

## **Fin 2017, un peu plus de deux contractuels de la FPT sur cinq occupent un emploi permanent**

### **Exploitation nationale des bilans sociaux au 31/12/2017**

**Au 31 décembre 2017, les trois quarts des 1,97 million d'agents de la fonction publique territoriale (FPT) sont fonctionnaires et un quart contractuels, dont 3 % de contrats aidés, 2 % d'assistants maternels et familiaux et 1 % d'apprentis et collaborateurs de cabinet. Parmi les contractuels, 42 % occupent un emploi permanent et 58 % un emploi non permanent. Si les agents en emploi permanent ont majoritairement un CDD (79%), ceux en emploi non permanent, par nature en CDD, sont nombreux à avoir été recrutés à la suite d'un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité. En plus des emplois permanents et non permanents, le recours aux agents contractuels peut prendre la forme du recrutement de personnel temporaire, qui correspond surtout au personnel mis à disposition par les centres de gestion. En termes de flux d'entrée, les contractuels arrivés dans une collectivité au cours de l'année 2017 ont principalement été embauchés en tant que remplaçants. Les contractuels qui ont quitté une collectivité au cours de l'année 2017 l'ont majoritairement fait en raison d'une fin de contrat. Parmi les départs, il convient aussi de tenir compte des 4 000 titularisations Sauvadet qui quittent le statut de contractuel pour celui de fonctionnaire.**

Au moins tous les deux ans, les collectivités locales présentent à leur comité technique un rapport comportant des indicateurs sociaux relatifs à leur collectivité, appelé communément « bilan social ». L'objectif principal de cet outil est de fournir un cadre harmonisé pour la présentation de l'information nécessaire au dialogue social local. Les principales informations mentionnées concernent les caractéristiques des emplois et les conditions de travail des agents, qu'ils soient fonctionnaires, contractuels sur emploi permanent ou non permanent (*définitions*). La DGCL réalise une collecte statistique nationale de ces bilans sociaux en collaboration avec les centres de gestion de la fonction publique territoriale (FPT), afin de produire des résultats représentatifs de l'ensemble des collectivités locales. Ces résultats permettent de compléter les informations disponibles par ailleurs sur les effectifs et les salaires dans la FPT, en provenance notamment de l'Insee.

#### **En 2017, un quart des agents de la FPT sont contractuels**

Au 31 décembre 2017, la fonction publique territoriale compte 1,97 million d'agents (source : Insee, SIASP 2017), qu'il s'agisse ou non d'emplois permanents. Parmi ces agents, 25 % ne sont pas fonctionnaires, dont 3 % de contrats aidés, 2 % d'assistants maternels et familiaux et 1 % d'apprentis et collaborateurs de cabinet - on les dénommera désormais « contractuels » (*définitions*). Cette part est similaire à celle de 2015.

#### **Les contractuels sont plus souvent des femmes et des agents de catégories C**

Dans la fonction publique territoriale, les contractuels se distinguent des fonctionnaires, notamment du point de vue de la catégorie hiérarchique : en 2017, les agents de catégorie A représentent 9 % des contractuels, soit le même

chiffre que pour les fonctionnaires. *A contrario*, les agents de catégorie B sont sous-représentés parmi les contractuels (11 % des contractuels contre 15 % des fonctionnaires). Enfin, les agents de catégorie C sont surreprésentés (77 % contre 75 %<sup>1</sup>). Les contractuels et les fonctionnaires se distinguent également pour leur répartition hommes-femmes : 67 % des contractuels sont des femmes ; c'est le cas de 59 % des fonctionnaires.

En outre, les contractuels sont plus souvent agents du secteur communal que les fonctionnaires. La majorité des fonctionnaires et des contractuels de la FPT travaille dans le secteur communal (communes et établissements communaux) mais les proportions sont différentes : c'est le cas de 59 % des fonctionnaires et 63 % des contractuels. Par ailleurs, 15 % des fonctionnaires et 14 % des contractuels travaillent pour un conseil départemental ; ces proportions sont respectivement de 13 % et 12 % pour les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre. Enfin, 5 % des fonctionnaires et 3 % des contractuels sont agents d'un conseil régional.

#### **Ils sont aussi plus en poste dans certaines filières, comme la filière animation**

Pour les contractuels comme les fonctionnaires, les filières technique et administrative sont celles où les effectifs sont majoritaires : elles représentent respectivement 48 % et 24 % des fonctionnaires, contre 36 % et 18 % des contractuels. Au sein de la filière sociale, on dénombre 9 % des fonctionnaires et 10 % des contractuels. En revanche, la filière animation se caractérise par le principal écart entre la part des fonctionnaires et celle des contractuels : elle emploie 5 % des fonctionnaires et 16 % des contractuels.

En corollaire, en 2017, les fonctionnaires territoriaux sont mieux rémunérés que les contractuels de la FPT : en moyenne en équivalent temps plein (EQTP), 2 026 euros nets par mois pour les fonctionnaires, contre 1 633 pour les contractuels, soit 19 % de moins (*tableau 1*). Au sein des fonctionnaires comme au sein des contractuels, les femmes gagnent moins que les hommes. En effet, l'écart de salaires hommes-femmes est de 9 % chez les fonctionnaires et 8 %

chez les contractuels. Ces disparités de salaires entre contractuels et fonctionnaires de la FPT sont à rapprocher de la surreprésentation des agents de catégorie C parmi les contractuels, ainsi que de l'écart d'âge (1 % des fonctionnaires ont moins de 25 ans, contre 16 % des contractuels).

**Tableau 1 - Salaires nets mensuels moyens en EQTP en 2017 selon le statut et le sexe (en euros)**

	Fonctionnaires	Contractuels
Hommes	2 131	1 723
Femmes	1 949	1 578
<b>Ensemble</b>	<b>2 026</b>	<b>1 633</b>

*Champ : France hors Mayotte.*

*Source : Insee, système d'information des agents des services publics (SIASP) 2017.*

#### **Un peu plus de deux contractuels sur cinq occupent un emploi permanent**

Parmi l'ensemble des contractuels de la FPT, 42 % occupent un emploi permanent et 58 % occupent un emploi qualifié de non permanent (source : DGCL, bilans sociaux de la fonction publique territoriale 2017 – *tableau 2 et définitions*). Au sein des contractuels sur un emploi permanent, 79 % sont en contrat à durée déterminée (CDD) et 21 % en contrat à durée indéterminée (CDI). La plupart des agents en CDD ont été affectés sur un poste vacant ou sont des remplaçants.

La répartition CDD-CDI varie selon le type de collectivités. En effet, la part des CDI au sein des contractuels sur emploi permanent est plus élevée dans les communes de moins de 1 000 habitants (où ils représentent 33 % des contractuels sur emploi permanent), les syndicats et autres EPCI sans fiscalité propre (30 %) et les communautés de communes (26 %). À l'opposé, il y a proportionnellement moins de CDI dans les centres de gestion et le CNFPT (11 %), les services départementaux d'incendie et secours (SDIS, 12 %) et les conseils régionaux (13 %).

À l'image des différences par type de collectivités, la répartition CDD-CDI varie également selon la filière d'emploi des agents. Ainsi, la part des contractuels sur emploi permanent en CDI est plus élevée dans la filière administrative (25 %) et la filière culturelle (24 %). *A contrario*, les CDI sont moins fréquents au sein de la filière médico-sociale (13 %).

<sup>1</sup> 1 % des fonctionnaires et 3 % des contractuels ont une catégorie hiérarchique indéterminée.

**Tableau 2 - Répartition des agents contractuels occupant un emploi permanent et rémunérés au 31/12/2017 (en %)**

Agents en CDD	Remplaçants / Article 3-1	28
	Affectés sur un poste vacant / Article 3-2	34
	Pas de cadre d'emplois existant / Article 3-3,1°	3
	Catégorie A selon les fonctions ou pour besoin de service / Article 3-3,2°	6
	Temps non complets des communes et des groupements de communes de moins de 1 000 habitants / Article 3-3,4°	3
	Communes de moins de 2 000 habitants et groupements de communes de moins de 10 000 habitants / Article 3-3,5°	1
	Autres agents contractuels (Article 38, 38 bis, 47, 136...) et secrétaires de mairie Article / Article 3-3,3°	4
Agents en CDI	21	
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	

Champ : France hors Mayotte.

Source : DGCL, bilans sociaux de la fonction publique territoriale 2017.

**Tableau 3 - Répartition des agents contractuels occupant un emploi non permanent et rémunérés au 31/12/2017 (en %)**

	Hommes	Femmes	Ensemble
Collaborateurs de cabinet	2	0	1
Assistants maternels	0	5	3
Assistants familiaux	3	15	11
Accueillants familiaux	0	0	0
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité	35	36	36
Contrats aidés	26	14	18
Contractuels employés par les centres de gestion et mis à disposition des collectivités	1	1	1
Apprentis	6	2	3
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	4	5	5
Autres (*)	23	22	22
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

(\*) : Agents non classables dans les catégories précédentes. Exemple : intermittents du spectacle et vacataires.

Champ : France hors Mayotte.

Source : DGCL, bilans sociaux de la fonction publique territoriale 2017.

### **Des contractuels sur emploi non permanent présents principalement pour répondre à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité**

Au 31 décembre 2017, il existe une grande variété de profils des contractuels sur emploi non permanent : 36 % d'entre eux sont là pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité ; 18 % ont un contrat aidé ; 11 % sont des assistants familiaux ; 5 % bénéficient d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois (tableau 3). Cette répartition est quelque peu différente de celle de 2015, où les agents présents pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité représentaient 31 % des contractuels sur emploi non permanent.

Cette répartition varie selon le sexe des agents. En effet, parmi les contractuels sur emploi non permanent, les femmes sont plus souvent assistantes familiales que les hommes : 15 % des agents femmes occupent cette fonction, contre 3 % des hommes. À l'opposé, les hommes contractuels en emploi non permanent sont plus souvent en emploi aidé que les femmes de même statut (26 % contre 13 %).

Par ailleurs, les contractuels sur emploi non permanent recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité sont particulièrement présents au sein des structures intercommunales de petite et moyenne taille : ils représentent 43 % des contractuels sur emploi non permanent dans les communautés d'agglomération, 55 % dans les communautés de

communes et 50 % dans les syndicats et autres EPCI sans fiscalité propre. De même, ils sont surreprésentés parmi les communes et établissements communaux de taille moyenne (entre 45 % pour les communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 habitants et 53 % pour ceux de 3 500 à 5 000 habitants). Ces cas sont moins fréquents au sein des départements (9 % des contractuels sur emploi non permanent) et du CNFPT et des centres de gestion (12 %).

### **Prépondérance du personnel mis à disposition par les centres de gestion au sein du personnel temporaire**

Sur les 8 500 agents présents au 31 décembre 2017 au titre du recours à du personnel temporaire (*définitions*), 68 % sont des personnels remplaçants mis à disposition par les centres de gestion et 32 % sont des personnels employés dans le cadre du recours au service des entreprises d'intérim. Ces parts sont très proches de celles de 2015.

Le recours à du personnel temporaire varie selon le type de collectivités. En effet, comme pour l'ensemble des agents de la FPT, ce sont les communes qui emploient le plus de personnel temporaire (63 % de ces agents – *tableau 4*). Les intérimaires y sont d'ailleurs surreprésentés, puisque 79 % d'entre eux travaillent dans le secteur communal. De même, les personnels temporaires sont 14 % à travailler dans un conseil départemental, soit une proportion semblable à celle de l'ensemble des agents de la FPT. Les personnels remplaçants mis à disposition par les centres de gestion y sont particulièrement présents. À l'opposé, les personnels temporaires sont sous-représentés dans les régions, puisqu'ils sont seulement 1 % à y travailler.

### **Parmi les arrivées de contractuels, 46 % de remplaçants**

Chaque année, le nombre de contractuels au 31 décembre dépend des arrivées et des départs au cours de l'année écoulée. Parmi les contractuels arrivés sur un poste permanent au cours de l'année 2017, 46 % sont des remplaçants, moins de 1 % sont des retours d'agents en position particulière ayant été rémunérés pendant la période d'absence et moins de 1 % sont des réintégrations d'agents non rémunérés pendant la période d'absence. L'importance du recrutement de remplaçants varie selon le type de collectivités. C'est dans les conseils régionaux qu'il y a le plus de remplaçants (56 % des arrivées). Ils sont également très présents dans les centres de gestion et le CNFPT (60 %). À l'opposé, ils

sont sous-représentés au sein des communautés de communes (34 %) et des petites communes (37 % dans les communes et leurs établissements communaux de moins de 1 000 habitants). Par ailleurs, les femmes représentent 73 % des remplaçants, soit 4 points de plus que parmi l'ensemble des contractuels arrivés sur un emploi permanent en 2017.

Hormis les cas particuliers des remplaçants, des retours et des réintégrations, en 2017, la plupart des arrivées de contractuels sur un emploi permanent a lieu au sein de la filière technique : près de deux arrivées sur cinq se font dans cette filière (*tableau 5*). En complément, 18 % des arrivées ont lieu dans la filière administrative et 18 % également dans l'animation.

Les arrivées dans la filière technique sont plus importantes pour les hommes que pour les femmes : 56 % des hommes contre 29 % des femmes sont arrivés en 2017 en tant que contractuels sur emploi permanent dans cette filière. Le constat est inversé pour la filière administrative (14 % des arrivées des hommes et 21 % des arrivées des femmes), ainsi que pour la filière animation (13 % contre 20 %), la filière sociale (1 % contre 13 %) et la filière médico-sociale (1 % contre 9 %).

### **65 % des départs font suite à des fins de contrat**

Toujours en termes de flux, les fins de contrat constituent le principal motif de départ des contractuels qui ont quitté une collectivité en 2017 (à hauteur de 65 %, *graphique 1*). Dans le même temps, 22 % ont quitté le statut de contractuel pour devenir fonctionnaires *via* les nominations de stagiaires (y compris les titularisations Sauvadet) et 9 % ont démissionné.

Les raisons de départ ne sont pas tout à fait les mêmes pour les hommes et pour les femmes. En effet, au sein des contractuels sur emploi permanent, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à être nommés stagiaires (26 % contre 20 % pour les femmes), alors que les femmes sont surreprésentées parmi les départs suite à une fin de contrat (67 % contre 60 % pour les hommes). À cela s'ajoute la catégorie hiérarchique. En effet, les démissions sont plus fréquentes pour les contractuels de catégories A et B que pour ceux de catégorie C. En contrepartie, les contractuels de catégorie A sont moins concernés par les fins de contrat (41 %) que les agents de catégories B et C (respectivement 61 % et 67 %).

**Tableau 4 - Personnel temporaire selon le type de collectivités (en %)**

	Personnels remplaçants mis à disposition par les centres de gestion	Personnels employés dans le cadre du recours au service des entreprises (intérim)	Ensemble
Communes et établissements communaux	55	79	63
EPCI à fiscalité propre	10	11	10
Syndicats et autres établissements publics intercommunaux	6	8	7
Départements	20	2	14
Régions	2	0	1
Autres	7	0	5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Champ : France hors Mayotte.

Source : DGCL, bilans sociaux de la fonction publique territoriale 2017.

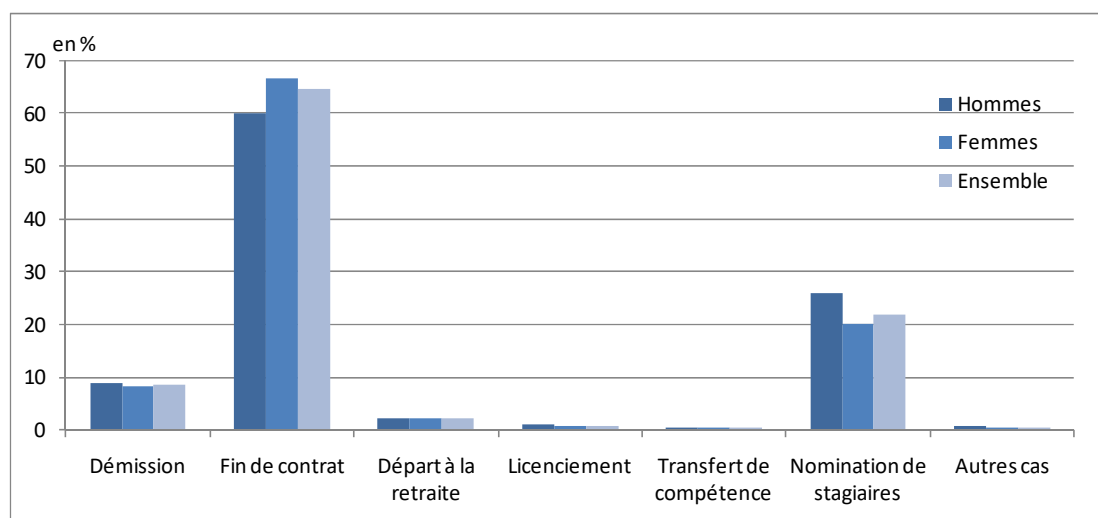
**Tableau 5 - Répartition des arrivées de contractuels sur emploi permanent au cours de l'année 2017 selon la filière (en %)**

	Hommes	Femmes	Ensemble
Filière administrative	13	21	18
Filière technique	56	29	38
Filière culturelle	10	6	8
Filière sportive	4	1	2
Filière sociale	1	13	9
Filière médico-sociale	1	10	7
Filière médico-technique	0	0	0
Filière police municipale	1	0	0
Filière incendie et secours	1	0	0
Filière animation	13	20	18
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Champ : France hors Mayotte, hors retours, réintégrations et remplaçants.

Source : DGCL, bilans sociaux de la fonction publique territoriale 2017.

**Graphique 1 - Répartition des départs des agents contractuels sur emploi permanent au cours de l'année 2017**



Champ : France hors Mayotte.

Source : DGCL, bilans sociaux de la fonction publique territoriale 2017.

De même, les raisons de départ des contractuels sur emploi permanent varient selon la catégorie de collectivité qui les emploie. Les fins de contrat sont plus fréquentes au sein des conseils régionaux (75 % des départs), du CNFPT et des centres de gestion (84 %). *A contrario*, les titularisations Sauvadet sont surreprésentées parmi les causes de départ dans les grandes communes et leurs établissements communaux (28 % pour les communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 habitants, 29 % pour les communes et établissements communaux de 100 000 habitants et plus), les communautés urbaines (30 %) et les conseils départementaux (28 %).

### Un peu plus de 39 000 agents contractuels nommés stagiaires au cours de l'année 2017

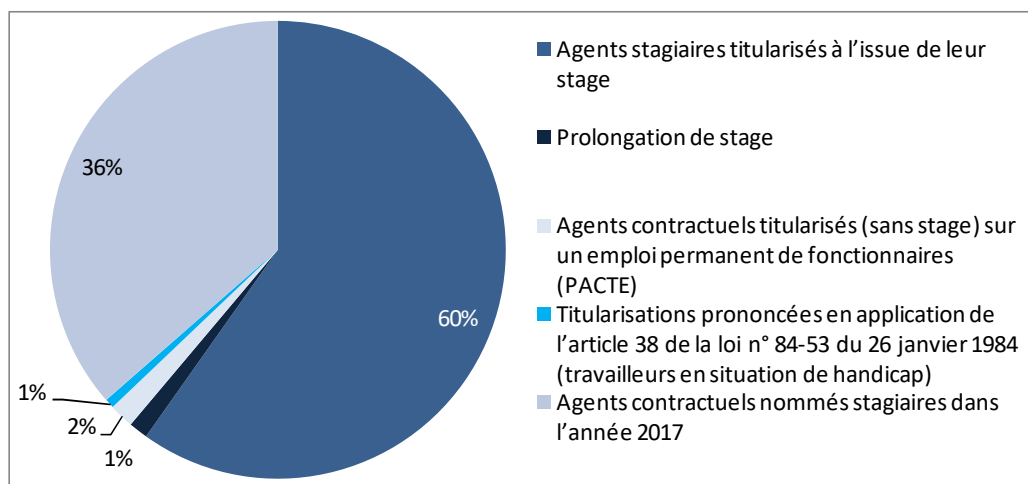
Les départs de contractuels correspondent parfois à des arrivées de fonctionnaires, en raison des titularisations et des nominations de stagiaires. Ainsi, au cours de l'année 2017, on compte 108 000 titularisations, nominations de stagiaires, prolongations de stage et refus de titularisation, soit 12 % de moins qu'en 2015. Parmi ces événements, 60 % correspondent à des agents titularisés à l'issue de leur stage et 36 % à des contractuels nommés stagiaires dans l'année 2017 (*graphique 2*).

Les titularisations à l'issue du stage sont plus fréquentes au sein des SDIS (89 %) et des petites communes (71 % dans les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants et 62 % dans ceux de 1 000 à 3 500 habitants). À l'opposé, les agents contractuels nommés stagiaires dans l'année sont particulièrement présents en 2017 dans les conseils régionaux (51 %) et les grandes communes (44 % dans les communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 habitants, 43 % dans ceux de 50 000 à 100 000 et 44 % dans ceux de 100 000 et plus).

### En 2017, 4 000 titularisations Sauvadet

Au sein de nominations de stagiaires, le nombre de titularisations Sauvadet est estimé à 4 000 pour l'année 2017, soit 16 % de plus qu'en 2015. Parmi les agents titularisés en 2017 dans le cadre de la loi Sauvadet, 29 % sont de catégorie A, 31 % de catégorie B et 40 % de catégorie C (*graphique 3*). Ces parts sont respectivement de 9 %, 11 % et 75 % pour l'ensemble des contractuels de la FPT. Ainsi, les agents de catégories A et B sont surreprésentés parmi les titularisations Sauvadet de 2017. Ce constat est quelque peu différent de celui de 2015, où les agents de catégorie A et B étaient également surreprésentés, mais dans une moindre mesure.

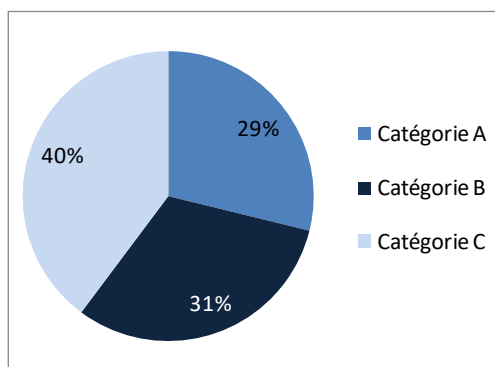
**Graphique 2 - Répartition des titularisations et stages au cours de l'année 2017**



Champ : France hors Mayotte.

Source : DGCL, bilans sociaux de la fonction publique territoriale 2017.

### Graphique 3 - Répartition des agents titularisés en 2017 dans le cadre de la loi Sauvadet selon la catégorie hiérarchique



Champ : France hors Mayotte.

Source : DGCL, bilans sociaux de la fonction publique territoriale 2017.

#### Champ et méthodologie des bilans sociaux 2017

Le champ géographique de l'exploitation nationale des bilans sociaux 2017 est la France, hors Mayotte. Il exclut également des collectivités ayant un statut spécifique : le département de Paris, la commune de Paris ainsi que ses centres communaux d'action sociale, ses caisses des écoles et ses caisses de crédit municipal, le SDIS des Bouches-du-Rhône (les pompiers de Marseille étant des militaires).

Hormis ces cas particuliers, les résultats présentés dans ce document sont représentatifs de l'ensemble des collectivités locales, et ce même s'il y a des bilans sociaux manquants. De fait, le taux de réponse « brut » des bilans sociaux 2017 est de 76 %. En ne gardant que les bilans « exploitables », ce taux est de 67 %, contre 58 % en 2015. En termes de nombre d'agents fonctionnaires, le taux de couverture est de 83 %, contre 73 % en 2015. Grâce à une pondération s'appuyant sur SIASP, il est possible d'établir des informations sur l'ensemble des collectivités concernées par le bilan social, à partir des données des seuls répondants.

#### Définitions

**Emplois permanents** : emplois qui correspondent à une activité normale et habituelle de la collectivité. Ils ont vocation à être occupés par des fonctionnaires. Le recrutement de contractuels sur emploi permanent est possible, selon certains motifs : remplaçants, poste vacant, pas de cadre d'emplois existant, secrétaire de mairie dans les communes et groupements de communes de moins de 1 000 habitants, temps non complet des communes et groupements de communes de moins de 1 000 habitants (lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %), communes de moins de 2 000 habitants et groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité, etc. À cette liste, il faudra notamment ajouter les contrats de projet, après la promulgation de la loi de transformation de la fonction publique (*cf. infra*).

**Emplois non permanents** : en opposition aux emplois permanents, il s'agit des emplois permettant de faire face à un besoin saisonnier ou occasionnel, ainsi que des contrats d'apprentissage, des emplois aidés, des collaborateurs de cabinet, des collaborateurs de groupes d'élus, des assistants maternels et familiaux, des accueillants familiaux et des fonctionnaires exerçant dans le cadre d'un cumul d'emploi.

**Personnel temporaire** : il s'agit des personnes de droit public ou privé qui sont dans le cadre d'une mission temporaire. Plus précisément, on compte ici dans le personnel temporaire les personnels remplaçants mis à disposition par les centres de gestion et les personnels employés dans le cadre du recours au service des entreprises (intérim).

**Contractuels** : ici, il s'agit des agents de la FPT qui ne sont pas fonctionnaires. Dans les publications de l'Insee utilisant la source SIASP, le terme de contractuel ne comprend pas les bénéficiaires de contrats aidés, les apprentis, les assistants maternels et familiaux, ainsi que les collaborateurs de cabinet.

**Dispositions relatives au recours aux contractuels dans la FPT inscrites dans la loi  
n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**

**Création des contrats de projet dans la fonction publique :** la loi de transformation de la fonction publique offre la possibilité aux employeurs publics d'embaucher des agents sous « contrat de projet », contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois, créé pour des missions spécifiques. La mise en place de tels contrats sera possible pour tous les types d'emploi de la fonction publique, pour toutes les catégories hiérarchiques (A, B ou C).

**Extension du recours aux contrats dans la FPT :** la loi prévoit un élargissement des possibilités de recours aux contractuels dans la fonction publique territoriale. Tout d'abord, pour les emplois permanents, il sera désormais possible pour les employeurs locaux de recruter par contrat sur les emplois de l'ensemble des catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi. Actuellement, cette possibilité est offerte aux employeurs locaux uniquement pour les emplois de catégorie A. Ensuite, les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants pourront désormais recourir au contrat pour l'ensemble de leurs emplois permanents, quelles que soient la quotité de temps de travail de ces emplois et les raisons d'un tel recours. La loi élargit également le recours aux contractuels sur les emplois à temps non complet : toutes les collectivités pourront désormais recruter de tels agents pour les emplois à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % de la durée légale du travail. Aujourd'hui, seules les communes de moins de 1 000 habitants peuvent en effet recruter des contractuels sur ces emplois. Parallèlement, le texte prévoit la possibilité de recourir à des contractuels pour les postes correspondants aux emplois de direction (article 47 de la loi du 26 janvier 1984), c'est-à-dire les emplois de directeurs généraux des services (DGS) des départements et régions et les emplois de DGS des communes et intercommunalités de plus de 40 000 habitants. Enfin, la loi fixe le principe d'une « indemnité de fin de contrat » pour les contrats « d'une durée inférieure ou égale à un an » et dont la rémunération est inférieure à un plafond qui sera fixé par décret. Enfin, la loi élargit les possibilités de recours à des contractuels pour assurer le remplacement temporaire d'agents autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles.

Pour en savoir plus

[1] « Les salaires dans la fonction publique territoriale – En 2017, le salaire net moyen augmente de 1,0 % en euros constants », Faustine Büsch, Julie Goussen, *Insee Première* n° 1 766, juillet 2019.

[2] « Bilans sociaux 2015 – 10<sup>ème</sup> synthèse nationale des rapports sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2015 », CNFPT et DGCL, décembre 2018.

[3] « La santé et la sécurité au travail dans la fonction publique territoriale – Exploitation nationale des bilans sociaux 2015 », Faustine Büsch, Alice Mainguené, Emilie Machard, Peggy Perrieux, Emmanuelle Richard, *BIS* n° 123, juin 2018.