 - Les principaux enseignements

1 | La méthodologie

Etude réalisée par l'Ifop pour la MNT

Echantillon	Méthodologie	Mode de recueil
 L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 302 décideurs représentatif des collectivités territoriales, selon la répartition suivante : • 60 Directeurs des ressources humaines et responsables RH, • 126 Directeurs Généraux des Services ou DGS adjoints, • 116 élus ou présidents de collectivités	 La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (taille de la collectivité, région) après stratification par type de collectivité.	 Les interviews ont été réalisées par téléphone du 9 au 16 octobre 2017.

2 | Les résultats de l'étude

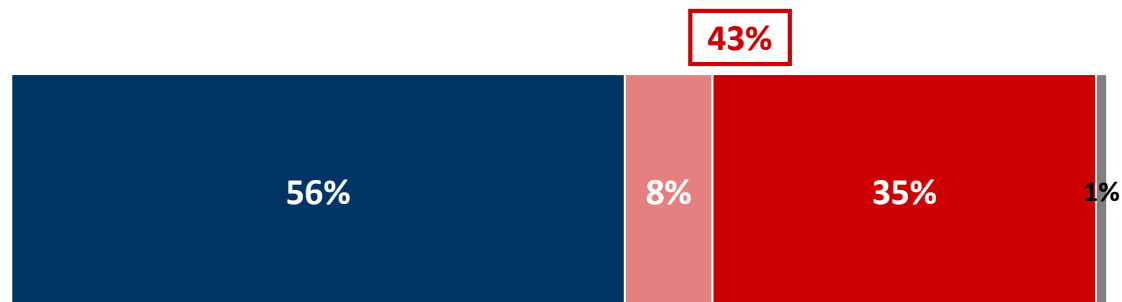
A | La participation de la collectivité à la protection sociale des agents

QUESTION : Votre collectivité offre-t-elle à ses agents une participation financière... ?

A un contrat de prévoyance
ou de « garantie maintien de salaire »



A la complémentaire santé des agents
(mutuelle santé)



■ Oui ■ Non, mais c'est en projet ■ Non, et ce n'est pas en projet ■ Vous ne savez pas

*Rappel
Ensemble
2010*
« Oui »*

41%

28%

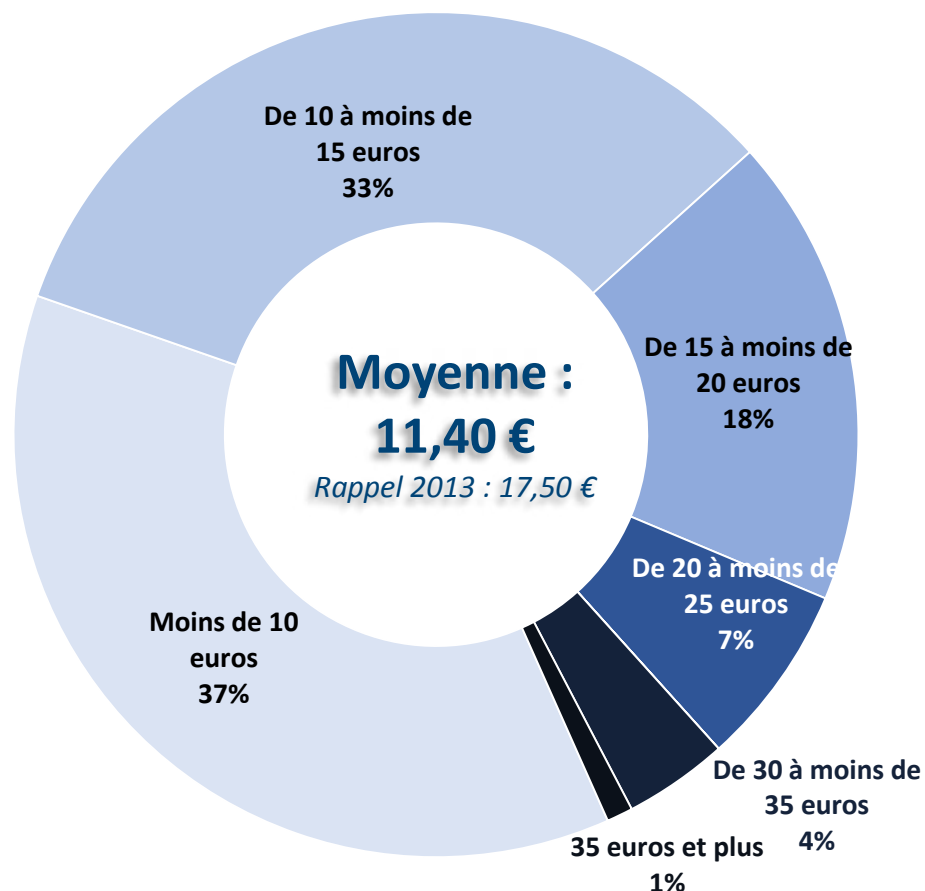
* Sondage Ifop pour la Mutuelle Nationale Territoriale réalisé par téléphone du 1^{er} au 10 octobre 2010 auprès d'un échantillon de 401 décideurs, représentatif des collectivités locales .

Le montant mensuel moyen apporté par la collectivité à la protection sociale des agents

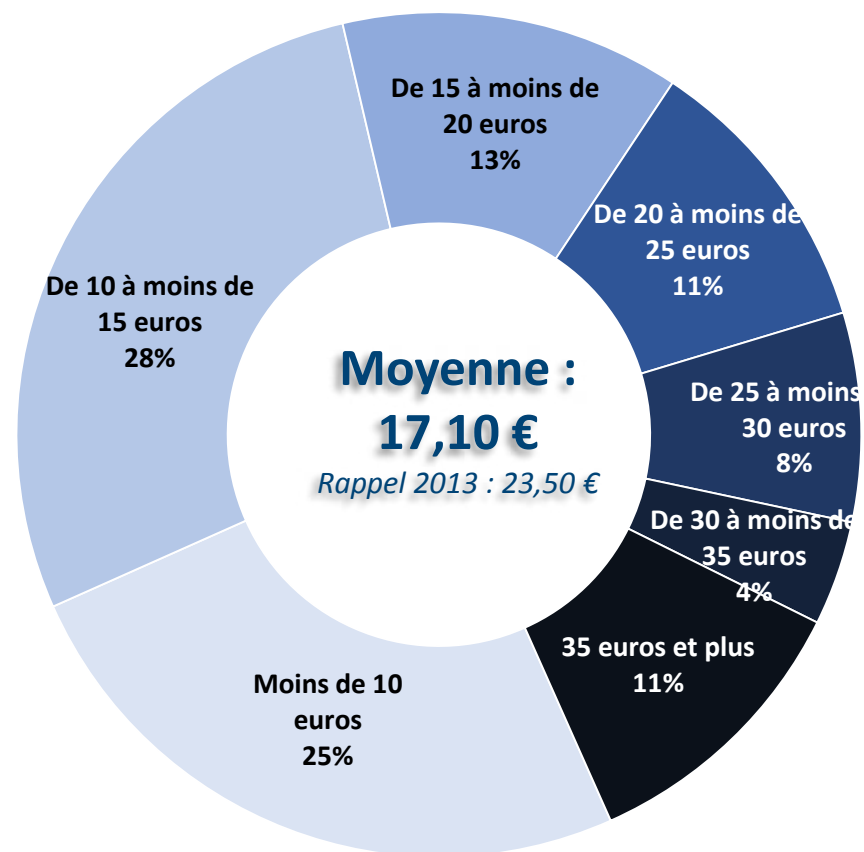
QUESTION : Plus précisément, quel montant mensuel moyen par agent est-il affecté par votre collectivité pour la participation ?

Base : décideurs déclarant que leur collectivité participe dans chacun de ces domaines, soit **69%** de l'échantillon pour la prévoyance et **56%** pour la complémentaire santé

Au contrat de prévoyance ou de « garantie maintien de salaire »



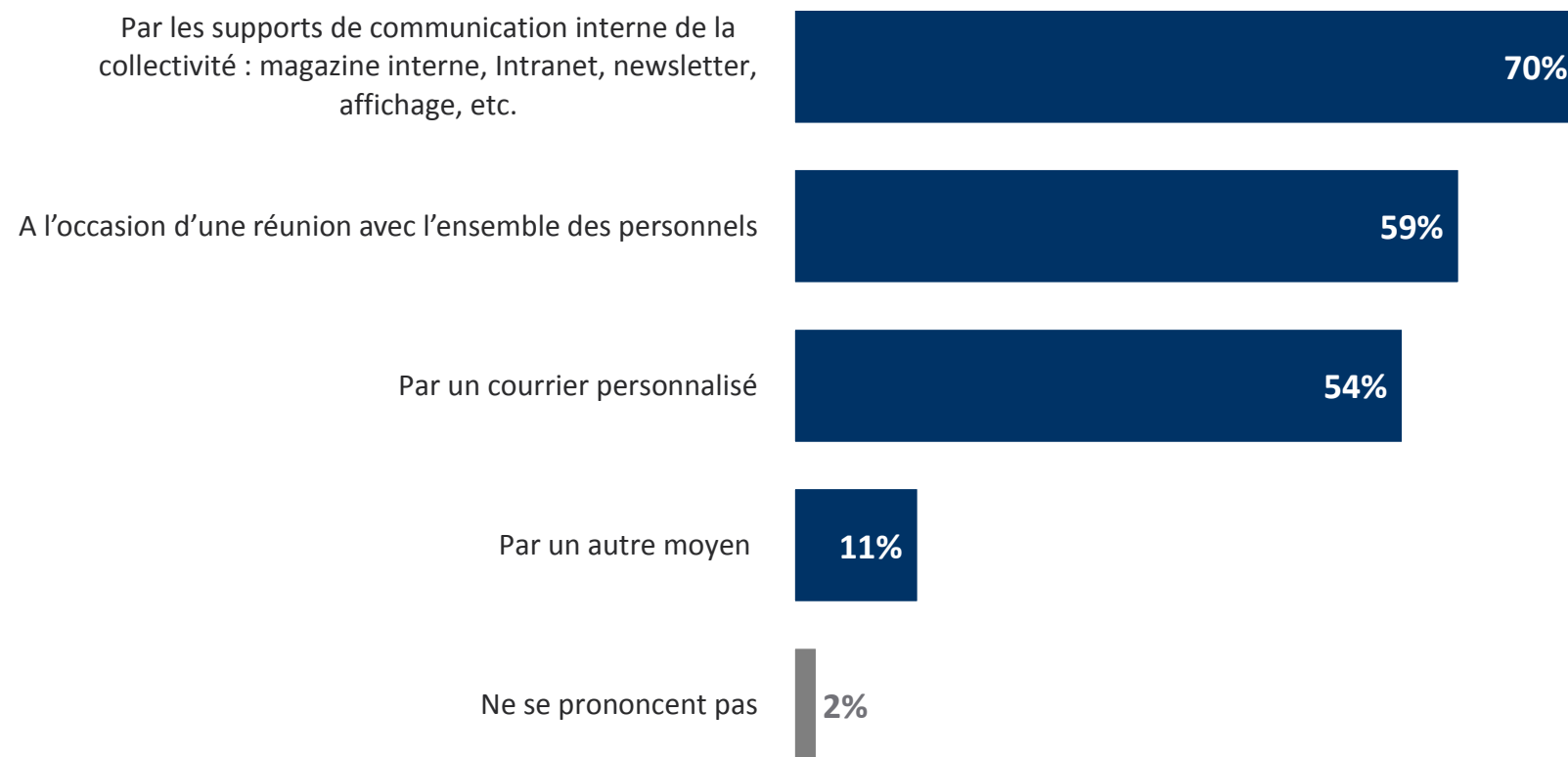
A la complémentaire santé (mutuelle santé)



* Sondage GMV pour la Mutuelle Nationale Territoriale réalisé par téléphone du 19 au 28 mars 2013 auprès d'un échantillon de 307 décideurs, représentatif des collectivités locales. Compte tenu des différences méthodologiques entre les deux dispositifs et de cadre législatif, les évolutions sont à interpréter avec prudence.

QUESTION : Lors de la mise en place de cette participation, par quel(s) moyen(s) en avez-vous informé les agents ?

Base : décideurs déclarant que leur collectivité participe à la prévoyance et/ou à la complémentaire santé de leurs agents, soit **78%** de l'échantillon.



**Rappel
2013***

23%

53%

14%

10%

-

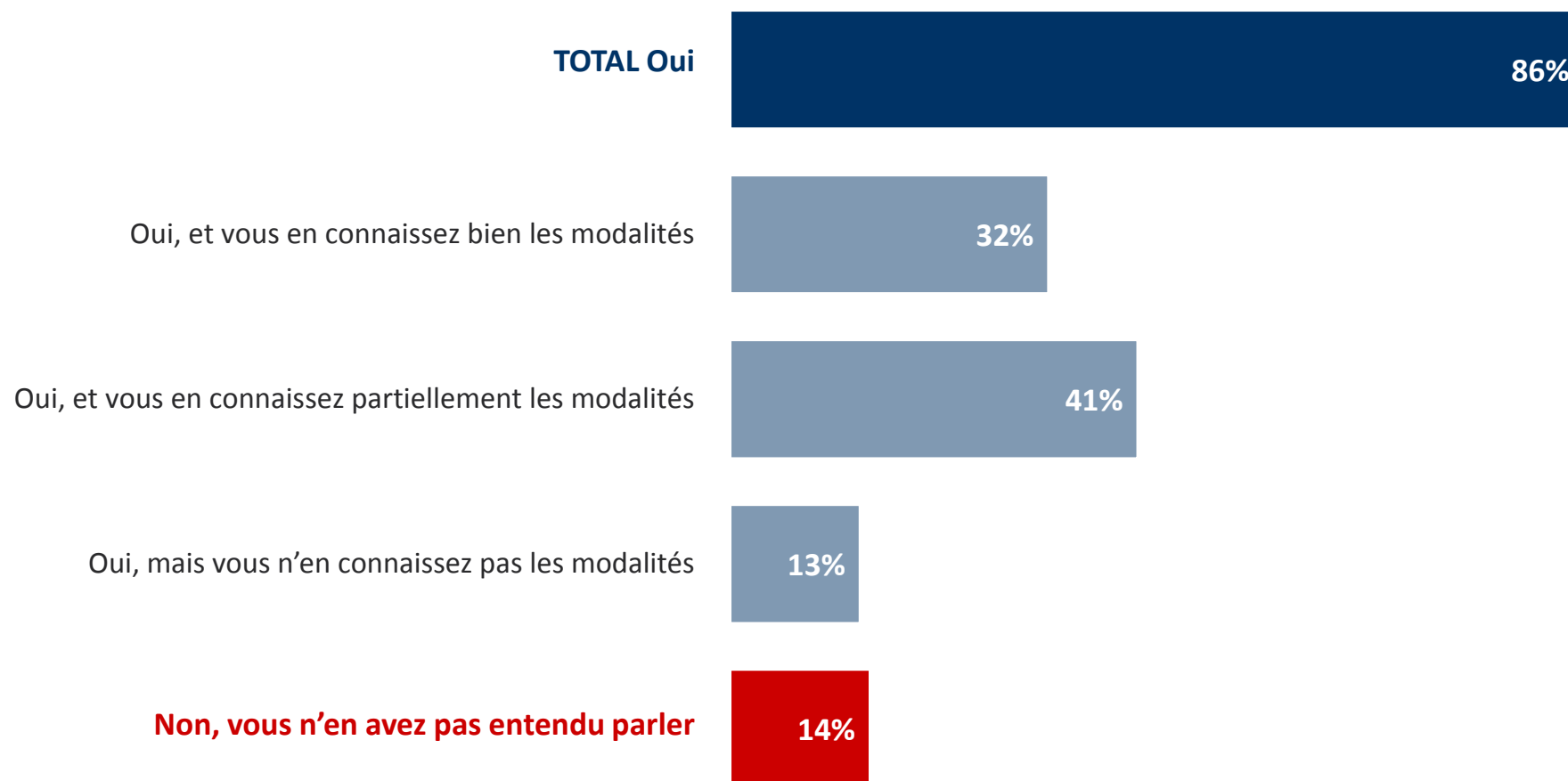
Total des réponses supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses.

* En 2013, les personnes interrogées ne pouvaient donner qu'une seule réponse. Compte tenu des changements des modalités de réponses, les évolutions sont à interpréter avec prudence.

B | La connaissance et l'impact du décret sur la protection sociale des agents

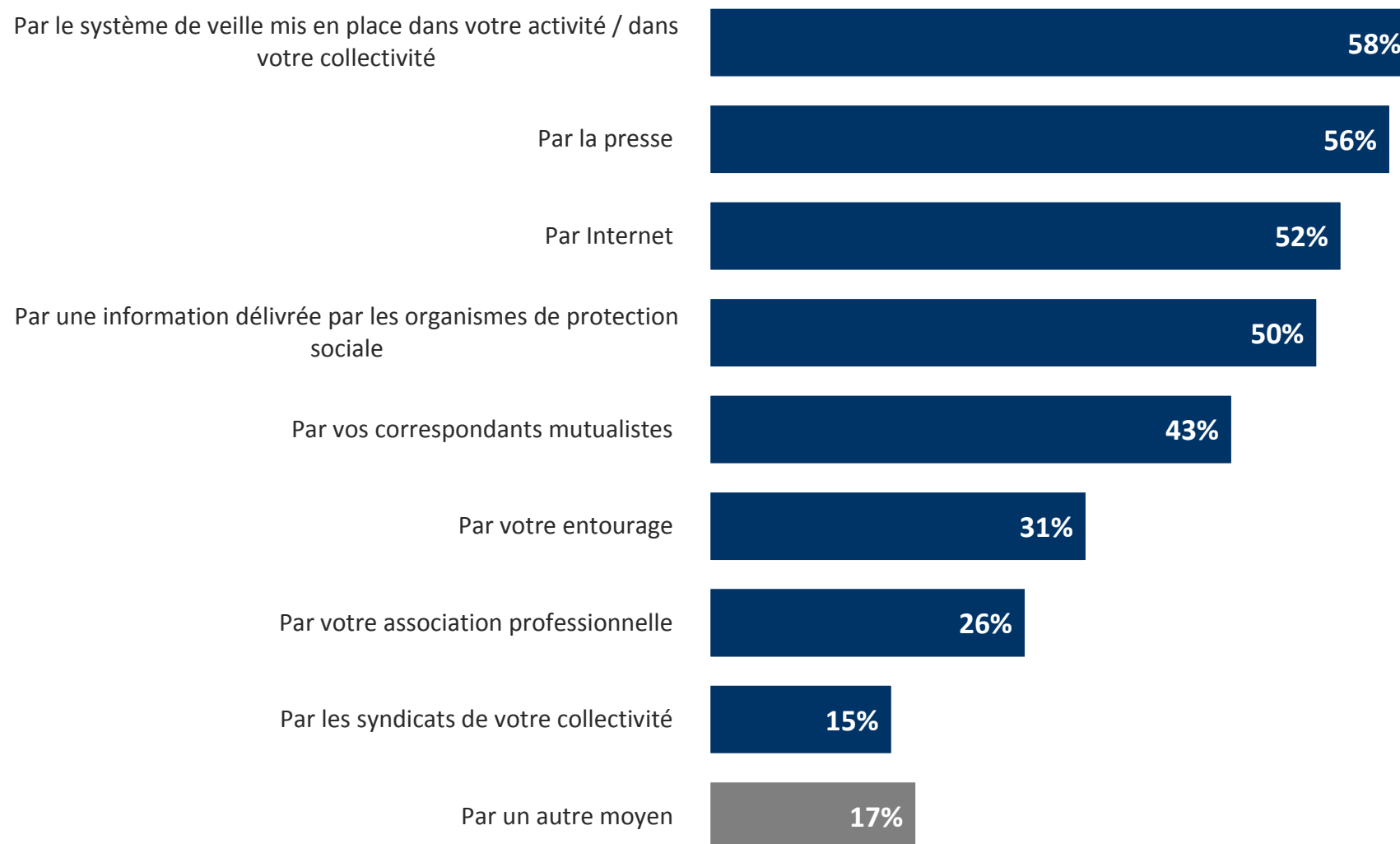
La connaissance de l'évolution du cadre juridique fixant les modalités de participation des collectivités à la protection sociale des agents

QUESTION : Avez-vous entendu parler de la modification du cadre juridique intervenue fin 2011 – début 2012 concernant la participation des collectivités territoriales au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ?



QUESTION : Par quel(s) moyen(s) avez-vous principalement entendu parler de cette modification du cadre juridique ?

Base : décideurs déclarant avoir entendu parler de la modification du cadre juridique fixant les modalités de participation des collectivités à la protection sociale des agents, soit 86% de l'échantillon.



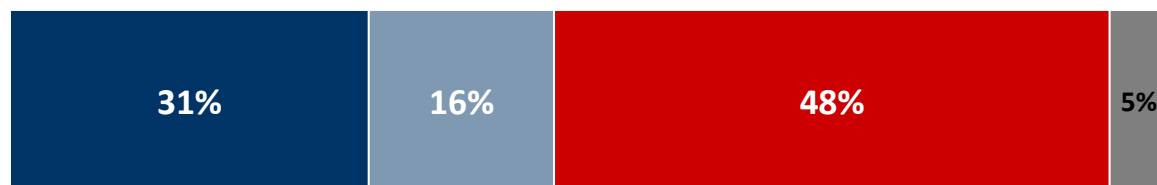
Total des réponses supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses.

Mise à niveau sur le décret : La participation des collectivités territoriales à la protection sociale des agents est désormais encadrée par le décret du 8 novembre 2011. Ce décret autorise les collectivités à financer une partie de la complémentaire santé et/ou du contrat de garantie maintien de salaire (de prévoyance) des agents. Les collectivités fixent librement le montant de leur participation financière et doivent choisir entre deux procédures. Soit la procédure de labellisation, qui laisse libres les agents de choisir l'offre qu'ils souhaitent parmi des offres habilitées au niveau national. Soit la convention de participation qui consiste, pour la collectivité, à sélectionner un organisme de protection sociale à travers une mise en concurrence. Si l'agent souhaite une autre offre, il ne bénéficie alors pas de la participation financière de la collectivité.

QUESTION : La participation de votre entreprise a-t-elle été mise en place avant, après ou au moment de la parution du décret fixant ce nouveau cadre juridique... ?

Base : décideurs déclarant que leur collectivité participe dans chacun de ces domaines, soit 69% de l'échantillon pour la prévoyance et 56% pour la complémentaire santé.

Pour le contrat de prévoyance ou de « garantie maintien de salaire »



Pour la complémentaire santé des agents (mutuelle santé)

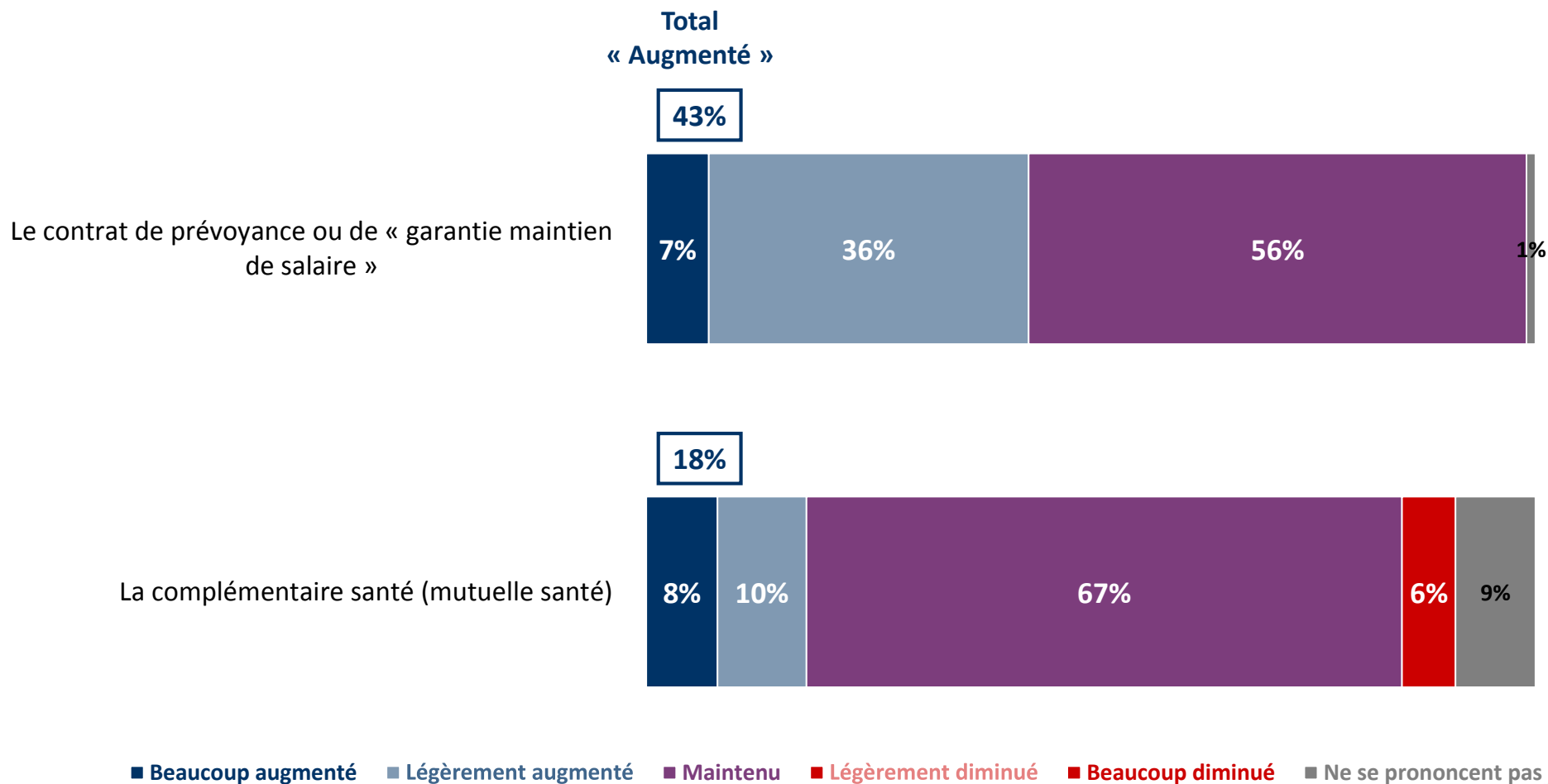


■ Avant la parution du décret ■ Au moment de la parution du décret ■ Après la parution du décret ■ Ne se prononcent pas

L'évolution du montant de participation de la collectivité suite à la parution du décret

QUESTION : Votre collectivité a-t-elle augmenté, diminué ou maintenu son niveau de participation à la protection sociale des agents suite à la parution du décret en ce qui concerne... ?

Base : décideurs déclarant que leur collectivité participe dans chacun de ces domaines avant la parution du décret, soit **22%** de l'échantillon pour la prévoyance et **11%** pour la complémentaire santé.

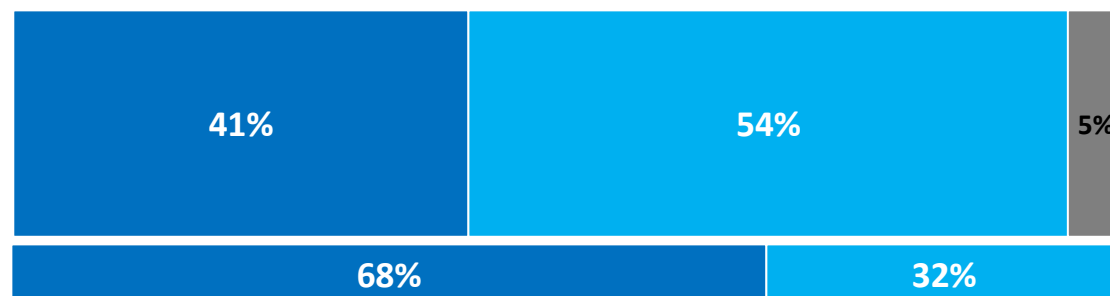


QUESTION : Votre collectivité participe-t-elle à la protection sociale des agents selon une procédure de labellisation ou selon une convention de participation... ?

Base : décideurs déclarant que leur collectivité participe dans chacun de ces domaines, soit **69%** de l'échantillon pour la prévoyance et **56%** pour la complémentaire santé

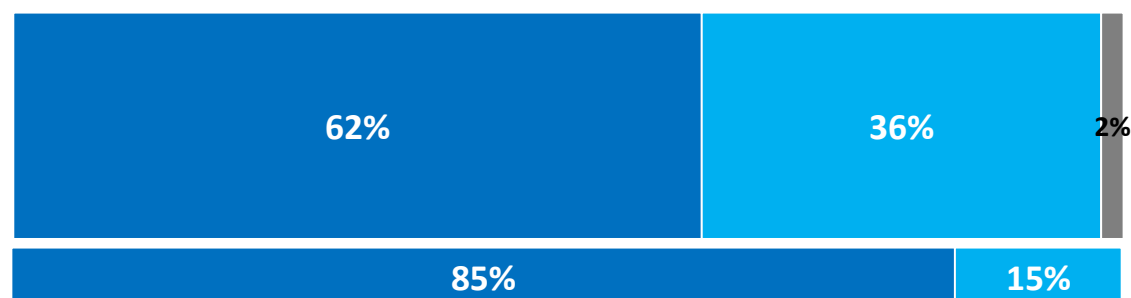
Pour le contrat de prévoyance ou de « garantie maintien de salaire »

Comparatif 19-28 Mars 2013



Pour la complémentaire santé (mutuelle santé)

Comparatif 19-28 Mars 2013



■ La labellisation

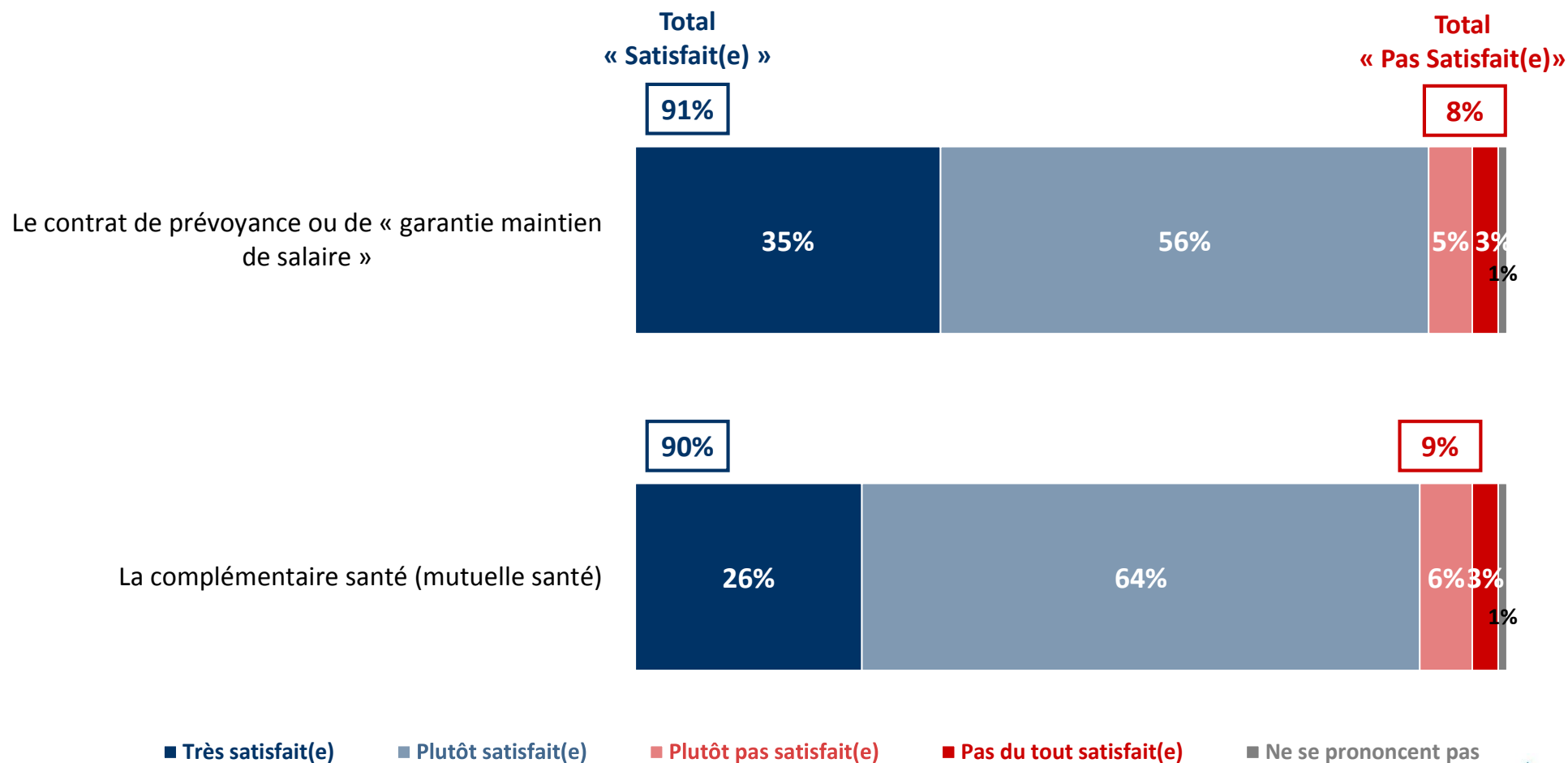
■ Une convention de participation

■ Ne se prononcent pas

La satisfaction à l'égard du mode de participation choisi

QUESTION : Et diriez-vous que vous êtes très, plutôt, plutôt pas ou pas du tout satisfait(e) de la modalité de participation choisie... ?

Base : décideurs déclarant que leur collectivité participe dans chacun de ces domaines, soit **69%** de l'échantillon pour la prévoyance et **56%** pour la complémentaire santé



L'acteur ayant mis en place la convention de participation de la collectivité

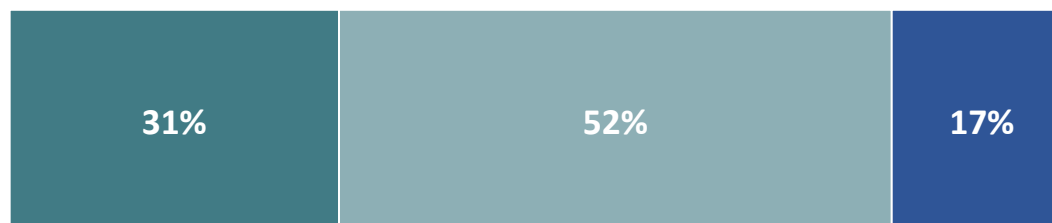
QUESTION : La mise en place de la convention de participation de votre collectivité a-t-elle été réalisée par vos propres moyens, en missionnant le centre de gestion, ou avec l'aide d'un cabinet de conseil ?

Base : décideurs déclarant participer selon une convention de participation dans chacun de ces domaines, soit **37%** de l'échantillon pour la prévoyance et **20%** pour la complémentaire santé

Pour le contrat de prévoyance ou de « garantie maintien de salaire »



Pour la complémentaire santé (mutuelle santé)



■ Par vos propres moyens

■ En missionnant le centre de gestion

■ Avec l'aide d'un cabinet de conseil

L'évolution du mode de participation de la collectivité suite à la parution du décret

QUESTION : Cette modalité de participation a-t-elle changé suite à la parution du décret en ce qui concerne... ?

Base : décideurs déclarant que leur collectivité participe dans chacun de ces domaines avant la parution du décret, soit **22%** de l'échantillon pour la prévoyance et **11%** pour la complémentaire santé

Le contrat de prévoyance ou de « garantie maintien de salaire »



La complémentaire santé (mutuelle santé)



■ Oui

■ Non

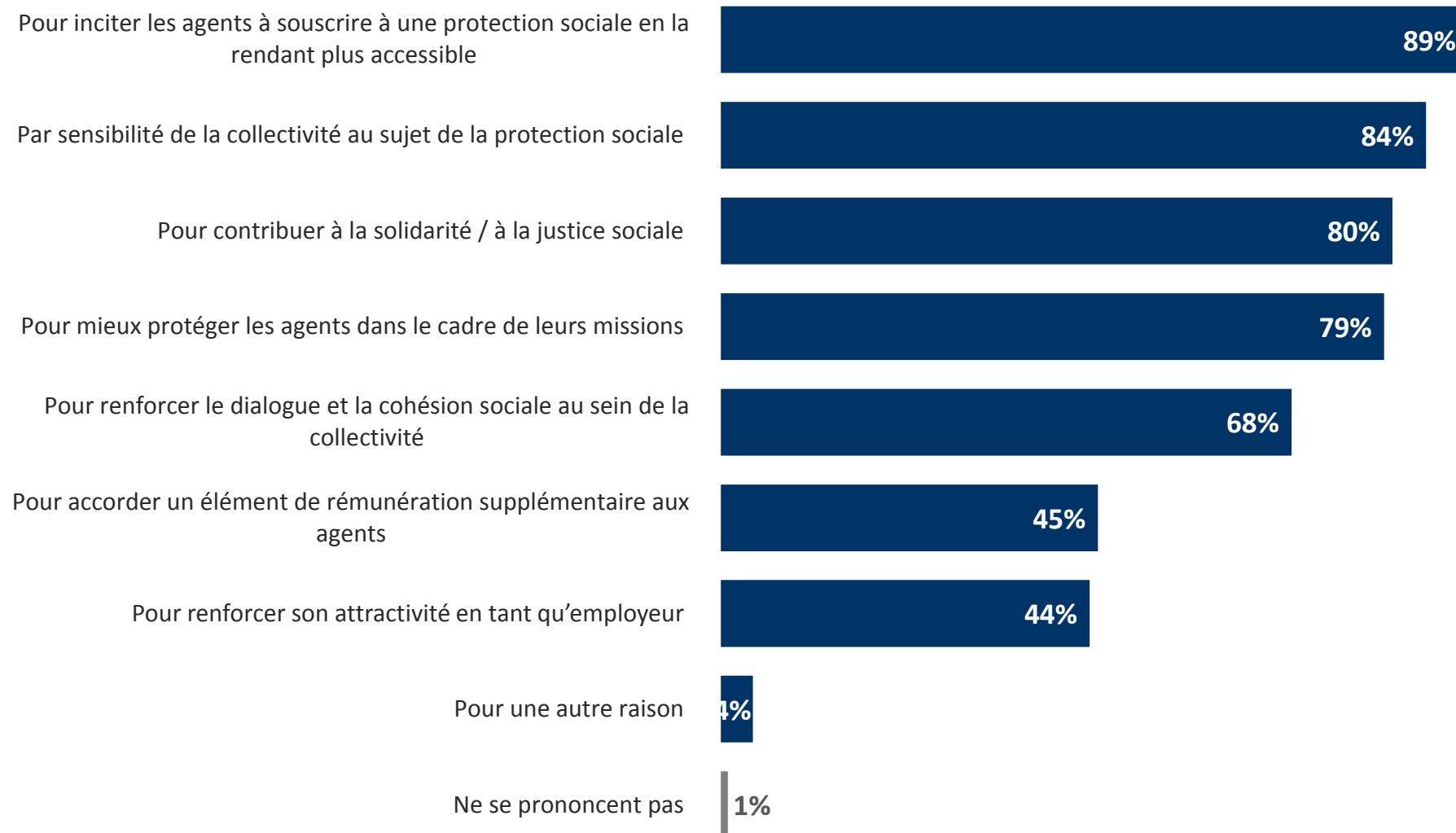
■ Ne se prononcent pas

C | Les motivations et les bénéfices des choix en matière de protection sociale des agents

Les motivations de la participation à la protection sociale des agents

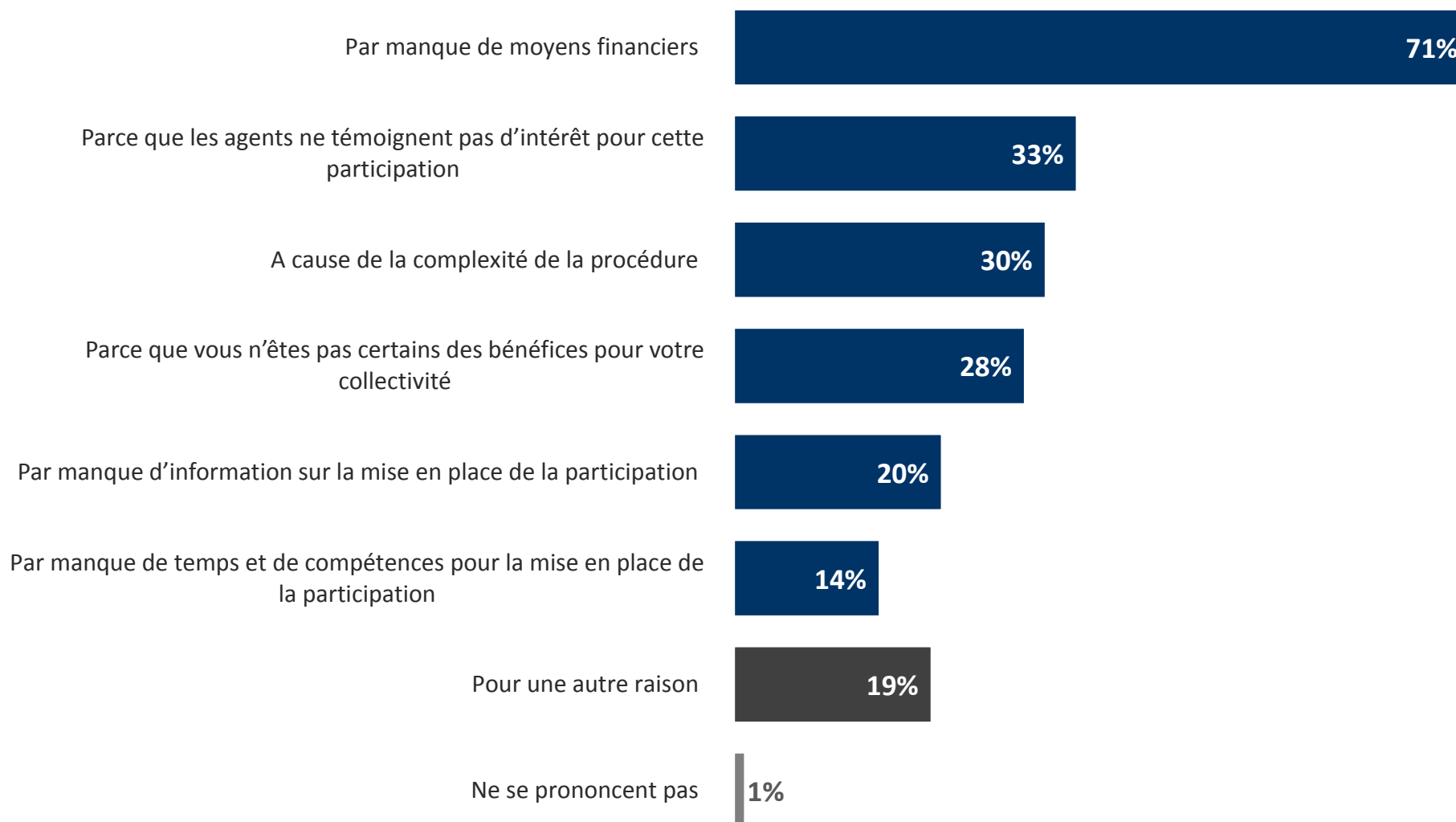
QUESTION : Pour quelle(s) raison(s) principales votre collectivité a-t-elle mis en place une participation à la protection sociale de ses agents ?

Base : décideurs déclarant que leur collectivité participe à la prévoyance et/ou à la complémentaire santé de leurs agents, soit **78%** de l'échantillon



QUESTION : Pour quelle(s) raison(s) principales votre collectivité ne participe-t-elle pas à la protection sociale de ses agents ?

Base : décideurs déclarant que leur collectivité ne participe pas à la protection sociale des agents, ni pour la prévoyance ni pour la complémentaire santé, soit 22% de l'échantillon

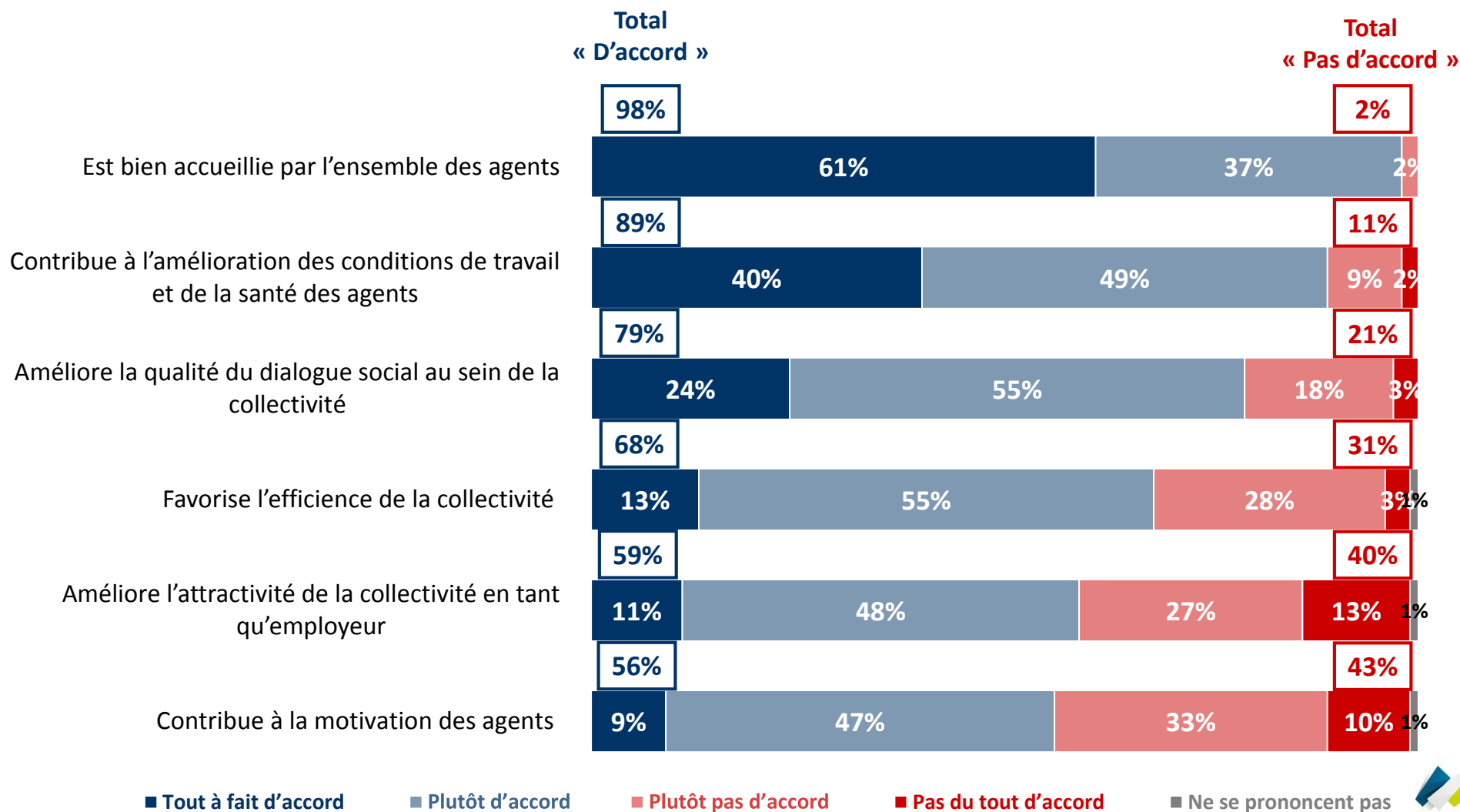


Les bénéfices perçus de la participation à la protection sociale des agents

QUESTION : Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes concernant la participation de votre collectivité à la protection sociale de ses agents ?

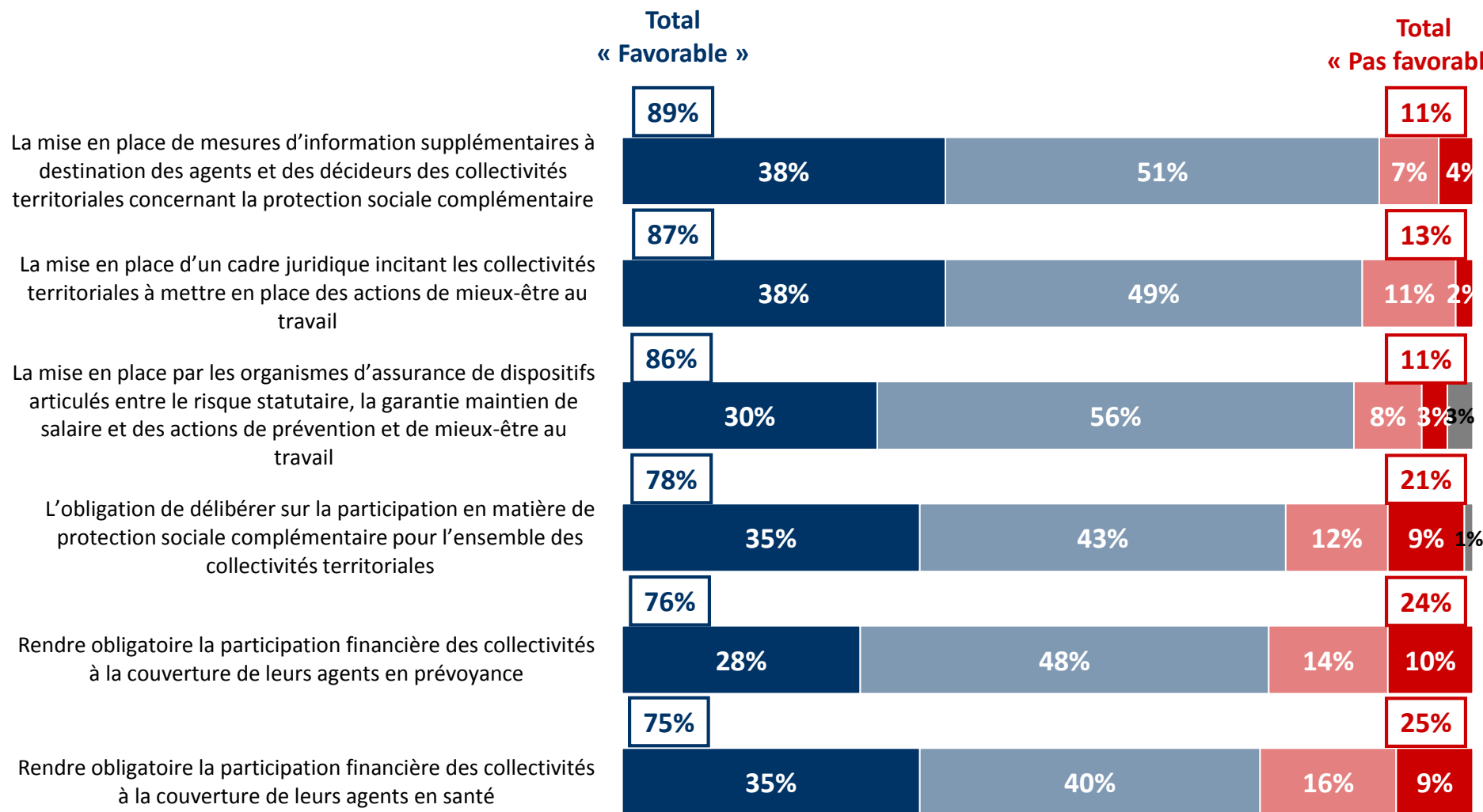
Cette participation...

Base : décideurs déclarant que leur collectivité participe à la prévoyance et/ou à la complémentaire santé de leurs agents, soit **78%** de l'échantillon



L'adhésion à différentes propositions en matière de protection sociale

QUESTION : Vous personnellement, êtes-vous favorable ou pas favorable à chacune des propositions suivantes qui pourraient être mises en place ?



■ Tout à fait favorable

■ Plutôt favorable

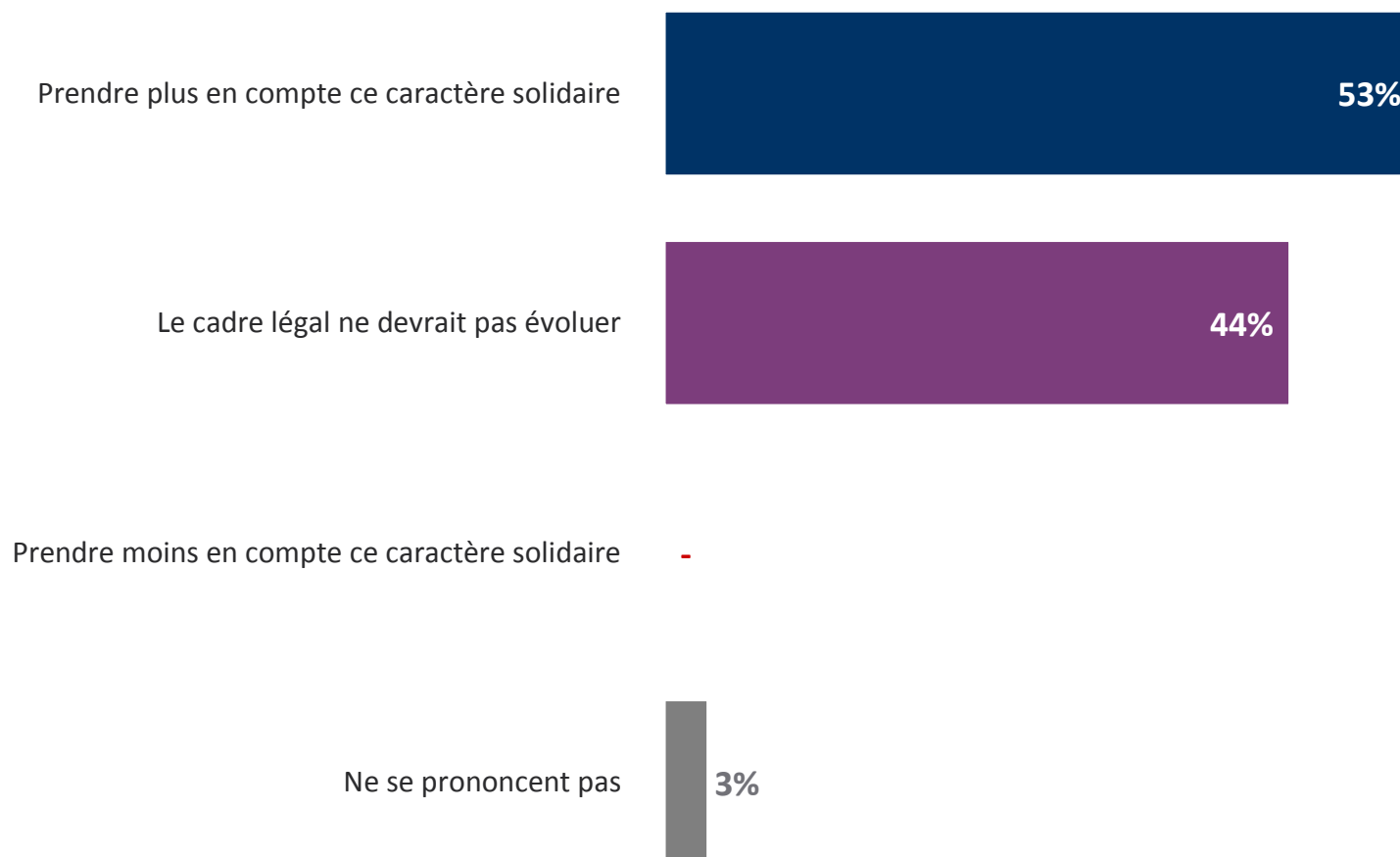
■ Plutôt pas favorable

■ Pas du tout favorable

■ Ne se prononcent pas

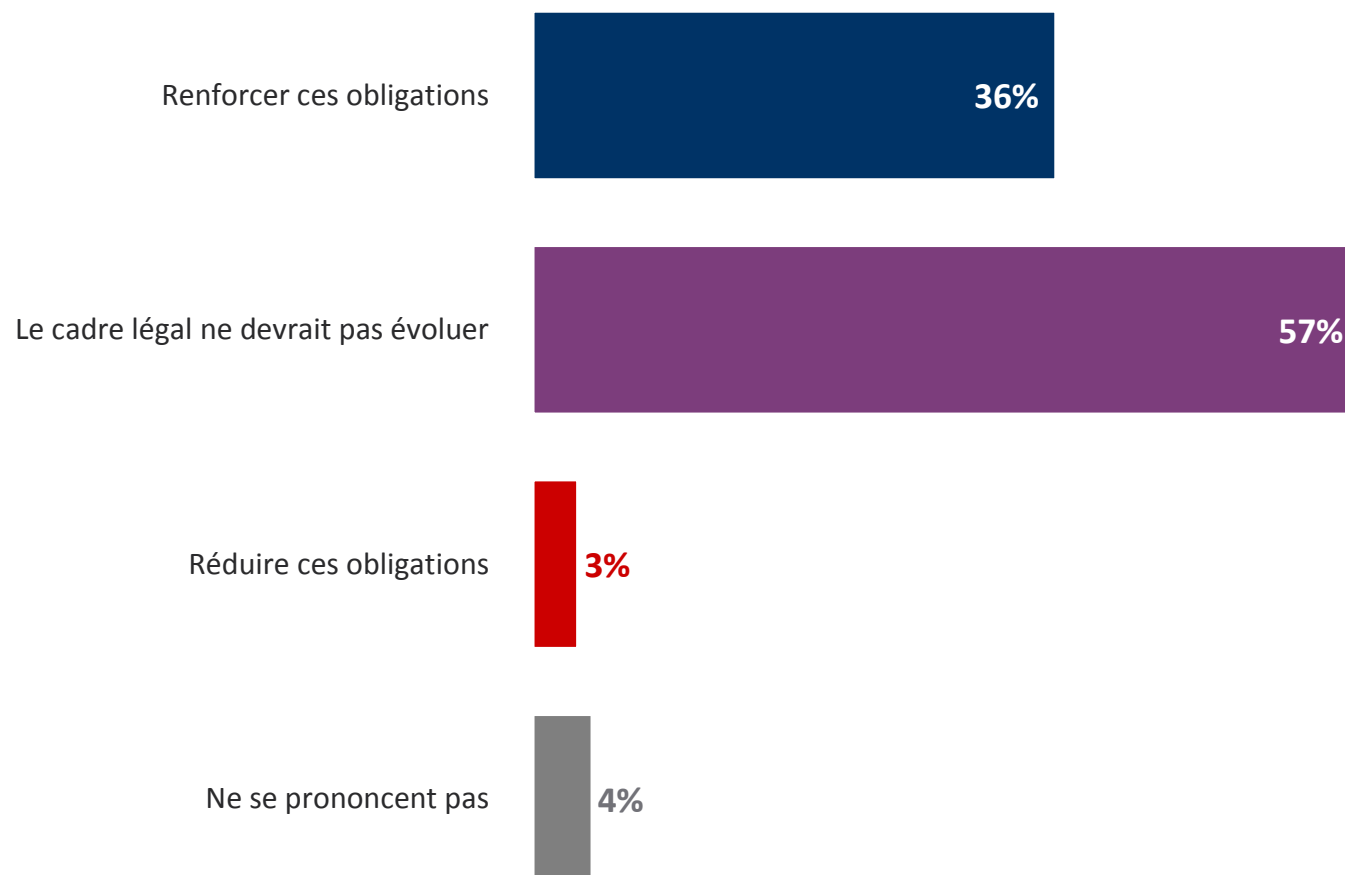
Le souhait d'évolution de la prise en compte du caractère solidaire de la proposition lors des appels d'offres

QUESTION : S'agissant de la prise en compte du caractère solidaire de l'offre lors des appels d'offres (conventionnement), estimez-vous que le cadre légal de la protection sociale complémentaire devrait évoluer pour inciter les collectivités à... ?



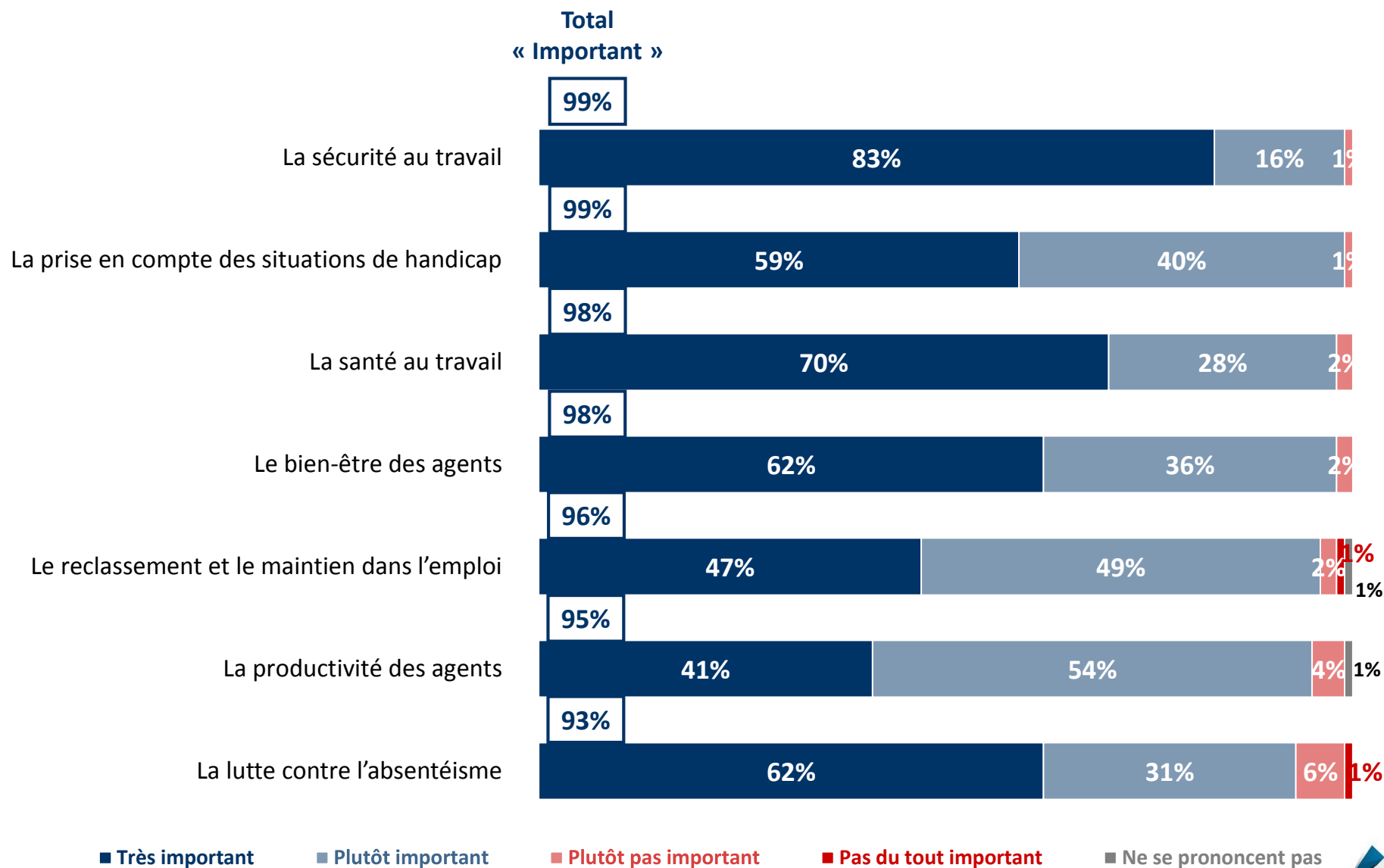
Le souhait d'évolution des obligations en matière de solidarité entre agents actifs et retraités

QUESTION : S'agissant des obligations en matière de solidarité entre agents actifs et retraités, estimez-vous que le cadre légal de la protection sociale complémentaire devrait évoluer pour inciter les collectivités à... ?



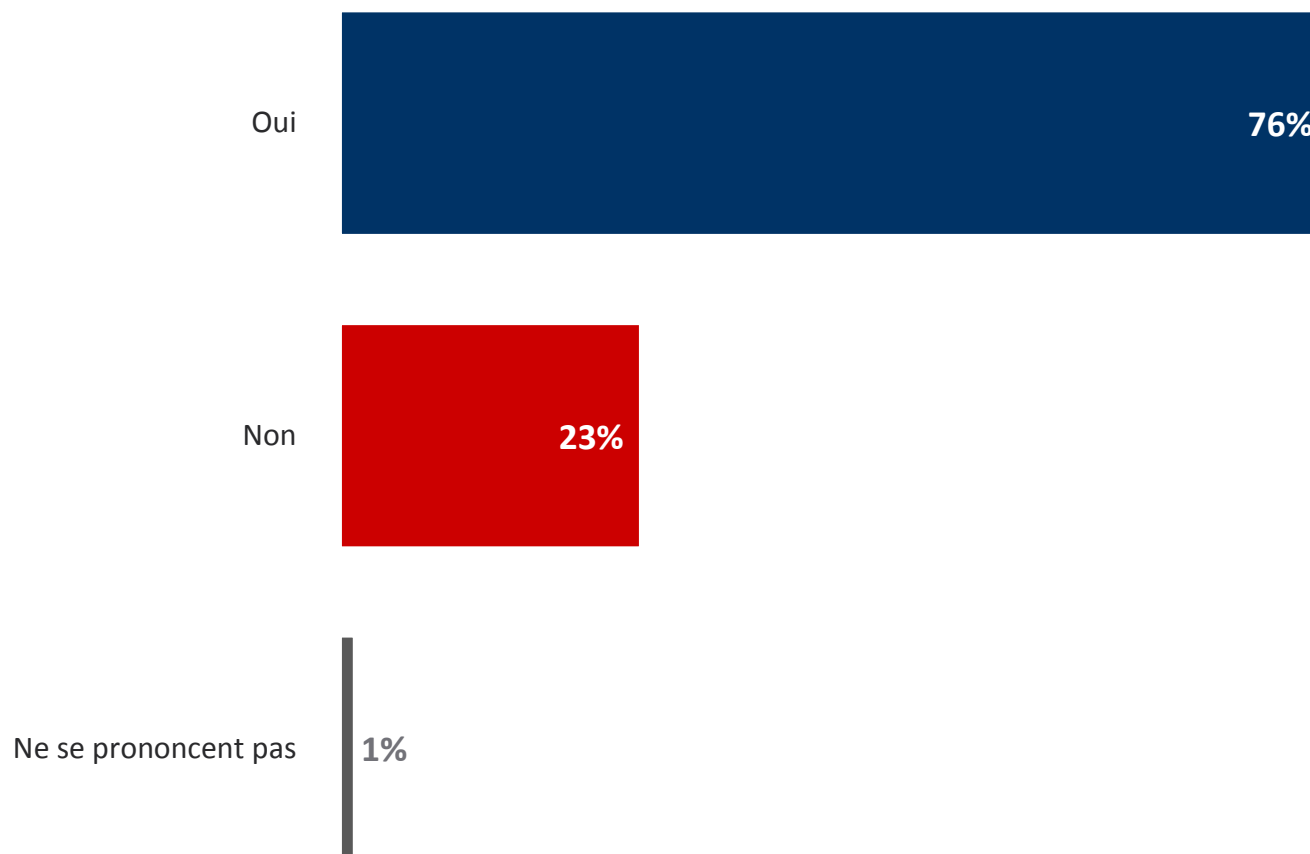
D | La mise en place d'actions de prévention et de mieux-être au travail

QUESTION : Pour chacun des sujets suivants, diriez-vous qu'il est important ou pas important pour votre collectivité ?



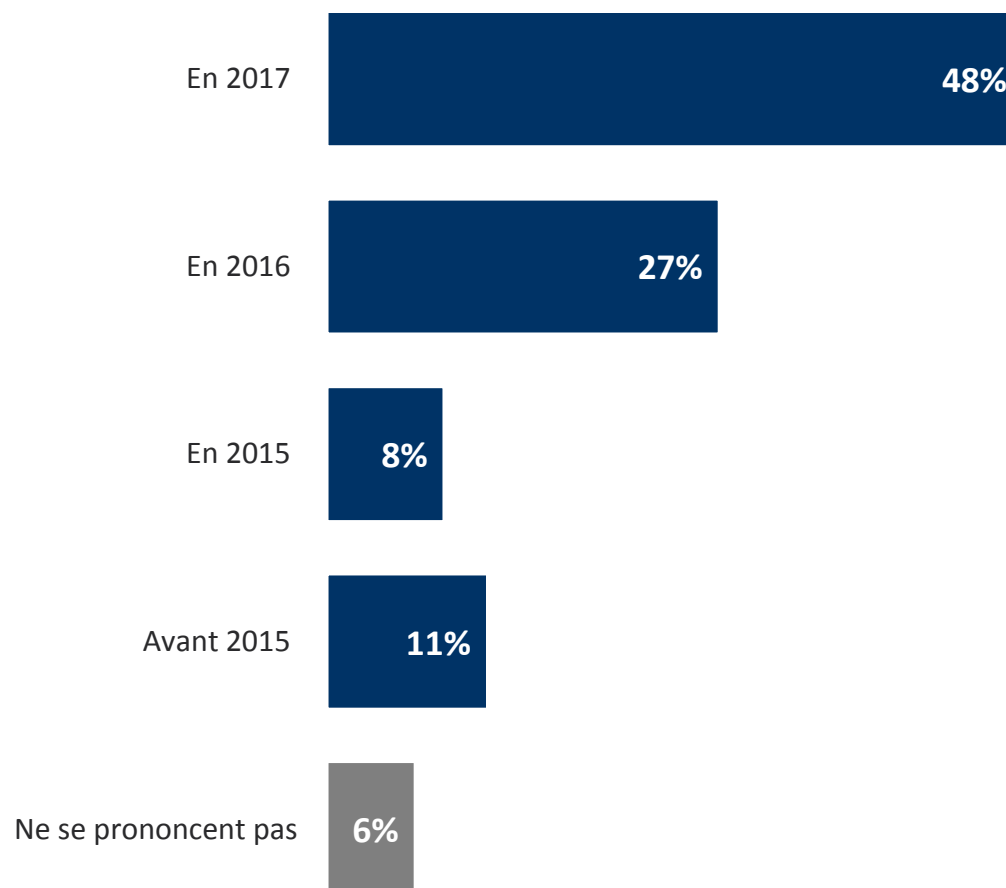
L'existence d'un document unique d'évaluation des risques au sein de la collectivité

QUESTION : Votre collectivité s'est-elle dotée d'un document unique d'évaluation des risques ?



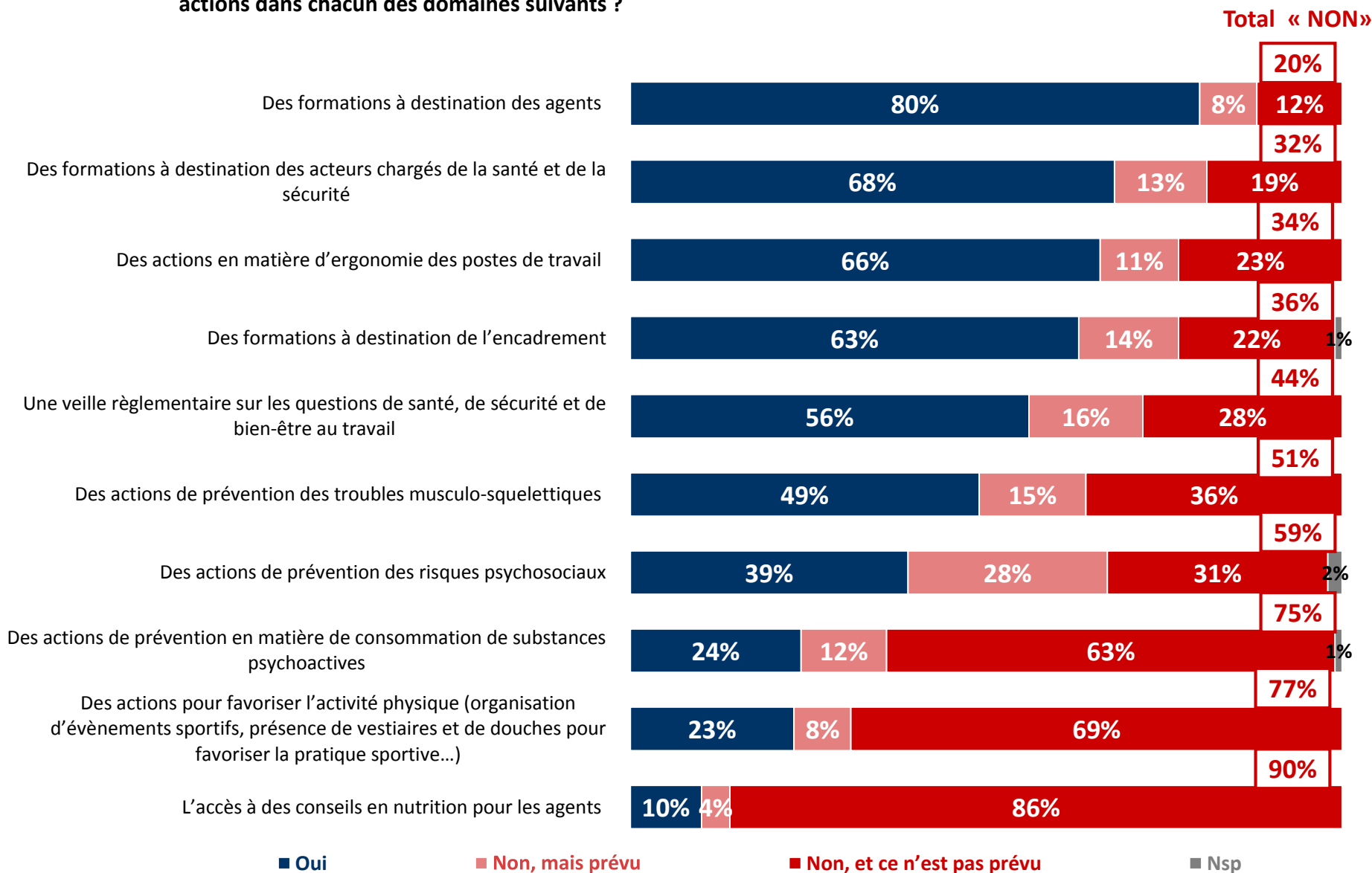
QUESTION : Ce document unique d'évaluation des risques a-t-il été mis à jour... ?

Base : question posée aux décideurs déclarant que leur collectivité s'est dotée d'un document unique d'évaluation des risques, soit **76%** de l'échantillon



La mise en place de différentes actions pour améliorer la santé et la sécurité des agents

QUESTION : Afin d'améliorer la santé, la sécurité et le bien-être des agents au travail, votre collectivité a-t-elle mis en place des actions dans chacun des domaines suivants ?



*Rappel
Ensemble
2010
« Oui »*

75%

73%

52%

36%

47%

39%

Non posé

Non posé

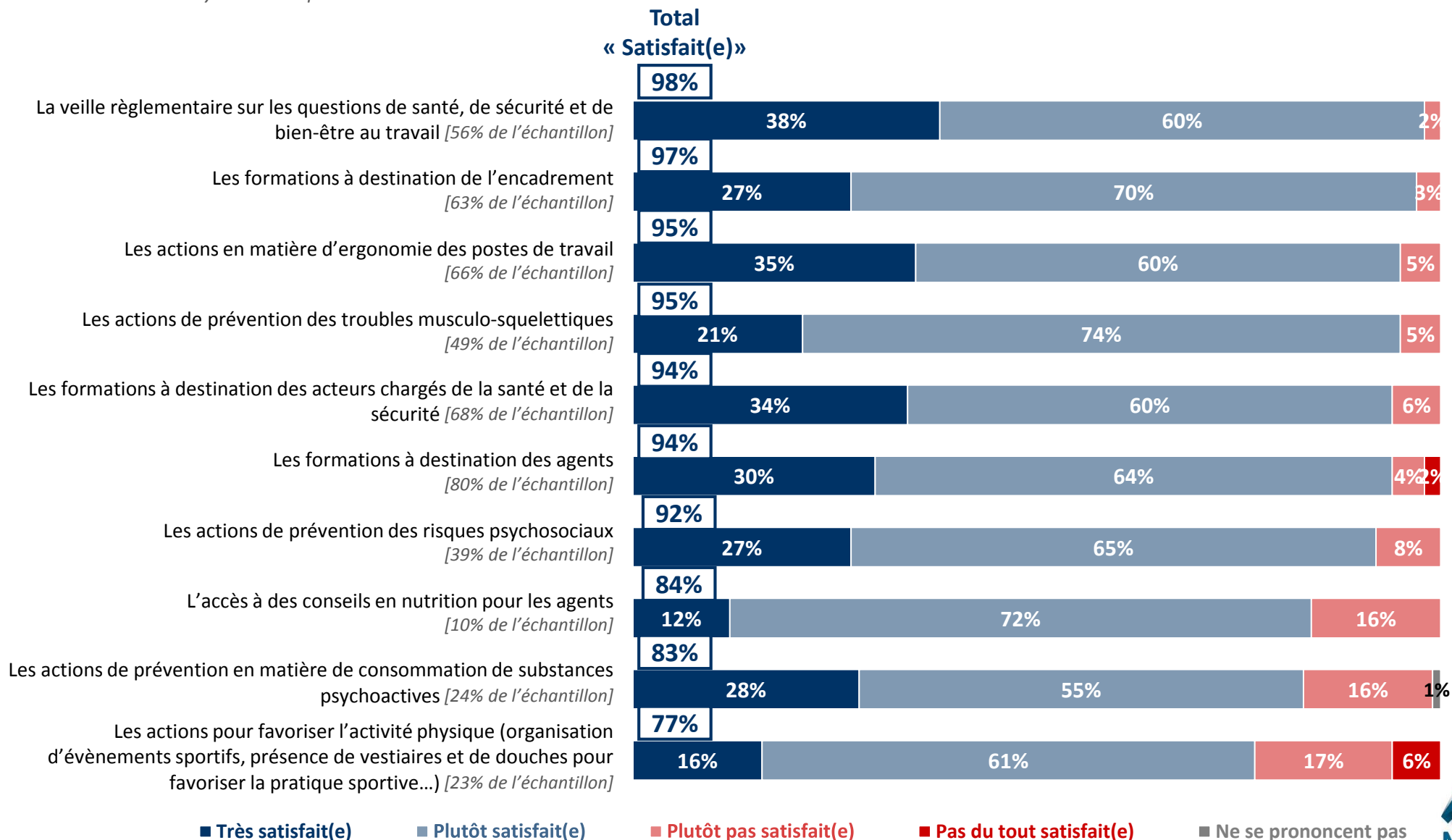
Non posé

Non posé

La satisfaction à l'égard des actions mises en place pour améliorer la santé et la sécurité des agents

QUESTION : Et diriez-vous que vous satisfait(e) ou pas satisfait(e) des actions qui ont été mises en place par votre collectivité ?

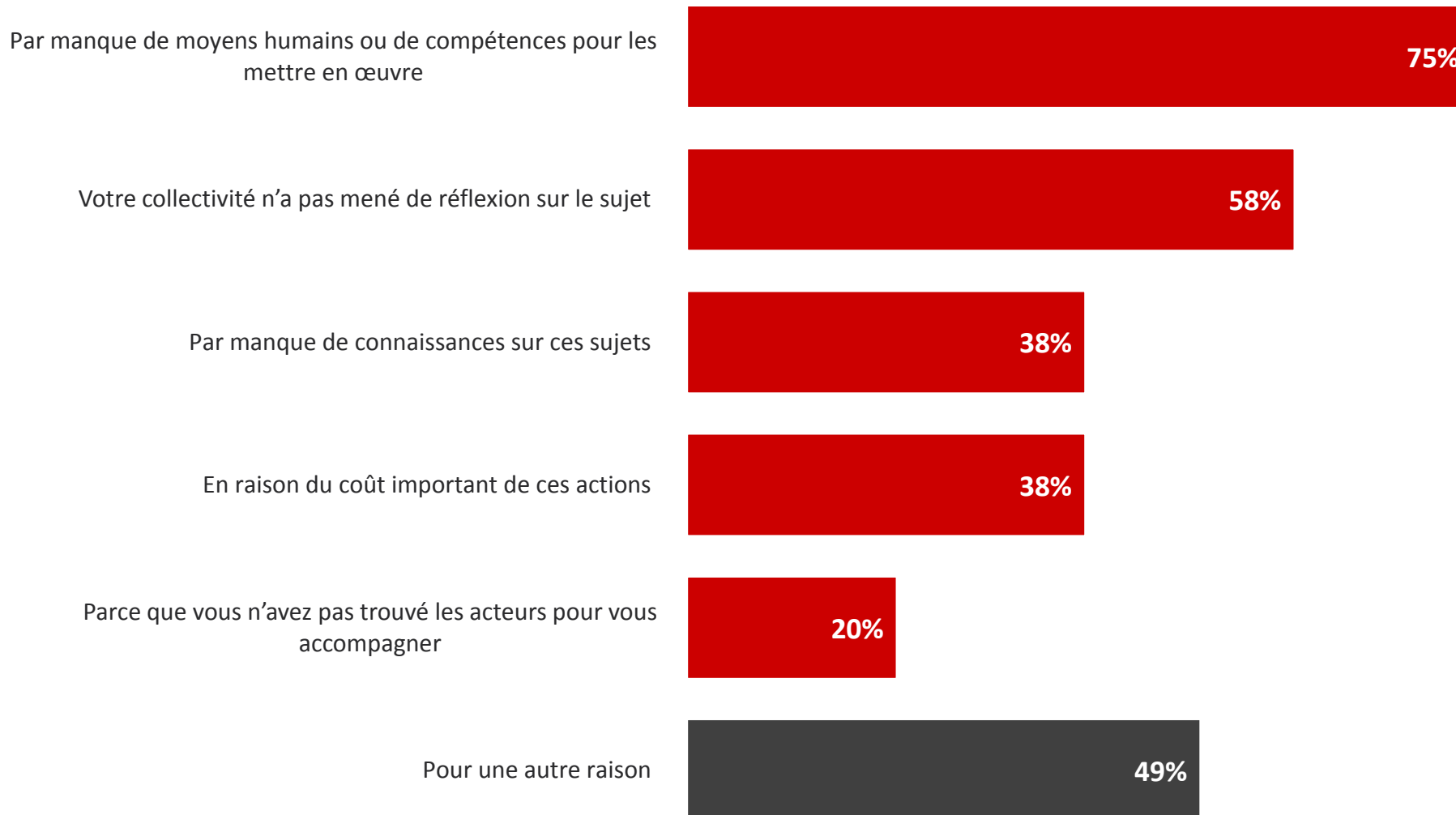
Base : décideurs ayant mis en place chacune de ces actions



Les raisons de ne pas avoir mis en place des actions pour améliorer la santé et la sécurité des agents

QUESTION : Pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous mis en place aucune de ces actions liées à la santé, à la sécurité et au bien-être au travail ?

Base : décideurs n'ayant mis en place aucune action pour améliorer la santé et la sécurité des agents, soit **19%** de l'échantillon



Total des réponses supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses.

3 | Les principaux enseignements

Le décret du 8 novembre 2011 a fixé un nouveau cadre en matière de protection sociale complémentaire et de mieux-être des agents au travail. Il autorise désormais les collectivités à financer une partie de la complémentaire santé et/ou du contrat de garantie maintien de salaire (de prévoyance) des agents. Elles déterminent alors librement le montant de leur participation financière et en choisissent les modalités, selon deux procédures, la procédure de labellisation et la convention de participation. Six ans après, la Mutuelle Nationale Territoriale a souhaité faire le point sur les conséquences de ce nouveau cadre législatif. L'étude qu'elle a commanditée auprès de l'Ifop s'est alors attachée à identifier les pratiques aujourd'hui en place dans les collectivités et à comprendre quelles en sont les modalités.

La participation financière des collectivités à la protection sociale de leurs agents a explosé en sept ans

Conséquence directe ou indirecte de l'entrée en vigueur du décret du 8 novembre 2011, la majorité des collectivités participe aujourd'hui à la protection sociale des agents, sous la forme de contrats de prévoyance (ou de garanties « maintien de salaire ») ou de complémentaires santé (ou mutuelles santé). Ainsi, près de sept collectivités sur dix (69%) offrent aujourd'hui une participation financière à un contrat de prévoyance, soit 28 points de plus qu'en 2010. La proportion de collectivités participant financièrement à un contrat de mutuelle santé a quant à elle doublé par rapport à 2010, pour s'établir aujourd'hui à 56% (+28 points). La participation des collectivités à la protection sociale des agents pourrait de surcroît continuer de progresser dans les prochaines années, puisque respectivement 9% et 8% des collectivités déclarent que cette offre est actuellement en projet. L'analyse détaillée des réponses révèle par ailleurs que la propension des collectivités à participer à la protection sociale de leurs agents croît avec leur taille et leurs effectifs. On observe également que si les collectivités de province se montrent les plus nombreuses à participer au financement d'un contrat de prévoyance (76% contre 43% en Ile-de-France), les collectivités franciliennes se révèlent au contraire légèrement plus enclines à financer la complémentaire santé de leurs agents (64% contre 54% en province).

L'encadrement des modalités de participation des collectivités à la protection sociale des agents semble avoir eu un effet incitatif pour les décideurs locaux. Parmi les collectivités ayant mis en place une participation financière, la moitié (48% pour les contrats de prévoyance et 50% pour les mutuelles santé) l'a mise en œuvre après la parution du décret. Les communes étaient les plus promptes à offrir une participation financière avant la publication du décret ; en revanche, la majorité des conseils départementaux et régionaux l'ont pour leur part mise en place après la modification du cadre législatif.

L'impact du décret sur le montant de la participation des collectivités qui offraient d'ores-et-déjà une participation financière s'avère variable en fonction du type de contrat concerné. Ainsi, 43% des collectivités qui participaient au financement du contrat de prévoyance de leurs agents avant la parution du décret ont augmenté le montant de leur participation, tandis que 56% l'ont maintenu. En revanche, seules 18% des collectivités en ont fait de même concernant le montant de leur participation au financement de la complémentaire santé de leurs agents. La plupart ont maintenu le montant de leur participation (67%), tandis que 6% ont réduit ce montant.

Dans les faits, si la proportion d'agents bénéficiant d'une participation financière de leur employeur à leur protection sociale a fortement augmenté, le montant moyen de cette participation semble en revanche avoir diminué. En effet, le montant mensuel moyen de la participation des collectivités s'élève aujourd'hui à 11,40€ (contre 17,50 € en 2013) pour les contrats de prévoyance et à 17,10 € (contre 23,50 € en 2013) pour les complémentaires santé. Notons que le montant moyen de la participation à la complémentaire santé tend à augmenter avec la taille et les effectifs de la collectivité, tandis que la tendance opposée prévaut s'agissant des contrats de prévoyance.

Au moment d'informer les agents au sujet de leur participation à la protection sociale, les collectivités ont eu recours à plusieurs canaux. L'information a été relayée aussi bien par écrit via les supports de communication interne (70%) et un courrier personnalisé (54%) qu'à l'oral lors de réunions avec l'ensemble des personnels (59%). De manière attendue, le recours à l'information en présentiel tend à décroître au sein des collectivités ayant des effectifs importants : ainsi, 85% des collectivités employant moins de 10 agents ont tenu des réunions avec l'ensemble des personnels, contre 56% des collectivités comptant plus de 50 agents.

En dépit de l'influence du décret du 8 novembre 2011, son contenu reste flou dans l'esprit des décideurs locaux

86% des décideurs locaux ont entendu parler de l'évolution du cadre juridique intervenue à la fin de l'année 2011 concernant les modalités de participation des collectivités à la protection sociale des agents. Le niveau de connaissance de cette évolution varie sensiblement en fonction de la taille de la collectivité, oscillant entre 74% dans les collectivités de moins de 10 000 habitants et 96% dans les collectivités comptant plus de 50 000 habitants.

La connaissance de l'évolution du cadre juridique été permise par différents canaux. Ils se sont en premier lieu informés par eux-mêmes, grâce à un système de veille (58%) ou en consultant la presse (56%) et Internet (52%). Dans une moindre mesure, les répondants en ont entendu parler au travers des informations délivrées par des tiers, de manière formelle via les organismes de protection sociale (50%), les correspondants mutualistes (43%), leur association professionnelle (26%) et les syndicats de leur collectivité (15%) ou informelle par le biais de leur entourage (31%). De manière attendue, les collectivités de petite taille se distinguent par une plus forte propension à récolter des informations grâce à des tiers plutôt que par leurs propres moyens.

Six ans après la publication du décret, et quel que soit le canal par lequel les décideurs en ont été informés, la connaissance de son contenu reste pour autant parcellaire. 32% des décideurs locaux interrogés déclarent connaître les modalités de participation à la protection sociale complémentaire de leurs agents, tandis que 41% en rapportent une connaissance partielle, voire aucune connaissance (13%). Il est à noter que **les élus rapportent un moindre niveau de connaissance du cadre normatif que les personnels administratifs** : ainsi, un élu sur quatre (27% contre 10% des administratifs) déclare ne pas avoir entendu parler de cette évolution juridique.

Le mode de participation choisi par les collectivités révèle une dynamique plutôt favorable aux conventions de participation

Les choix opérés par les collectivités entre les deux modes de participation proposés s'avèrent variables selon les types de contrats. En effet, **s'agissant des contrats de prévoyance, les conventions de participation apparaissent légèrement majoritaires** (54%, contre 41% de collectivités ayant opté pour une procédure de labellisation). **La labellisation prédomine à l'opposé en ce qui concerne les complémentaires santé** (62% contre 36% de conventions de participation).

La majorité des collectivités ayant opté pour une convention de participation ont été accompagnées pour sa mise en place, en particulier pour les complémentaires santé. 52% d'entre elles ont en effet missionné le centre de gestion et 17% ont eu recours aux services d'un cabinet de conseil, tandis que moins d'une collectivité sur trois (31%) l'a mise en œuvre par ses propres moyens. En ce qui concerne la convention de participation pour les contrats de prévoyance 47% des collectivités l'ont mise en place par leurs propres moyens, alors que 53% ont été accompagnées, soit en missionnant le centre de gestion (40%), soit en faisant appel à un cabinet de conseil (13%).

Les collectivités se montrent alors aujourd'hui massivement satisfaites de la modalité de participation choisie, même si l'intensité de cette satisfaction reste modérée. 91% d'entre elles se disent ainsi satisfaites de la modalité de participation choisie pour les contrats de prévoyance (dont 35% de réponses « très satisfaits ») et 90% sont dans le même cas s'agissant de leur complémentaire santé (dont 26% de réponses « très satisfaite »).

La répartition observée entre convention de participation et labellisation ne semble toutefois pas figée. Au sein des collectivités qui participaient au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents avant novembre 2011, la parution du décret a été suivie d'un changement du mode de participation dans 30% des cas concernant les contrats de prévoyance et dans 24% des cas s'agissant des mutuelles santé. **La proportion de collectivités ayant opté pour une convention de participation a en outre progressé respectivement de 22 et de 21 points depuis 2013.** Cette dynamique favorable aux conventions de participation s'explique probablement par le fait qu'il s'agisse d'un appel d'offres, dans le cadre duquel la collectivité peut mettre en concurrence plusieurs organismes et négocier les prix, mais aussi nouer une relation privilégiée avec un interlocuteur unique, ce que ne permet pas la labellisation. Pour cette raison, il apparaît logique de constater que les plus petites collectivités expriment une petite préférence pour les conventions de participation.

La décision de participer au financement de la protection sociale des agents relève en premier lieu d'une volonté des collectivités d'œuvrer en faveur de la justice sociale et de la solidarité

Invités à détailler les raisons ayant motivé leur décision de mettre en place une participation à la protection sociale de leurs agents, les décideurs locaux mettent en avant des facteurs relatifs à la justice sociale et à la protection de leurs agents. 89% des décideurs pointent leur volonté d'inciter leurs agents à souscrire une protection sociale en la rendant plus accessible. 84% (et même 91% des élus) mettent en avant la sensibilité de leur collectivité au sujet de la protection sociale, tandis que 80% invoquent leur souhait de contribuer à la solidarité et 79% (95% des élus) expliquent vouloir mieux protéger leurs agents dans le cadre de leurs missions. **Les motivations relatives à la gestion des ressources humaines et à leur image employeur apparaissent au second plan**, qu'il s'agisse de renforcer le dialogue et la cohésion sociale au sein de la collectivité (68%), d'accorder un élément de rémunération supplémentaire aux agents (45%, mais 52% dans les communes) ou de renforcer leur attractivité en tant qu'employeur (44%, mais 67% au sein des conseils départementaux et régionaux).

Le manque de moyens financiers apparaît parallèlement comme la cause principale de l'absence de participation de certaines collectivités à la protection sociale de leurs agents (71%). A un niveau inférieur, les doutes des décideurs locaux quant à l'intérêt de cette démarche pour leurs agents (33%) et pour leur collectivité (28%) sont également mis en avant. Par ailleurs, la complexité de la procédure (30%), le manque d'information (20%) et le manque de temps et de compétences (14%) s'avèrent également dissuasifs aux yeux de certaines collectivités territoriales.

Les collectivités locales sont disposées à aller plus loin dans le domaine de la protection sociale de leurs agents

Les bénéfices perçus de la participation à la protection sociale des agents sont nombreux. Ils impactent en premier lieu les agents qui portent un regard unanimement positif sur cette démarche (98%, dont 61% « tout à fait ») et voient leurs conditions de travail et de santé s'améliorer (89%, dont 40% « tout à fait »). **Ces bénéfices rejaillissent alors sur le fonctionnement quotidien de la collectivité**, en améliorant la qualité du dialogue social (79%) et en favorisant l'efficacité de la collectivité (68%, et même 77% dans les collectivités de moins de 10 000 habitants). L'impact apparaît dans une moindre mesure positif sur l'image employeur de la collectivité, en améliorant son attractivité (59%, et même 72% parmi les DRH) et en contribuant à la motivation des agents (56%, et même 71% dans les conseils départementaux et régionaux et 62% auprès des Directeurs des Ressources Humaines).

Dans cette perspective, les décideurs locaux interrogés se montrent largement favorables à l'approfondissement des mesures relatives à la protection sociale des agents. Les actions informatives et préventives sont logiquement les mieux accueillies. 89% des décideurs locaux se déclarent ainsi favorables à la mise en place de mesures d'information supplémentaires à destination des agents et des décideurs des collectivités territoriales concernant la protection sociale complémentaire. 87% accueilleraient favorablement la mise en place d'un cadre juridique incitant les collectivités à instaurer des actions de mieux-être au travail et 86% expriment leur adhésion à la mise en place par les organismes d'assurance de dispositifs articulés entre le risque statutaire, la garantie maintien de salaire et des actions de prévention et de mieux-être au travail.

De manière attendue, les mesures coercitives recueillent une adhésion moins forte, mais sont néanmoins accueillies de manière bienveillante. 78% des décideurs locaux se montrent en effet favorables à l'obligation de délibérer sur la participation en matière de protection sociale complémentaire pour l'ensemble des collectivités territoriales, tandis que trois décideurs sur quatre adhèrent à l'idée de rendre obligatoire la participation financière des collectivités à la couverture de leurs agents en matière de prévoyance (76%) et de complémentaire santé (75%). Il convient néanmoins de souligner qu'au sein des collectivités ne participant pas à l'heure actuelle au financement de la protection sociale de leurs agents, les scores d'adhésion aux mesures coercitives présentées s'établissent entre 9 et 21 points en-dessous de ceux relevés auprès des collectivités offrant une participation financière, mais restent toutefois majoritaires. Par exemple, 59% se déclarent favorables à l'idée de rendre obligatoire pour les collectivités de participer au financement d'un contrat de prévoyance et 66% abondent en ce sens concernant le financement d'une mutuelle.

Les décideurs se montrent en revanche plus partagés quant aux évolutions possibles du cadre légal, qu'il s'agisse de la prise en compte du caractère solidaire de la proposition lors des appels d'offres (53% y sont favorables, tandis que 44% y sont opposés) ou du renforcement des obligations en matière de solidarité entre agents actifs et retraités (57% y sont opposés, 36% considèrent qu'il faut renforcer ces obligations et 3% qu'il faut les réduire). Il est à noter que 35% des décideurs interrogés au sein de collectivités employant moins de 10 agents souhaitent que ce dernier type d'obligation soit réduit.

Les collectivités ont développé une sensibilité et un engagement réels à l'égard des questions de prévention et de bien-être au travail...

La santé et la sécurité des agents constituent les deux sujets prioritaires aux yeux des décideurs locaux interrogés. Si les sept thématiques étudiées sont jugées importantes pour leur collectivité (avec des scores d'agrément systématiquement supérieurs à 90%),

deux d'entre elles se détachent des autres. Il s'agit de la sécurité (99% de réponses « important », dont 83% de réponses « très important ») et de la santé au travail (98% de réponses « important », dont 70% de réponses « très important »). Les thématiques afférentes à la qualité des conditions de travail des agents viennent ensuite, à l'instar du bien-être des agents (jugé important par 98% des décideurs, et même « très important » pour 62% d'entre eux), de la prise en compte des situations de handicap (99%, dont 59% de réponses « très important ») et de la lutte contre l'absentéisme (93%, dont 62% de réponses « très important »). Le reclassement et le maintien dans l'emploi et la productivité des agents figurent enfin au bas de la hiérarchie. Bien qu'ils soient jugés importants de manière quasi-unanime, seuls ces deux items apparaissent « très importants » aux yeux d'une minorité de décideurs.

Corollaire de leur sensibilité à ces problématiques, les collectivités ont instauré un nombre croissant d'actions afin d'améliorer la santé, la sécurité et le bien-être des agents au travail. La majorité des collectivités a ainsi mis en place ou prévu de déployer sept des dix actions présentées dans le cadre du questionnaire. **Les formations à destination des agents constituent l'action la plus fréquemment mise en œuvre** (80%, soit un chiffre en hausse de 5 points par rapport à 2010, tandis que 8% prévoient de le faire). Bien qu'en recul par rapport à 2010, les formations à destination des acteurs chargés de la santé et de la sécurité ont été mises en œuvre dans plus de deux collectivités sur trois (68%, -5 points) et 13% projettent de le faire. **63% des décideurs déclarent également avoir déployé des formations à destination de l'encadrement, soit un score en progression de 27 points par rapport à 2010 et qui témoigne d'une appropriation et d'un engagement en faveur de cette problématique à tous les échelons de la collectivité.** Au regard de la proportion de collectivités déclarant projeter de mettre en place ce type d'actions (14%), le personnel encadrant de près de huit collectivités sur dix pourrait à terme avoir reçu une formation relative à la santé et à la sécurité au travail. Notons par ailleurs que 56% des collectivités ont mis en place une veille réglementaire sur les questions de santé, de sécurité et de bien-être au travail (+9 points) et que 16% projettent de le faire, ce qui semble là-aussi témoigner d'un vif intérêt pour ces thématiques, voire d'une volonté de faire preuve de proactivité.

Les actions mises en place au titre de la santé au travail apparaissent plus disparates. Les deux tiers des collectivités se sont certes engagées au sujet de l'ergonomie des postes de travail (66%, soit un score en hausse de 14 points par rapport à 2010, tandis que 11% des collectivités projettent de le faire). Les actions de prévention des troubles musculo-squelettiques restent en revanche minoritaires en dépit d'une forte progression (49%, + 10 points), de même que les actions de prévention des risques psychosociaux (39%). Cette dernière problématique semble toutefois attirer l'attention des décideurs locaux, puisque 28% d'entre eux déclarent projeter de mener des actions dans ce domaine.

Soulignons enfin que **les collectivités semblent pour le moment placer au second plan des thématiques telles que l'hygiène de vie et la lutte contre les addictions**, jugées peut-être moins directement liées à l'activité professionnelle des agents, voire relevant davantage de la sphère privée. Ainsi, 24% des décideurs locaux ont déployé des actions de prévention en matière de consommation de substances psychoactives, 23% en ont fait de même pour favoriser l'activité physique et 10% ont diffusé des conseils en nutrition. Les décideurs des collectivités locales de grande taille et les Directeurs des Ressources Humaines se montrent d'ailleurs systématiquement plus nombreux à répondre par l'affirmative concernant la mise en place de chacune des dix actions présentées.

Les collectivités n'ayant mis en place aucune action liée à la santé, à la sécurité et au bien-être au travail mettent en avant plusieurs facteurs. Davantage qu'une absence de réflexion sur le sujet (58%), leurs réponses révèlent un besoin d'accompagnement, le manque de moyens humains étant l'argument le plus cité (75%) tandis que le manque de connaissances sur le sujet (38%) et l'incapacité à trouver des acteurs pour les guider (20%) apparaissent également comme des facteurs revêtant une importance significative. Le coût important de ces actions est également mis en avant (38%).

...mais ces engagements restent insuffisamment formalisés d'un point de vue réglementaire

En dépit de l'attention portée à la prévention au travail, seuls **76% des décideurs interrogés (et à peine 58% en Ile-de-France)** déclarent avoir mis en place un document unique d'évaluation des risques. Ainsi, 15 ans après la mise en œuvre du décret portant obligation pour tout employeur de remplir un DUERP, une collectivité sur quatre (23%) – et même une sur trois (35%) parmi celles qui emploient moins de 50 agents – ne s'est pas dotée de ce document. **Alors que la loi prévoit une mise à jour annuelle de ce document, seules 48% des collectivités concernées l'ont en outre actualisé en 2017.** S'il est probable que parmi les 27% de collectivités ayant mis à jour leur DUERP en 2016, certaines le feront d'ici la fin de l'année, il n'en demeure pas moins qu'une collectivité sur cinq (19%) n'a pas actualisé ce document depuis 2015, voire avant.