

HORIZON RH

numéro
#12

2^e SEMESTRE 2024

P3 C'EST DANS L'AIR
La participation des employeurs
à la prévoyance devient
obligatoire

P4 IN SITU
La paie à façon,
fini le casse-tête
des salaires !

P8 SOLUTIONS RH
Le rapport social
unique à façon



ENJEUX RH

DÉVELOPPER UNE DÉMARCHE
DE QUALITÉ DE VIE
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL



SOMMAIRE

C'EST DANS L'AIR... 3

- ◆ Développez l'apprentissage dans votre collectivité
- ◆ Lancement de la partie réglementaire du code général de la fonction publique
- ◆ Secrétaire général de mairie : accédez à la catégorie B
- ◆ Assurance statutaire : évolution des garanties et des tarifs
- ◆ Tic, tac : la participation des employeurs à la prévoyance devient obligatoire

IN SITU 4-5

- ◆ Saône, Audincourt, Lougres : la paie à façon, fini le casse-tête des salaires !

ENJEUX RH 6

- ◆ Développer une démarche de qualité de vie et des conditions de travail

OBSERVATOIRE TERRITORIAL 7

- ◆ Les grandes tendances de l'emploi dans la fonction publique territoriale

SOLUTIONS RH 8

- ◆ Le rapport social unique à façon



ÉDITO

Christian HIRSCH
Président du centre
de gestion du Doubs

Alors que les collectivités locales se trouvent face à des défis sans précédent, que les contraintes budgétaires pèsent de plus en plus sur leur fonctionnement quotidien et sur les projets d'investissement, que les turbulences politiques nationales ne permettent pas de se projeter vers l'avenir avec une sereine visibilité, vos représentants au conseil d'administration du centre de gestion du Doubs restent plus que jamais mobilisés pour être à vos côtés.

Le CDG25, établissement public local, est un acteur clé dans l'accompagnement des élus employeurs, dans la résolution de problématiques complexes liées à la gestion des ressources humaines. Les équipes sont à votre écoute et vous apportent un soutien juridique, administratif et un accès à de nombreux services mutualisés.

Parce qu'unir nos forces permet de renforcer la cohésion territoriale et d'assurer une réponse collective face aux enjeux locaux, l'ensemble des grosses collectivités de notre territoire ont fait le choix d'adhérer au centre de gestion du Doubs.

Après la Ville de Montbéliard et son CCAS et le Conseil Départemental du Doubs en fin d'année 2023, la Région Bourgogne Franche-Comté, la Ville de Besançon, son CCAS et Grand Besançon Métropole ont signé en fin d'année 2024 leur convention d'adhésion.

Cette confiance nous honore et nous oblige à délivrer, comme nous le faisons avec le même engagement pour les plus petites collectivités, un service de qualité.

Si certains services publics de l'État se désengagent, notre mission d'accompagnement, de conseil et de soutien aux collectivités reste intacte et même renforcée. Nous continuons à être un relais essentiel pour garantir l'efficacité de l'action publique locale, et ce, dans un contexte où les collectivités locales ont plus que jamais besoin de partenaires fiables et compétents pour mener à bien leurs projets.

L'innovation reste un maître mot dans la conduite de notre action, c'est pourquoi nous continuons et continuerons à développer de nouvelles missions au bénéfice des collectivités, comme la création récente d'une prestation d'accompagnement à la gestion des dossiers complexes, conscient que les collectivités ont besoin d'être épaulées dans la résolution de problématiques de plus en plus techniques et nécessitant une expertise pointue.

Le CDG25, en restant présent au quotidien, est un rempart face à l'isolement des collectivités et un pivot pour maintenir la continuité du service public, là où l'État n'est plus en mesure d'agir.

C'est par notre action collective, en pleine conscience des enjeux politiques et financiers, que nous réussirons à garantir un avenir pérenne pour les collectivités locales et, par extension, pour nos citoyens. Ensemble, nous serons à la hauteur des défis de demain.

Directeur de la publication : Christian Hirsch
Rédacteur en chef : Michaël Thomas
Coordination : Salima Belaoui
Photos : CDG25
Comité de rédaction : Michaël Thomas, Laurent Thomas, Marie Pourny, Matthieu Armbruster, Fabrice Babbi, Vincent Comor, Noémie Doison et Salima Belaoui
Graphisme, mise en page et impression : Elephant Com and Events
Centre de gestion du Doubs
50, avenue Wilson - CS 98416
25208 Montbéliard Cedex
Tél. : 03 81 99 36 36 - Courriel : secretariat@cdg25.org
www.cdg25.org
Revue semestrielle

DÉVELOPPEZ L'APPRENTISSAGE DANS VOTRE COLLECTIVITÉ

L'APPRENTISSAGE EST UNE SOLUTION IDÉALE POUR RECRUTER ET FORMER VOS FUTURS TALENTS TOUT EN RÉPONDAANT AUX BESOINS SPÉCIFIQUES DE VOTRE COLLECTIVITÉ.

Ce mode de recrutement présente de nombreux avantages : il permet de transmettre vos savoir-faire, de renforcer vos équipes avec des profils motivés, et de bénéficier d'aides financières. Le CNFPT organise sa campagne de recensement des besoins en apprentissage du 20 janvier au 21 mars 2025. Pour vous accompagner dans cette démarche, votre centre de gestion est à votre disposition pour vous aider à identifier les postes adaptés et les formations pertinentes. Ne manquez pas cette opportunité de valoriser l'apprentissage au sein de vos services. Contactez-nous dès aujourd'hui et participez activement à cette campagne essentielle pour le développement des compétences territoriales !

CONTACT

recrutement@cdg25.org
Tél. 03 81 99 36 36

PLUS D'INFOS

www.cdg25.org
Rubrique : gérer les RH / recrutement / autres recrutements

LANCEMENT DE LA PARTIE RÉGLEMENTAIRE DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

UN DÉCRET DU 6 NOVEMBRE 2024 ACTE LA CRÉATION DES DEUX PREMIERS TOMES DE LA PARTIE RÉGLEMENTAIRE DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (CGFP) SUR LES HUIT PRÉVUS D'ICI À 2026.

Ces 2 premiers tomes portant sur « les droits, obligations et protections des agents publics » et « l'exercice du droit syndical et le dialogue social dans la fonction publique » entreront en vigueur le 1er février 2025 à l'exception des dispositions relatives au vote électronique par internet pour les élections professionnelles qui entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique.

CONTACT

guichet.employeur@cdg25.org
Tél. 03 81 99 36 36

PLUS D'INFOS

www.cdg25.org

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE : ACCÉDEZ À LA CATÉGORIE B

Jusqu'au 31 décembre 2027, les fonctionnaires titulaires des grades d'adjoint administratif territorial principal de 2^e classe et de 1^{re} classe, exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants, peuvent bénéficier d'une promotion interne dans le cadre d'emplois des rédacteurs, sans quotas, s'ils comptent au moins 4 ans de services publics effectifs dans ces fonctions. Le centre de gestion est compétent pour établir les listes d'aptitude sur propositions des autorités territoriales. Des sessions de promotion seront régulièrement organisées pour permettre aux secrétaires généraux de mairie de bénéficier de cette promotion.

CONTACT

guichet.employeur@cdg25.org
Tél. 03 81 99 36 36

PLUS D'INFOS

www.cdg25.org

AU 1^{ER} JANVIER 2025

ASSURANCE STATUTAIRE ÉVOLUTION DES GARANTIES ET DES TARIFS

À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2025, LE CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE STATUTAIRE ÉVOLUE POUR LES COLLECTIVITÉS COMPTANT MOINS DE 30 AGENTS CNRACL.

Si les risques couverts restent inchangés, le niveau de garantie sera ajusté : les indemnités journalières prises en charge passeront de 100 % à 90 %. Cette évolution s'accompagne d'une augmentation des tarifs, qui passeront de 6,88 % en 2023/2024 à 7,71 % en 2025. Cette révision intervient conformément à la clause de révision basée sur les résultats du contrat, tout en prenant en compte les impératifs budgétaires des collectivités. Le centre de gestion reste mobilisé pour vous accompagner face à ces évolutions et maintenir une couverture adaptée à vos besoins.

CONTACT

contrat.groupe@cdg25.org
Tél. 03 81 99 36 36

PLUS D'INFOS

www.cdg25.org
Rubrique : gérer les RH / assurance statutaire et protection sociale complémentaire / assurance statutaire des collectivités

TIC, TAC LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS À LA PRÉVOYANCE DEVIENT OBLIGATOIRE

DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2025, LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DES EMPLOYEURS PUBLICS À LA PRÉVOYANCE DE LEURS AGENTS EST OBLIGATOIRE.

La prévoyance permet de protéger les agents en cas d'arrêt de travail prolongé, d'invalidité ou de décès, en complétant leurs revenus ou en aidant leurs proches dans ces situations difficiles. Les employeurs doivent prendre en charge au minimum 7 € par agent et par mois. Cette évolution vise à renforcer la protection sociale des agents publics et à harmoniser les pratiques entre employeurs. Le centre de gestion reste à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en œuvre de cette obligation et répondre à vos questions.

CONTACT

contrat.groupe@cdg25.org
Tél. 03 81 99 36 36

PLUS D'INFOS

www.cdg25.org
Rubrique : gérer les RH / assurance statutaire et protection sociale complémentaire / protection sociale complémentaire des agents

SAÔNE, AUDINCOURT, LOUGRES

La paie à façon : fini le casse-tête des salaires !

C'EST LE DÉBUT DU MOIS, IL EST TEMPS DE S'OCCUPER DES PAIES. RÉGLEMENTATIONS CHANGEANTES, CAS PARTICULIERS, DÉCLARATIONS DIVERSES, LES TEXTES S'EMPILENT SUR LE BUREAU DES SERVICES RH COMME DES BRIQUES DE TETRIS. ENVIE DE FAIRE PLACE NETTE ET DE VOUS DÉCHARGER DE CES TRACAS ? AVEC LE SERVICE « PAIE À FAÇON » DU CENTRE DE GESTION DU DOUBS (CDG 25), LES COLLECTIVITÉS PEUVENT DÉSORMAIS CONFIER LA RÉALISATION DE LEURS PAIES À DES EXPERTS, ET SIMPLIFIER LEUR QUOTIDIEN ADMINISTRATIF.

“ Décharger les collectivités de la gestion technique et réglementaire de la paie, pour qu'elles puissent se concentrer sur leurs missions essentielles, tout en leur assurant de garder la main sur leur rôle décisionnel. ”

La prestation dite de « paie à façon » repose sur un principe simple : décharger les collectivités de la gestion technique et réglementaire de la paie, pour qu'elles puissent se concentrer sur leurs missions essentielles, tout en leur assurant de garder la main sur leur rôle décisionnel. En effet, le CDG ne joue qu'un rôle d'opérateur, et non de censeur.

En confiant la réalisation de leurs paies à des experts du centre de gestion, les collectivités bénéficient d'une facturation au bulletin, particulièrement avantageuse pour les petites communes. « Pour une petite structure comme la nôtre, ce service est un gain de temps précieux. La paie exige une veille technique constante, et c'est bien plus simple de déléguer cette tâche, c'est un garde-fou précieux », explique Charlotte Momper, Directrice Générale des services de la Ville de Saône. « La collectivité a désormais la certitude que les fiches de paie sont conformes à la réglementation en vigueur, sans devoir se former en permanence aux nouvelles normes » apprécie Benoît Vuillemin, maire de la Ville de Saône.

Quant à Audincourt, où sont traités 250 bulletins mensuels, ce service permet de rationaliser

le budget tout en libérant les équipes des contraintes techniques et légales de la paie. « Nous gardons la maîtrise de nos contrats et ajustons le budget en fonction du nombre d'agents. C'est transparent et prévisible, ce qui rend le service particulièrement adapté à notre organisation. Et cela nous permet de recentrer les actions de la collectivité sur des missions qui ont plus de valeur ajoutée », confie Franck Renaud, directeur des ressources humaines d'Audincourt.

UNE SÉCURISATION À TOUS LES NIVEAUX

Afin d'assurer une veille juridique rigoureuse, le CDG 25 a investi dans le logiciel Berger-Levrault (Sedit RH), conçu pour les collectivités et mis à jour en continu par l'éditeur. « En confiant la réalisation des paies au centre de gestion, les collectivités s'exposent moins aux erreurs de calcul », explique Fabrice Babbi, responsable du pôle Finances et Optimisations au CDG 25.

Les risques en cas d'erreur ? « Les collectivités peuvent être rappelées à l'ordre par la Cour régionale des comptes », souligne-t-il. Le CDG 25 se charge donc d'assurer une conformité stricte et de corriger les éventuelles erreurs relevées, allant jusqu'à offrir un « service après-vente » pour rectifier les anomalies détectées dans les déclarations sociales nominatives (DSN), qui centralisent toutes les données liées aux charges et cotisations.

L'externalisation des paies permet également de sécuriser le calendrier : « La paie, cela revient tous les mois. En cas de congés ou d'arrêt maladie des agents dédiés, il peut être compliqué de prendre le relais, sans disposer d'une technicité suffisante. Avec la paie à façon, quoiqu'il arrive, les paies seront prêtes

pour la fin du mois », apprécie Franck Renaud. Avec environ 1 000 bulletins de paie à sortir chaque mois, les 3,5 agents du CDG dédiés à cette mission font preuve d'une remarquable efficacité.

À souligner également, qu'en cas d'arrêt inopiné, le CDG peut mettre en place un « dépannage paie », indépendamment du service « paie à façon » pour s'occuper in situ des paies, sur le logiciel de la collectivité. Ce dépannage peut durer jusqu'à 6 mois.

UN TRANSFERT D'INFORMATION SIMPLIFIÉ

Chaque mois, les collectivités qui ont souscrit à la prestation paie transmettent les variables de paie (heures supplémentaires, arrêts maladie, etc.) au CDG 25, souvent via un portail d'échange collaboratif sécurisé. Cet outil assure un transfert de données conforme aux normes RGPD, un point essentiel quand on manipule des informations sensibles. Et cerise sur le gâteau, son ergonomie facilite la prise en main.

DES PISTES D'OPTIMISATION

Bien que le service ne soit en place que depuis moins de deux ans, les retours d'expérience sont globalement positifs. Le CDG 25 reste néanmoins à l'écoute des collectivités pour adapter ses prestations. Quelques ajustements sont encore nécessaires pour améliorer l'expérience utilisateur. Franck Renaud précise :



« Des optimisations seraient bienvenues, notamment pour faciliter la consultation des données sur plusieurs mois. Cela nous permettrait d’obtenir les statistiques et indicateurs budgétaires dont nous avons besoin ».

Françoise Dufour, secrétaire générale de mairie à la Ville de Lougres, suggère : « Le service pourrait aller encore plus loin : il faudrait qu’on n’ait à fournir que les variables et qu’ensuite le CDG se charge du reste, de la réalisation des paies à l’édition et l’envoi des bulletins, ainsi que des diverses déclarations qui demeurent encore à notre charge, comme le supplément familial par exemple ».

TOUJOURS PLUS LOIN DANS L’ACCOMPAGNEMENT RH

D’autres pistes RH sont également soulevées : développer la mutualisation au niveau des

formations et des postes à pourvoir, faciliter le suivi des habilitations et la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), autant de services qui pourraient répondre aux besoins des collectivités. De son côté, Fabrice Babbi a de la suite dans les idées : « Nous réfléchissons à mettre en place des agents qui se déplaceraient dans les collectivités afin de réaliser un audit et s’assurer qu’elles sont dans les clous de la veille réglementaire ».

CONTACT

guichet.employeur@cdg25.org

PLUS D’INFOS

www.cdg25.org

Rubrique : gérer les RH / rémunération et avantages financiers / rémunération

DU TEMPS POUR S’INVESTIR DES MISSIONS STRATÉGIQUES

Au-delà des avantages opérationnels, la paie à façon peut également permettre aux collectivités de recentrer leurs efforts sur leurs priorités, comme le service aux citoyens, le développement de projets locaux ou le renforcement de l’accompagnement des agents et d’élargir les horaires d’ouverture de la mairie.

Un argument de plus pour sauter le pas ?

Développer une démarche de qualité de vie et des conditions de travail

ET SI, AMÉLIORER LA QUALITÉ DU SERVICE AUX USAGERS ET LE BIEN-ÊTRE DES AGENTS POUVAIT ALLER DE PAIR ? DÉPLOYER UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT) PERMET NOTAMMENT DE RÉPONDRE À CETTE FINALITÉ.

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Aujourd'hui, les enjeux en matière de ressources humaines sont nombreux : favoriser la cohésion d'équipe et la motivation professionnelle, accompagner les changements et les transformations, prévenir les risques et l'usure au travail, être plus attractif, etc. Ces objectifs doivent pouvoir être conciliés avec un développement de la qualité du service aux usagers et de nouvelles actions pour le public.

La mise en œuvre d'une démarche QVCT a pour ambition de traiter de manière commune, ces enjeux du travail, sociétaux et de performance des collectivités.

Une démarche QVCT est une démarche générale, intégrée et collaborative, qui permet une vision globale de l'activité dans une collectivité. Ce n'est en aucun cas un nouveau sujet à la mode, autonome ou isolé des autres projets.

Cette démarche QVCT permet d'avoir un cadre pour l'action et de s'engager sur des thématiques particulières telles que le management, la gestion de l'absentéisme, la conduite d'un projet de réorganisation, la prévention des risques professionnels et/ou des risques psychosociaux.

6 CHAMPS D'ACTION INVESTIS (CLASSIFICATION ANACT)

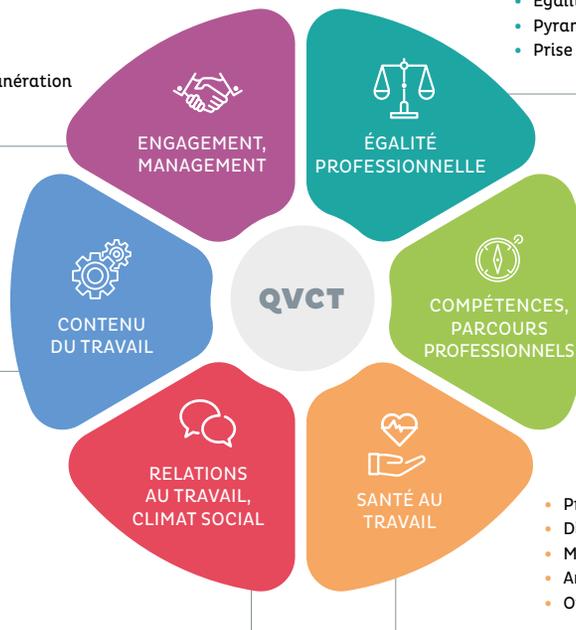
- Les relations au travail et le climat social
- La santé au travail
- L'égalité professionnelle pour tous
- Le contenu du travail
- Les compétences et les parcours professionnels
- Le management participatif et l'engagement

LA DÉMARCHE QVCT, UNE VISION GLOBALE

- Connaissance de la stratégie, du projet de la structure
- Clarté des rôles
- Diffusion des procédures de travail
- Temps d'échanges sur le travail
- Transparence de la politique de rémunération
- Informations sur les changements

- Clarté au travail
- Autonomie dans le travail
- Moyens pour réaliser le travail
- Clarté des consignes
- Gestion l'activité
- Répartition de la charge de travail

- Relation au travail
- Organisation des réunions internes
- Diffusion des supports internes
- Rôle des instances
- Éléments conviviaux
- Lieux de pause



- Conciliation vie professionnelle et vie personnelle
- Aménagement des horaires
- Usage des outils de communication
- Égalité professionnelle femmes/hommes
- Pyramide des âges
- Prise en compte du handicap

- Parcours d'intégration
- Entretiens individuels
- Gestion des compétences
- Plan de formation
- Adaptation des compétences
- Utilisation des dispositifs

- Prise en compte de la santé
- Diffusion de DUERP
- Mise en œuvre du plan d'actions
- Aménagement des lieux et postes
- Optimisation de déplacements professionnels

COMMENT SE LANCER ?

Une démarche QVCT est une approche globale et progressive qui est structurée autour de 3 grands principes :

1 Oser dire : parler du travail pour l'améliorer, recréer du lien

2 Préciser ensemble les besoins techniques, sociaux, économiques de la collectivité

3 Expérimenter concrètement les projets co-construits avec les agents

Le préalable indispensable à toute démarche QVCT est d'avoir un engagement et un soutien permanent au plus haut niveau. Engager une telle démarche doit émaner d'une volonté politique.

La démarche QVCT se construit ensuite au plus près du terrain, avec des actions collectives et participatives. Le comité de pilotage formalisera les enjeux, les moyens, les méthodes et les outils nécessaires.

Après des étapes de diagnostic et de réflexions collaboratives, les groupes de travail proposeront des actions à expérimenter. Les mesures déployées devront ensuite, être suivies et évaluées afin le cas échéant, d'être ajustées ou modifiées avant d'être étendues et pérennisées.

La démarche QVCT se poursuit par un processus d'amélioration continue, toujours de manière collaborative, puis, le cycle continue.

Sources : ANACT, Association des DRH de Grandes Collectivités

CONTACT guichet.employeur@cdg25.org



Observatoire territorial

Les grandes tendances de l'emploi dans la fonction publique territoriale

La 13^e édition du Panorama, réalisé par la FNCDG et l'ANDCDG met en lumière les grandes tendances de l'emploi dans la fonction publique territoriale (FPT).

Avec 1,98 million d'agents répartis parmi 37 757 employeurs, les effectifs se stabilisent globalement, malgré des disparités selon les types et tailles de collectivités. Les communes restent les principaux employeurs, suivies des intercommunalités et des départements.

Cependant, les tensions sur le marché du travail persistent, comme en témoignent des offres d'emploi non pourvues dans 17 % des cas en 2023. Les métiers techniques, administratifs et médico-sociaux figurent parmi les plus recherchés. La nomination croissante de contrac-

tuels (51 % en 2023) souligne une diversification des modes de recrutement, en dérogation au principe de titularisation des emplois publics.

Les employeurs territoriaux font face à des défis majeurs : attractivité, promotion interne, mobilité et gestion prévisionnelle des compétences. Ce panorama constitue un outil stratégique essentiel pour anticiper les besoins et structurer les politiques RH face à des mutations profondes, notamment celles liées à l'évolution des départs à la retraite et à l'émergence de nouveaux métiers.

RÉPARTITION DES EMPLOIS PERMANENTS selon le type d'emploi et le temps de travail



TYPE D'EMPLOI



FONCTIONNAIRES

1,4 million d'agents environ

CONTRACTUELS

400 000 agents en emplois permanents environ (51 % des nominations récentes)

TEMPS DE TRAVAIL



TEMPS PLEIN
79 %



TEMPS NON COMPLET DÉCIDÉ PAR L'EMPLOYEUR
6 %

TEMPS PARTIEL DEMANDÉ PAR L'AGENT
15 %

Le rapport social unique à façon

TOUT EMPLOYEUR PUBLIC DOIT OBLIGATOIREMENT ÉLABORER, CHAQUE ANNÉE, UN RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) RASSEMBLANT LES ÉLÉMENTS ET DONNÉES EN VUE DE DÉTERMINER LA STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES.

CONTACT

Vincent Comor
Tél. 03 81 99 36 38
bilan.social@cdg25.org

Nos atouts

- + une solution clé en main : réalisation du rapport social unique - recueil, vérification et saisie des données
- + un éclairage objectif sur les points essentiels de vos ressources humaines
- + une expertise en analyse des données
- + une application web dédiée aux enquêtes "données sociales"
- + un bilan complet et détaillé

La richesse et la variété des indicateurs permettent d'étudier en détail la situation de la collectivité et le profil des agents, sur une grande diversité de thèmes tels que les effectifs, le déroulement de carrière, le temps de travail, la rémunération, les conditions de travail, l'absentéisme, la formation, les droits sociaux.

Le centre de gestion peut réaliser le rapport social unique en assurant la saisie et l'exploitation des données.

Le rapport social unique en 6 étapes

1 CADRAGE

En collaboration avec le chargé de prospective emploi, définition de la demande, des priorités, des acteurs concernés et de la méthodologie

2 LANCEMENT

Sensibilisation et mobilisation des acteurs clés (DGS, RH, comptables, etc.)

3 COLLECTE ET SAISIE DES DONNÉES

Rassemblement et saisie des données à partir des ressources internes de la collectivité et du centre de gestion

4 VÉRIFICATION ET TRANSMISSION

Vérification et contrôle des données, et transmission du fichier au centre de gestion

5 VALIDATION

Le centre de gestion contrôle et saisie les données dans l'application nationale. Ces dernières sont transmises à la Direction générale des collectivités locales (DGCL) et autres acteurs

6 EXPLOITATION

À partir des données collectées, le chargé de prospective emploi répond aux interrogations de la collectivité, en proposant des outils d'aide à la décision (synthèses thématiques : absentéisme, risques psycho-sociaux, comparaison à un échantillon...)

À SAVOIR

Collectivités affiliées : cette prestation est facturée sur la base d'un montant forfaitaire à partir de 5 agents (pas de forfait pour les collectivités de moins de 5), et un tarif fixe de 10 € par agent.

