

E – Action et protection sociale

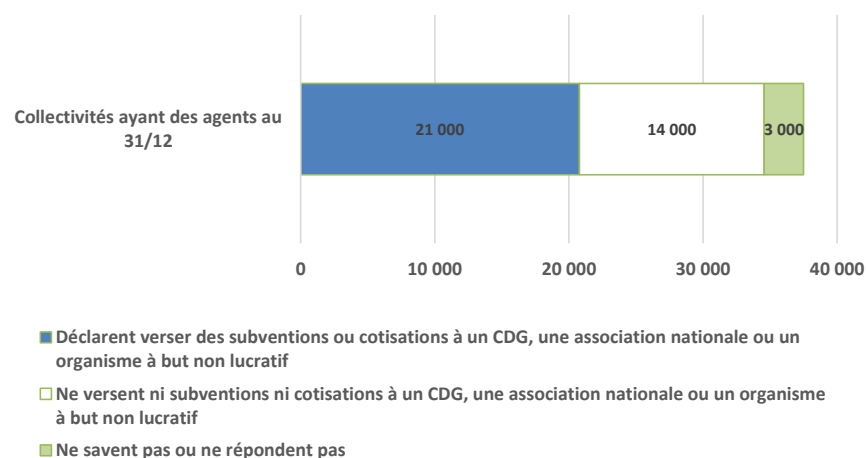
L'ACTION SOCIALE A DESTINATION DES AGENTS TERRITORIAUX

Les rapports sociaux uniques mesurent la mise en œuvre d'une action sociale (*encadré*) auprès des agents territoriaux grâce à trois indicateurs : le montant des dépenses, les modalités de mise en œuvre des prestations, et le type de prestation et leurs bénéficiaires.

Les subventions et cotisations versées pour l'action sociale

Parmi les collectivités ayant au moins un agent rémunéré au 31 décembre 2023, 21 000 versent des subventions ou cotisations pour la mise en œuvre d'une politique d'action sociale à destination du personnel et de leur famille. Cela représente plus de la moitié des collectivités de la fonction publique territoriale.

Figure 1 : Collectivités versant des subventions ou cotisations à un CDG, une association nationale ou un organisme à but non lucratif selon le type de collectivité



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Encadré : l'action sociale dans la FPT

L'article L. 731-4 du CGFP pose le principe de la mise en œuvre d'une action sociale par les collectivités territoriales et leurs établissements publics au bénéfice de leurs agents.

Dans le respect du principe de libre administration, la loi confie à l'assemblée délibérante au sein de chaque collectivité le soin de fixer le type d'actions, le montant des dépenses consacrées à l'action sociale ainsi que les modalités de mise en œuvre de l'action sociale.

La gestion des prestations peut être assurée directement par la collectivité ou l'établissement public ou par l'intermédiaire d'un ou de plusieurs prestataires de service : un centre de gestion ou un comité d'action sociale national ou local.

Les dépenses d'action sociale constituent des dépenses obligatoires des collectivités (article L. 2321-1 4° bis du CGCT).

Parmi elles, 2 100 collectivités subventionnent un centre de gestion, 13 600 une association nationale et 7 500 un organisme à but non lucratif. La somme des trois types de subventions est supérieure à 21 000, car une collectivité peut subventionner plus d'un type de subvention. Environ 3 000 collectivités ne savent pas ou ne donnent pas de réponse à ces questions.

La part des collectivités ayant versé des cotisations ou des subventions au sein de leur propre collectivité et/ou à un organisme extérieur varie en fonction de leur type.

Cette part est d'au moins deux tiers dans toutes les collectivités à l'exception des syndicats intercommunaux (46 %) et des communes de moins de 1 000 habitants (40 %) où elle est inférieure à 50 %.

C'est le poids des communes de moins de 1 000 habitants qui explique que la proportion totale se situe juste au-dessus de la moitié (52 %).

Figure 2 : Part des collectivités versant des subventions ou cotisations à un CDG, une association nationale ou un organisme à but non lucratif selon le type de collectivité (en %)

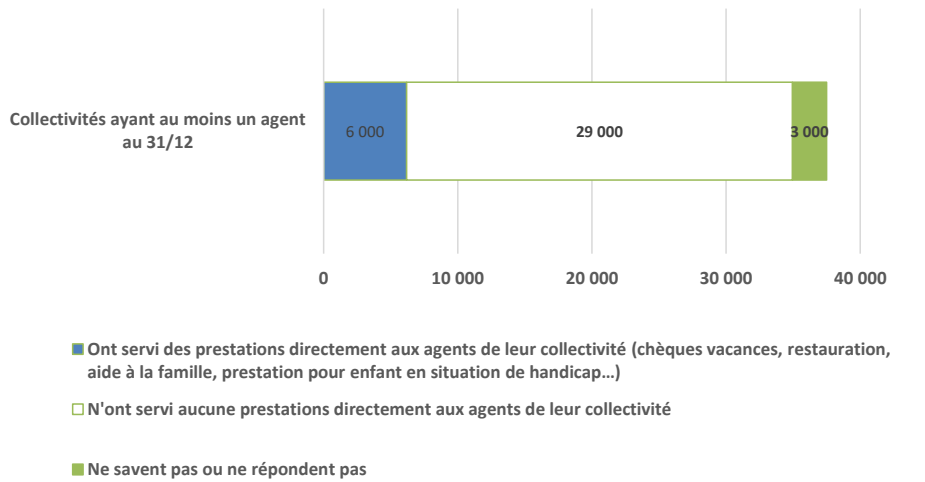
Régions	75
Départements	79
SDIS	84
Centres de gestion et CNFPT	85
Organismes départementaux	83
Communes de moins de 1 000 habitants	40
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	71
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	77
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	81
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	87
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	89
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	85
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	89
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	77
Communes d'au moins 150 000 habitants	82
Total des Communes	52
Total Etablissements communaux	76
Communautés de Communes	88
Communautés d'agglomération	91
Communautés urbaines et métropoles	88
Total des EPCI à fiscalité propre	88
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	46
Syndicats mixtes	69
Autres étab. publics intercommunaux	72
Total des groupements intercom. sans FP	55
Autres	81
Ensemble	55

Sources : Rapports sociaux uniques 2023
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les prestations d’action sociale servies directement par les collectivités territoriales

Parmi les collectivités ayant au moins un agent rémunéré au 31 décembre 2023, 6 000 offrent des prestations à leurs agents de manière directe (par exemple : chèques vacances, restauration, aide à la famille, etc.).

Figure 3 : Collectivités ayant servi des prestations directement aux agents de leur collectivité



Sources : Rapports sociaux uniques 2023
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Comme pour les subventions et cotisations versées, les prestations directes sont différentes selon le type de collectivité. Ainsi, les régions, les départements, les métropoles et communautés urbaines, ainsi que les communes d’au moins 150 000 habitants sont les seuls où plus des trois quarts d’entre elles fournissent directement des prestations.

Figure 4 : Part des collectivités qui fournissent directement des prestations (en %)

Régions	94
Départements	91
SDIS	57
Centres de gestion et CNFPT	54
Organismes départementaux	67
Communes de moins de 1 000 habitants	9
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	15
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	20
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	27
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	35
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	46
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	55
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	68
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	69
Communes d'au moins 150 000 habitants	88
Total des Communes	14
Total Etablissements communaux	32
Communautés de Communes	27
Communautés d'agglomération	49
Communautés urbaines et métropoles	86
Total des EPCI à fiscalité propre	33
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	10
Syndicats mixtes	26
Autres étab. publics intercommunaux	24
Total des groupements intercom. sans FP	16
Autres	45
Ensemble	16

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Des prestations d'action sociale principalement dans la restauration, l'aide à la famille et l'aide aux vacances

Parmi les collectivités ayant au moins un agent rémunéré au 31 décembre 2023, les types de prestations les plus représentées sont la restauration (subvention, ticket restaurant), l'aide aux familles (crèche, garde d'enfant, handicap d'enfant) ou pour les vacances et loisirs (chèque vacances, chèque culture). Les régions et départements sont les mieux représentés pour ces trois types de prestations. Viennent ensuite les communes et les EPCI à fiscalité propre les plus peuplés.

A contrario, les prestations les moins proposées par les collectivités concernent l'aide relative à l'accès au logement, ainsi que les prêts et aides exceptionnelles.

En comptant les proportions d'agents travaillant dans la FPT bénéficiant de ses prestations, c'est la restauration qui est la plus représentée, dont un tiers des agents de la FPT bénéficient des tickets restaurants.

Figure 5 : Part des collectivités qui fournissent des prestations, selon le type de prestations et de type de collectivité (en %)

	Restauration (subvention, ticket restaurant)	Logement	Famille (crèches, garde d'enfant, handicap d'enfant...)	Vacances et loisirs (chèque vacances, chèque culture)	Prêts et aides exceptionnelles
Régions	94	6	88	56	56
Départements	82	10	85	67	61
SDIS	60	6	61	47	26
Centres de gestion et CNFPT	63	3	45	38	21
Organismes départementaux	68	7	63	50	36
Communes de moins de 1 000 habitants	6	0	7	14	2
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	13	1	18	26	6
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	20	1	21	28	8
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	21	3	26	31	11
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	26	3	33	34	15
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	26	6	42	27	13
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	33	6	56	32	22
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	36	9	62	23	20
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	37	3	69	40	31
Communes d'au moins 150 000 habitants	65	12	82	41	47
Total des Communes	10	1	13	18	4
Total Etablissements communaux	21	1	22	22	7
Communautés de Communes	32	2	34	37	18
Communautés d'agglomération	54	5	47	39	24
Communautés urbaines et métropoles	64	7	83	48	41
Total des EPCI à fiscalité propre	38	3	38	38	20
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	9	1	9	13	3
Syndicats mixtes	39	2	21	26	7
Autres étab. publics intercommunaux	23	2	20	25	12
Total des groupements intercom. sans FP	20	1	14	18	5
Autres	63	2	25	32	10
Ensemble	14	1	15	20	5

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

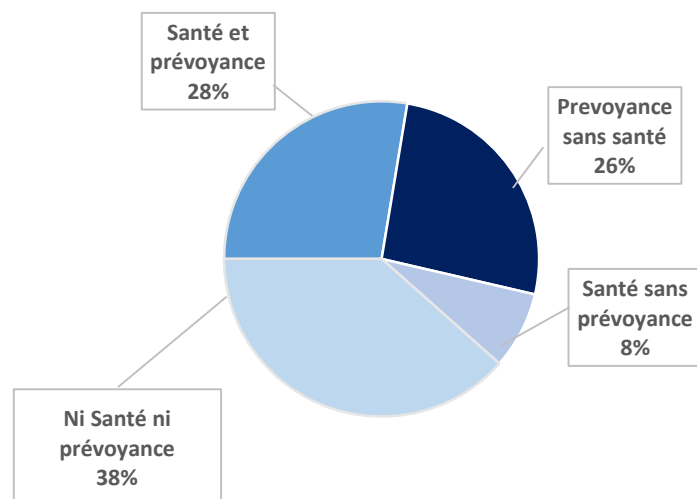
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LA PARTICIPATION A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE DES AGENTS

Depuis 2012, les collectivités territoriales peuvent participer à la protection sociale complémentaire de leurs agents via le versement d'une aide financière (*encadré*). Ces aides concernent la protection au titre de la santé (financement de frais de soins en complément ou en supplément de l'assurance maladie) ou au titre de la prévoyance (risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'incapacité ou de décès).

Au 31 décembre 2023, 62 % des collectivités territoriales ayant au moins un agent participent au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents au titre de la santé et/ou de la prévoyance, mais elles ne sont que 28 % à participer aux frais de protection sociale complémentaire « prévoyance » et « santé ». La participation financière à la prévoyance seule (sans celle relative à la santé) est la plus courante (26 % des collectivités). A l'inverse, la participation financière consacrée uniquement à la santé concerne 8 % des collectivités.

Figure 1 : Collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour le risque « santé » ou « prévoyance »



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Encadré : La protection sociale complémentaire dans la FPT

Le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents fixe le cadre juridique permettant aux collectivités et à leurs établissements publics de verser une aide financière à leurs agents (fonctionnaires, contractuels de droit public ou privé) qui souscrivent ou adhèrent à des contrats ou règlements de protection sociale complémentaire (santé ou prévoyance).

Il existe deux procédures distinctes de participation : le conventionnement ou la labellisation.

Ce cadre a été renouvelé par l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 qui est venue consacrer l'obligation de participation des collectivités territoriales et leurs établissements publics au financement des couvertures « santé » et « prévoyance » de leurs agents. Cette obligation de participation financière est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025 s'agissant de la prévoyance et s'imposera aux employeurs territoriaux à compter du 1^{er} janvier 2026 pour la couverture « santé ». Le montant de ces participations obligatoires a été fixé par le décret n°2022-581 du 20 avril 2022. Ce décret fixe également les garanties minimales attendues.

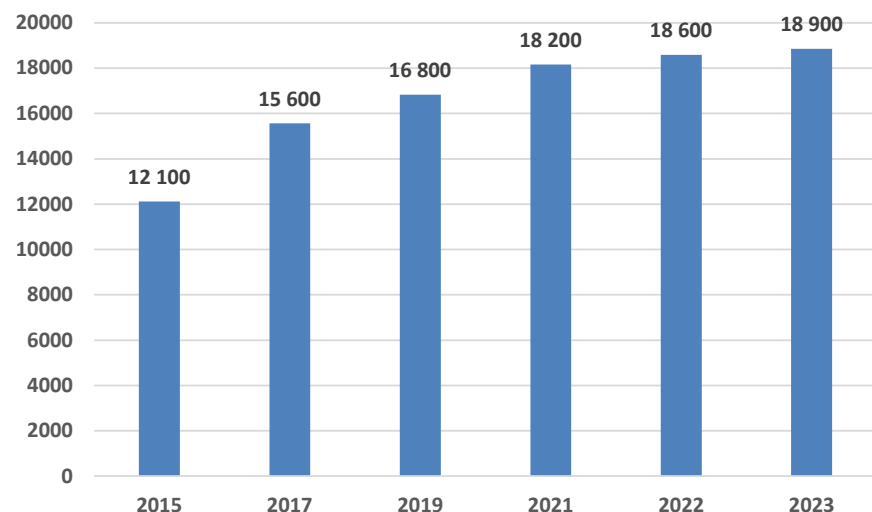
Une proposition de loi en cours d'étude prévoit également d'instaurer une participation financière minimale obligatoire supérieure à celle en vigueur pour la couverture « prévoyance ».

La participation à la protection sociale complémentaire prévoyance des agents

Au 31 décembre 2023, 18 900 collectivités ayant au moins un agent participent au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents au titre de la prévoyance. Fin 2022, on estime qu'elles étaient 18 600.

Plus des trois quarts des régions, départements et EPCI à fiscalité propre financent la protection sociale complémentaire au titre de la prévoyance et environ les deux tiers des communes de plus de 2 000 habitants. Selon les données renseignées par les collectivités, plus de la moitié des agents dont la collectivité finance la protection sociale complémentaire au titre de la prévoyance en bénéficient.

Figure 2 : Collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la prévoyance.



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

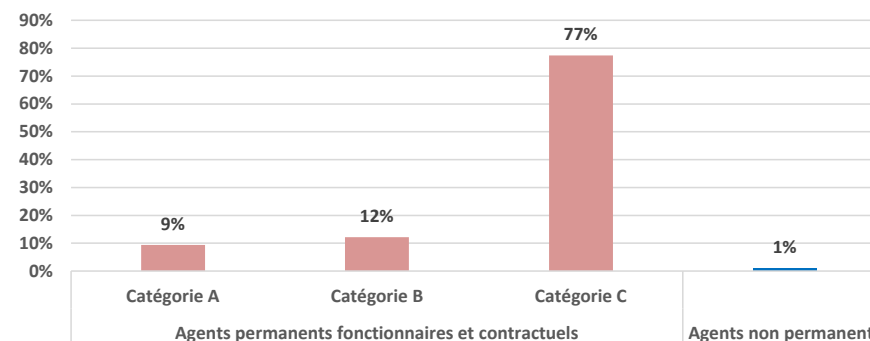
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les agents permanents comme non permanents (emplois aidés, apprentis, assistants maternels) peuvent bénéficier de la participation de leur collectivité à leur protection sociale complémentaire.

Parmi les agents bénéficiant de protection sociale complémentaire au titre de la prévoyance, les agents non permanents sont peu nombreux. Ils représentent 15 % du total des agents territoriaux, mais seulement 1 % des agents bénéficiaires. Seuls 3 % d'entre eux en bénéficient (contre 47 % en moyenne).

Les agents permanents de catégorie C sont sur-représentés parmi les agents permanents bénéficiant de la protection complémentaire pour le risque « prévoyance ». Ils représentent 77 % des agents permanents bénéficiaires, alors que les agents de catégorie C constituent 71 % du total des agents permanents de la FPT. A l'inverse les agents de catégorie A et B sont sous-représentés, respectivement 9 % et 12 % des bénéficiaires contre 14 % et 15 % des agents permanents.

Figure 3 : Répartition des agents bénéficiant du financement de leur protection sociale complémentaire pour la prévoyance selon leur statut et catégorie hiérarchique

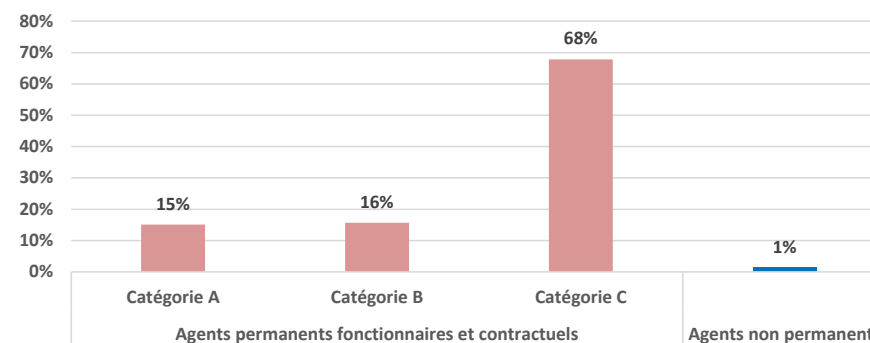


Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La répartition des montants versés par les collectivités par catégorie hiérarchique est inversée par rapport à celle des agents bénéficiaires, entre les cadres et les non cadres. Plus la catégorie hiérarchique est élevée, plus le montant moyen par agent de la complémentaire est élevée.

Figure 4 : Répartition du financement de la protection sociale complémentaire pour la prévoyance selon le statut et la catégorie de l'agent



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

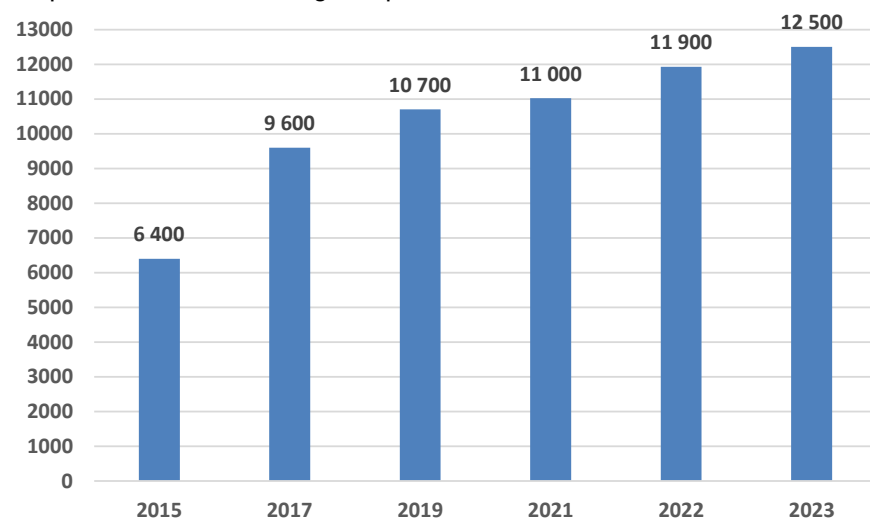
La participation à la protection sociale complémentaire au titre de la santé des agents

Au 31 décembre 2023, 12 500 collectivités ayant au moins un agent participant au financement de la protection sociale complémentaire de leur personnel au titre de la santé.

Le nombre de collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire au titre de la santé de leurs agents a presque doublé en 7 ans. En 2015, il était estimé à 6 400 collectivités.

Au moins les deux tiers des régions, départements, communes de plus de 40 000 habitants, ainsi que les communautés d'agglomération, les communautés urbaines et les métropoles financent la protection sociale complémentaire au titre de la santé.

Figure 5 : Collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la santé

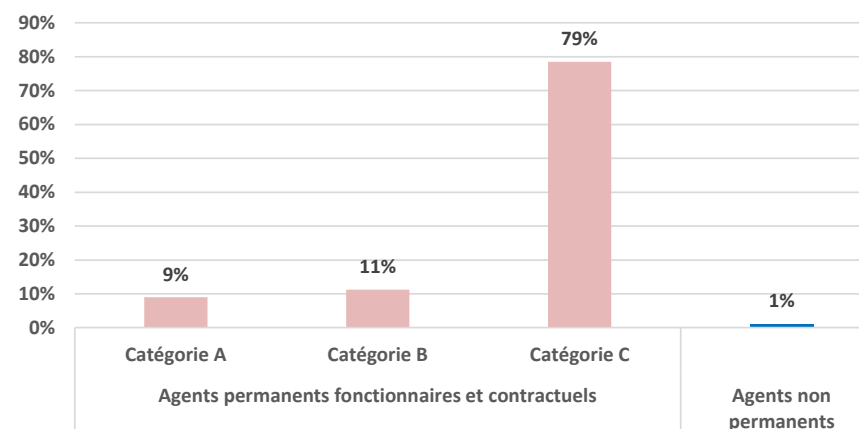


Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Plus de la moitié des agents des collectivités territoriales qui financent la protection sociale complémentaire au titre de la santé en sont bénéficiaires

Figure 6 : Répartition des agents bénéficiant du financement de leur protection sociale complémentaire pour santé selon leur statut et catégorie hiérarchique



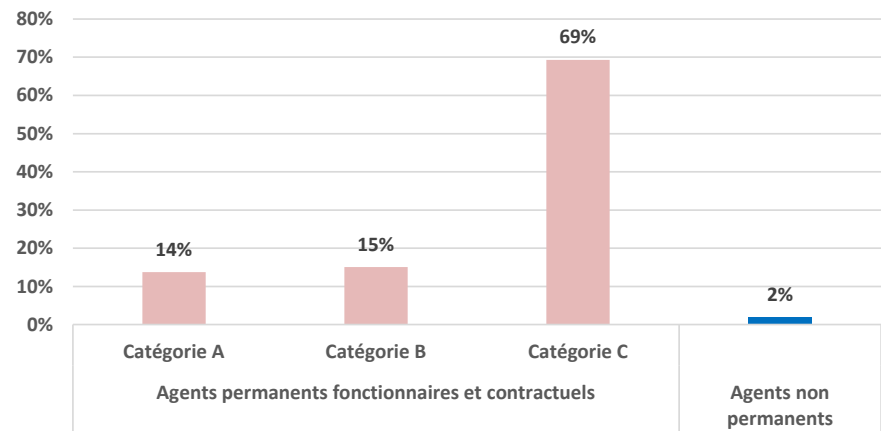
Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Comme pour la prévoyance, les agents non permanents sont peu nombreux à en bénéficier. Les agents non permanents représentent 15 % du total des agents territoriaux mais seulement 1 % des bénéficiaires de la protection sociale complémentaire au titre de la santé.

Les agents permanents de catégorie C sont sur-représentés parmi les agents permanents bénéficiaires de la protection complémentaire santé. Ils constituent 71 % du total des agents permanents de la FPT mais représentent 79 % des agents permanents bénéficiaires. A l'inverse les agents de catégorie A et B sont sous-représentés, respectivement 9 % et 11 % des bénéficiaires contre 14 % et 15 % des agents permanents.

Figure 7 : Répartition du financement de la protection sociale complémentaire au titre de la santé selon le statut et la catégorie de l'agent



Sources : Rapports sociaux uniques 2023
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La répartition des montants versés par les collectivités par catégorie hiérarchique est inversée par rapport à celle des agents bénéficiaires, entre les cadres et les non cadres. Toutefois, plus la catégorie hiérarchique est élevée, plus le montant moyen par agent de la complémentaire est élevée.

Figure 8 : Par des collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la prévoyance ou la santé

	Prévoyance	Santé
Régions	81%	81%
Départements	86%	72%
SDIS	65%	58%
Centres de gestion et CNFPT	82%	66%
Organismes départementaux	78%	65%
Communes de moins de 1 000 habitants	33%	19%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	60%	35%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	66%	40%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	72%	46%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	71%	53%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	69%	63%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	65%	64%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	61%	82%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	64%	75%
Communes d'au moins 150 000 habitants	59%	88%
Total des Communes	43%	27%
Total Etablissements communaux	56%	43%
Communautés de Communes	80%	56%
Communautés d'agglomération	79%	73%
Communautés urbaines et métropoles	82%	89%
Total des EPCI à fiscalité propre	80%	60%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	36%	23%
Syndicats mixtes	53%	48%
Autres étab. publics intercommunaux	62%	41%
Total des groupements intercom. sans FP	43%	32%
Autres	60%	61%
Ensemble	45%	30%

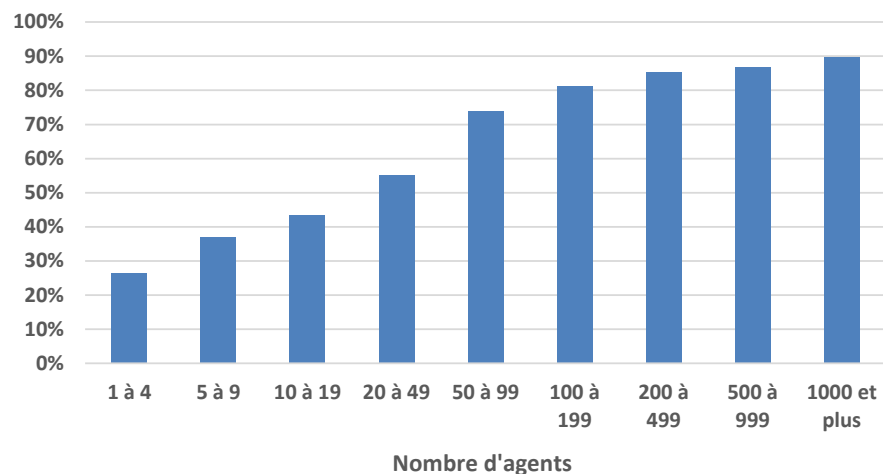
Sources : Rapports sociaux uniques 2023
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La prévention des risques professionnels (encadré) est mesurée dans les rapports sociaux uniques par plusieurs indicateurs concernant les actions de prévention auprès des agents (formations, dépenses spécifiques), les effectifs dédiés à la prévention, et la mise en place de démarches de prévention par les collectivités. La mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) par les collectivités constitue également un indicateur de la mise en place du programme de prévention des risques dans la collectivité.

Au 31 décembre 2023, on estime qu'environ 16 000 collectivités ont mis en place un DUERP ; soit 40 % des collectivités ayant au moins un agent dans la fonction publique territoriale. Plus les collectivités sont grandes, plus elles disposent du document unique.

Figure 1 : Collectivités ayant mis en place un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Encadré : l'évaluation et la prévention des risques professionnels dans la FPT

L'évaluation des risques professionnels est une obligation de l'employeur prévue par la loi du 31 décembre 1991. Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 porte création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail.

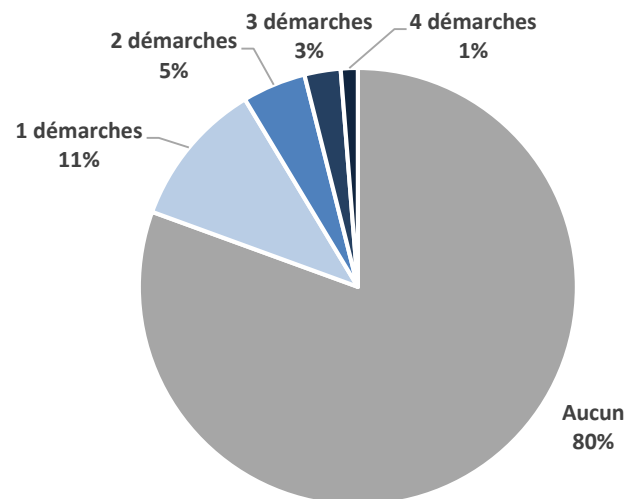
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), réalisé et mis à jour annuellement par l'autorité territoriale, répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les agents, afin d'organiser la prévention au sein du programme annuel de prévention. Une circulaire du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du DUERP et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique rappelle la réglementation en vigueur.

- Un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, obligeant chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ces plans sont réalisés sur la base des diagnostics locaux qui sont intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Une circulaire du 25 juillet 2014 fixe les modalités d'application de cet accord-cadre dans la fonction publique territoriale."

- L'accord sur la santé et la sécurité au travail (SST) dans la Fonction publique signé le 20 novembre 2009 a instauré un droit à un suivi médical post-professionnel des risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) et a également prévu des actions de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)."

Au 31 décembre 2023, 20 % des collectivités ont mis en place au moins une démarche de prévention des risques ou un plan de prévention des risques psycho-sociaux dans leur collectivité. Il peut s'agir d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), d'une démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) ou d'une autre démarche de prévention. 1 % des collectivités ont mis en place l'ensemble de ces dispositifs. 80 % n'ont mis en place aucun dispositif.

Figure 2 : Nombre de démarches de prévention mises en place par les collectivités ayant au moins un agent



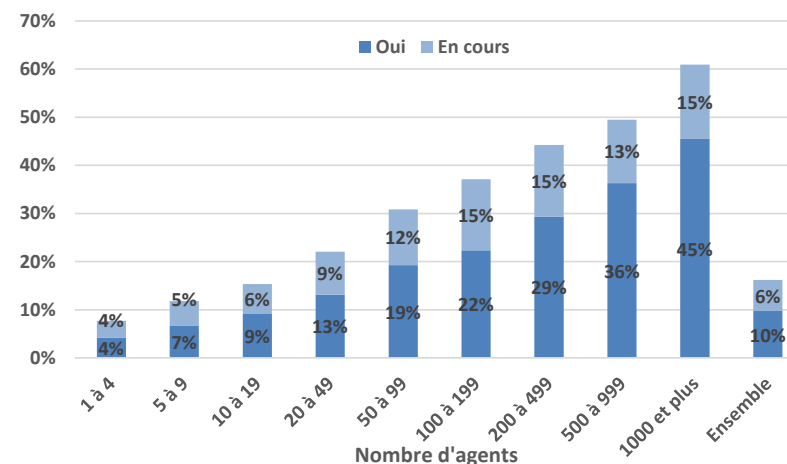
Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La démarche de prévention la plus fréquemment mise en place par les collectivités est le plan de prévention des risques psycho-sociaux. Au 31 décembre 2023, 10 % des collectivités avaient une démarche de prévention des RPS. De plus, 6 % des collectivités indiquent que cette démarche est en cours. Les types de collectivités où plus de la moitié ont mis en place cette démarche sont les régions, les départements, les communes d'au moins 150 000 habitants, ainsi que les communautés urbaines et les métropoles.

10 % des collectivités ont mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques dans leur collectivité, et 4 % des collectivités indiquent que cette démarche est en cours. Les collectivités où plus de la moitié ont mis en place cette démarche sont les régions, les départements, les communes de plus de 80 000 habitants, ainsi que les communautés urbaines et les métropoles.

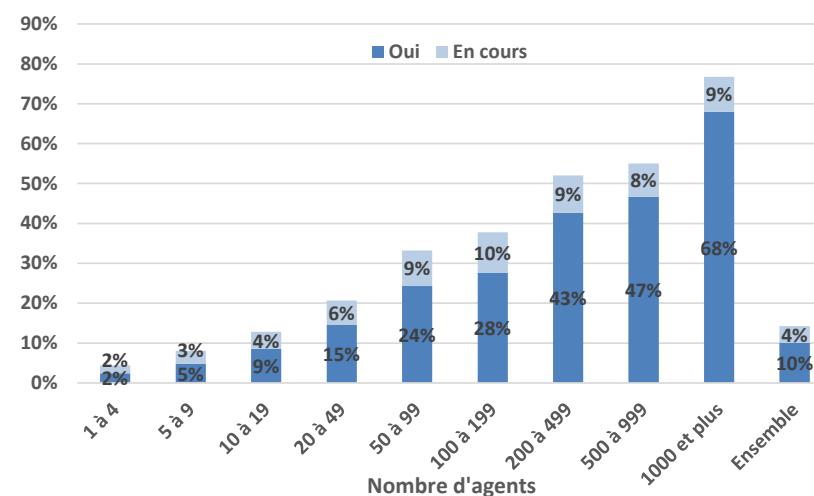
Figure 3 : Collectivités ayant mis en place un plan de prévention des risques psycho-sociaux selon leur taille



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

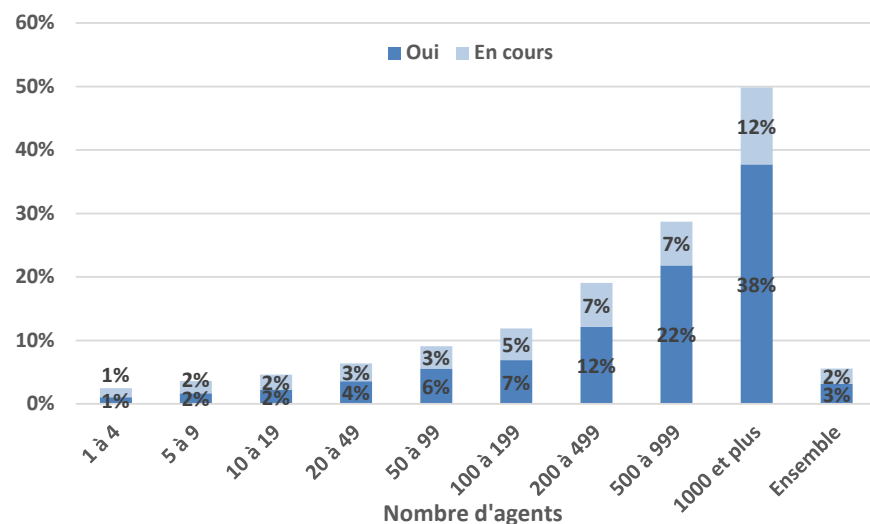
Figure 4 : Collectivités ayant mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques selon leur taille



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 5 : Collectivités ayant mis en place une démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction selon leur taille



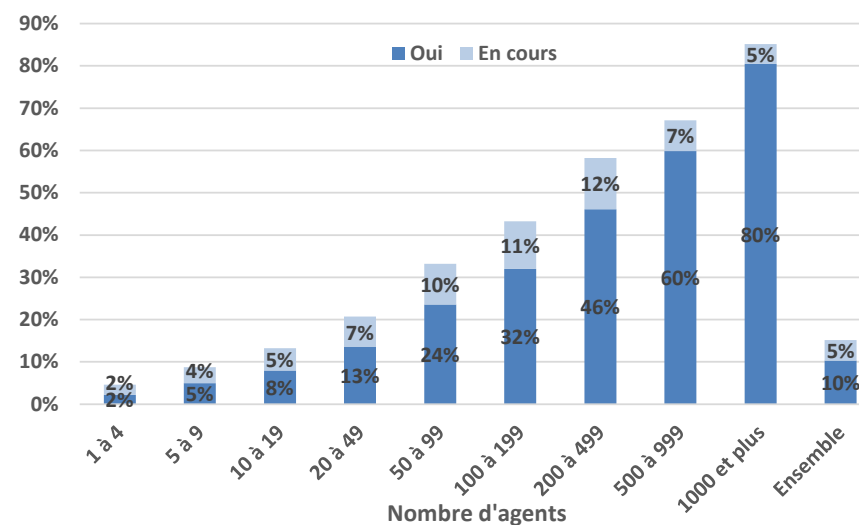
Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

3 % des collectivités ont mis en place une démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction dans leur collectivité. De plus, 2 % des collectivités indiquent que cette démarche est en cours. Seules les communes de plus de 80 000 habitants ont au moins la moitié des collectivités qui ont mis en place cette démarche. Si on comptabilise les « en cours », les régions, les départements, ainsi que les communautés urbaines et les métropoles s'en rapprochent.

Enfin, 10 % des collectivités ont mis en place une autre démarche de prévention et 5 % sont « en cours ». Ce sont les mêmes types de collectivités qui sont majoritaires.

Figure 6 : Collectivités ayant mis en place une autre démarche de prévention selon leur taille



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 7 : Nombre d'agents et de collectivités ayant des agents affectés à la prévention

	Part de collectivités ayant ce type d'agent de prévention						Nombres moyen d'agents de prévention					
	Assistants	Conseillers	Infirmiers	Médecins	Agents	Autres	Assistants	Conseillers	Infirmiers	Médecins	Agents	Autres
Régions	75%	100%	44%	38%	19%	81%	82,4	3,5	1,2	0,5	0,3	9,4
Départements	88%	88%	45%	27%	23%	71%	42,9	2,7	0,6	0,2	0,3	26,6
SDIS	77%	70%	17%	14%	23%	49%	8,3	1,1	0,4	0,2	0,3	10,0
Centres de gestion et CNFPT	42%	42%	41%	37%	33%	32%	1,6	0,7	49,4	39,0	0,5	0,9
Organismes départementaux	69%	67%	34%	26%	26%	51%	17,6	1,5	16,7	13,1	0,3	12,5
Communes de moins de 1 000 habitants	10%	0%	0%	0%	0%	0%	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	25%	1%	0%	0%	1%	1%	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	36%	2%	0%	0%	2%	2%	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	48%	4%	0%	0%	2%	3%	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	64%	9%	0%	0%	2%	7%	1,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	62%	31%	1%	1%	4%	14%	1,6	0,3	0,0	0,4	0,0	0,3
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	58%	57%	3%	3%	7%	22%	2,4	0,7	0,0	0,0	0,1	0,7
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	62%	77%	11%	15%	18%	44%	6,1	1,1	0,1	0,1	0,2	1,7
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	83%	83%	22%	28%	19%	64%	13,5	1,9	0,3	0,3	0,2	3,5
Communes d'au moins 150 000 habitants	94%	94%	41%	53%	35%	71%	37,0	4,7	1,0	1,0	0,5	4,1
Total des Communes	18%	3%	0%	0%	1%	2%	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total Etablissements communaux	23%	10%	1%	1%	3%	6%	0,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Communautés de Communes	50%	13%	0%	0%	2%	7%	0,8	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Communautés d'agglomération	69%	65%	6%	7%	9%	35%	4,2	0,9	0,1	0,0	0,1	1,1
Communautés urbaines et métropoles	77%	73%	34%	30%	23%	57%	16,6	3,2	0,7	0,5	0,2	3,7
Total des EPCI à fiscalité propre	55%	24%	3%	2%	4%	14%	2,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,4
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	11%	1%	0%	0%	1%	1%	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Syndicats mixtes	30%	4%	0%	0%	1%	4%	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Autres étab. publics intercommunaux	33%	12%	0%	0%	1%	6%	0,7	0,2	0,0	0,0	0,0	0,3
Total des groupements intercom. sans FP	19%	2%	0%	0%	1%	2%	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Autres	46%	5%	0%	0%	2%	5%	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Ensemble	22%	5%	1%	1%	1%	3%	0,5	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Au 31 décembre 2023, 22 % des collectivités ayant au moins un agent disposaient d'un assistant de prévention parmi leur personnel. Au total, on compte 21 400 assistants de prévention dans la fonction publique territoriale qui constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention.

Les assistants de prévention sont d'autant plus présents que la collectivité est de grande taille. Au moins 75 % des régions, départements, communes de plus de 80 000 habitants et des communautés urbaines et métropoles disposent de ce type d'agent. Le nombre moyen d'assistants de prévention augmente selon la taille de la collectivité : on compte en moyenne 0,1 assistant dans les communes de moins de 1 000 habitants pour 37,0 assistants dans les communes d'au moins 150 000 habitants. C'est également le cas pour les EPCI à fiscalité propre.

Parmi les personnels de prévention, la fonction publique territoriale compte également 2 500 conseillers de prévention présents dans 1 800 collectivités pour assurer une mission de coordination lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie.

Seules 5 % des collectivités sont concernées au total, mais plus de la moitié des communes et EPCI représentant plus de 20 000 habitants.

De plus, 4 000 médecins de préventions et 4 800 infirmiers sont présents dans plus de 200 collectivités. Ces collectivités sont également de grande taille et regroupent essentiellement les régions, les départements et les plus grandes communes et EPCI à fiscalité propre.

Parmi les personnels de prévention, la fonction publique territoriale compte également 600 agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI) présents dans 500 collectivités.

Les autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...) sont au nombre de 6 200 dans la fonction publique territoriale, répartis au sein de 1 100 collectivités. Ils sont très peu nombreux dans les plus petites collectivités.

REPRESENTATION ET REUNIONS DU PERSONNEL

En 2023, on dénombre 55 300 représentants titulaires ainsi que 55 000 représentants suppléants du personnel dans la fonction publique territoriale. Ces représentants sont concentrés dans 5 600 collectivités, soit 13 % de l'ensemble des collectivités de la FPT.

Figure 1 : Nombre de représentants par type de comité

	Nombre de collectivités	Nombre de représentants titulaires	Nombre de représentants suppléants
Comité sociaux territoriaux	5 500	26 000	25 300
hygiène, sécurité et conditions de travail	2 600	14 600	14 600
Commission administrative paritaire	900	11 300	11 300
Commission consultative paritaire	800	3 500	3 500

Sources : Rapports sociaux uniques 2023
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La plupart de ces représentants sont actifs dans les comités sociaux territoriaux, dont pour l'hygiène, la sécurité ainsi que les conditions de travail. Les autres sont les représentants du personnel dans les commissions paritaires, soit administrative (CAP), soit consultative (CCP).

L'essentiel des régions, départements, des SDIS, des communes de plus de 5 000 habitants, des communautés d'agglomération et urbaines, ainsi que les métropoles ont des représentants du personnel.

A l'inverse, les communes de moins de 3 500 habitants ont très peu de représentants.

Figure 2 : Nombre de réunions par type de comité

	Nombre de collectivités	Nombre de réunions
Comité sociaux territoriaux	5 900	23 600
Commission administrative paritaire	800	2 600
Commission consultative paritaire	600	1 300

Sources : Rapports sociaux uniques 2023
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Près de neuf réunions du personnel sur dix concernent des comités sociaux territoriaux (88 %).

Figure 3 : Nombre de saisines par type de commission

	Nombre de collectivités	Nombre de saisines	dont saisines de droit	Nombre de saisines agents
Commission administrative paritaire	2300	4500	83%	747
Commission consultative paritaire	1300	2500	93%	161

Sources : Rapports sociaux uniques 2023
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Plus de 6 900 saisines ont été effectuées en 2023 sur des CAP ou CCP et concerne plus de 3 500 collectivités. L'essentiel de ces saisines concerne des saisines de droit.

Figure 4 : Nombre de représentants et part de collectivités ayant des représentants par type de collectivité

	Part de collectivités ayant des représentants	Nombre de représentants titulaires	Nombre de représentants suppléants
Régions	100%	900	900
Départements	97%	3 400	3 400
SDIS	94%	2 700	2 000
Centres de gestion et CNFPT	69%	2 600	2 600
Organismes départementaux	87%	8 800	8 800
Communes de moins de 1 000 habitants	0%	0	0
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	1%	200	200
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	7%	600	500
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	43%	1 800	1 600
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	85%	5 000	4 800
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	91%	4 200	4 200
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	91%	4 200	4 200
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	94%	3 200	3 200
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	92%	1 200	1 200
Communes d'au moins 150 000 habitants	94%	800	800
Total des Communes	8%	21 200	21 200
Total Etablissements communaux	52%	13 500	13 500
Communautés de Communes	60%	3 000	2 900
Communautés d'agglomération	96%	3 100	3 100
Communautés urbaines et métropoles	95%	1 500	1 400
Total des EPCI à fiscalité propre	68%	7 700	7 500
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	2%	300	300
Syndicats mixtes	9%	1 000	900
Autres étab. publics intercommunaux	55%	1 300	1 300
Total des groupements intercom. sans FP	8%	2 600	2 400
Autres	30%	700	700
Ensemble	13%	55 300	55 000

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

GREVES

Sur l'ensemble de l'année 2023, marquée par des mouvements sociaux liés à la réforme des retraites, on recense 738 900 jours de grève répartis sur 9 100 collectivités. En 2022, le nombre de jours de grève s'élevait à 329 500, répartis sur 6 000 collectivités.

Les collectivités ayant conclu un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents sont environ au nombre de 2 900.

La comparaison entre la proportion d'agents en emploi permanent et celle du nombre de jours de grève, par type de collectivités, fait apparaître plusieurs types de disparités.

Si ces proportions sont proches sur l'ensemble des communes, des différences existent selon la taille des communes. Il y a sur-représentativité des jours de grève dans les communes de plus 40 000 habitants (24,7 % jours de grèves contre 15,6 % des emploi permanents) et une sous-représentativité des communes de moins de 5 000 habitants (5,9 % jours de grèves contre 14,6 % des emploi permanents).

En plus des communes de plus de 40 000 habitants, la sur-représentativité des plus grosses collectivités sur les jours de grèves concerne également les régions (9,2 % jours de grèves contre 5,3 % des emploi permanents), les départements (15,7 % jours de grèves contre 13,2 % des emploi permanents), ainsi que les communautés urbaines et les métropoles (6,1 % jours de grèves contre 5,2 % des emploi permanents).

Figure 1 : Proportion d'agents en emploi permanent et de jours de grève par type de collectivité

Type de collectivité	Agents sur emploi permanent	Nombre de jours de grève
Régions	5,3%	9,2%
Départements	13,2%	15,7%
SDIS	3,1%	1,1%
Centres de gestion et CNFPT	0,5%	0,2%
Organismes départementaux	16,8%	17,1%
Communes de moins de 1 000 habitants	4,8%	0,8%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	3,3%	1,2%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	3,6%	1,9%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	2,9%	2,0%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	6,7%	6,9%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	6,8%	7,0%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	7,8%	8,4%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	7,6%	9,3%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	3,9%	6,1%
Communes d'au moins 150 000 habitants	4,1%	9,3%
Total des Communes	51,5%	52,8%
Total Etablissements communaux	5,3%	3,1%
Communautés de Communes	5,0%	3,6%
Communautés d'agglomération	5,5%	5,6%
Communautés urbaines et métropoles	5,2%	6,1%
Total des EPCI à fiscalité propre	15,7%	15,3%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1,4%	0,6%
Syndicats mixtes	2,2%	1,1%
Autres étab. publics intercom.	1,3%	0,4%
Total des grpmts intercom. sans FP	4,9%	2,1%
Autres	0,6%	0,4%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires