

F – La santé au travail

RISQUES PROFESSIONNELS

En 2023, le nombre d'accidents du travail est en moyenne de 5,5 accidents de service, de 0,8 accident de trajet et de 0,8 maladie professionnelle pour 100 agents en emploi permanent. Ces chiffres sont proches de ceux de 2022.

Les accidents de service sont plus fréquents dans les filières police municipale, ainsi qu'incendie et secours, que dans les autres filières

Le nombre d'accidents de service est le plus élevé pour les agents travaillant dans la filière incendie et secours, avec 13,1 accidents pour 100 agents. Ensuite, viennent les filières police municipale (10,8 accidents de service pour 100 agents) et technique (7,3). A l'inverse, les accidents de service sont peu fréquents dans les filières sportive (1,6) et administrative (1,6). Il y a peu de variation par filière pour les accidents de trajet. Les ratios pour les maladies professionnelles sont proches de 0, à l'exception des filières techniques (1,2), médico-technique et sociale (1,1) ainsi que sociale (1,1).

Figure 1 : Nombre d'accidents pour 100 agents en emploi permanent selon la filière

	Nombre pour 100 agents		
	Accidents de service	Accidents de trajet	Maladie professionnelle
Administrative	1,6	0,9	0,3
Technique	7,3	0,8	1,2
Culturelle	5,3	0,9	0,2
Sportive	1,6	0,7	0,3
Médico-technique et sociale	5,6	1,0	1,1
Sociale	5,7	1,0	1,1
Police	10,8	1,1	0,1
Incendie et secours	13,1	0,5	0,2
Animation	6,1	1,1	0,2
Ensemble	5,5	0,8	0,8

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

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

Les SDIS sont les collectivités les plus concernées par les accidents de service

Les taux d'accidents et de maladies professionnelles varient selon le type de collectivités. Les SDIS se caractérisent par un nombre élevé d'accidents de service (11,1 %), en lien avec la filière incendie et secours.

Au sein des communes, la fréquence des accidents de service augmente globalement avec la taille de la collectivité. Ainsi, on compte 1,7 accident de service pour 100 agents dans les communes de moins de 1 000 habitants et leurs établissements, contre 7,9 dans les communes de plus de 100 000 habitants et leurs établissements.

Concernant les accidents de trajet et les maladies professionnelles, les taux pour 100 agents restent faibles quel que soit le type de collectivité. Néanmoins, les accidents de trajet sont un peu plus fréquents dans les communes de plus de 20 000 habitants, ainsi que dans les métropoles et communautés urbaines.

Figure 2 : Répartition du nombre d'accidents et de maladies professionnelles pour 100 agents en emploi permanent selon le type de collectivités

	Accidents de service	Accidents de trajet	Maladie professionnelle
Régions	5,4	0,8	0,8
Départements	3,8	0,9	0,9
SDIS	11,1	0,6	0,2
Centres de gestion et CNFPT	1,0	0,7	0,2
Communes de moins de 1 000 habitants	1,7	0,1	0,4
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	3,1	0,2	0,6
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	4,1	0,3	0,6
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	5,1	0,4	0,6
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	6,0	0,5	0,8
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	6,3	0,7	0,8
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	6,6	1,2	1,0
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	6,4	1,4	1,7
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	7,2	1,7	0,8
Communes d'au moins 150 000 habitants	7,9	1,7	1,1
Total Etablissements communaux	6,9	1,0	1,1
Communautés de Communes	4,3	0,4	0,4
Communautés d'agglomération	5,3	0,9	0,6
Communautés urbaines et métropoles	6,2	1,3	0,5
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	3,4	0,4	0,7
Syndicats mixtes	5,1	0,5	0,4
Autres étab. publics intercommunaux	7,1	0,8	1,5
Autres	2,7	1,4	0,1
Ensemble	5,5	0,8	0,8

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

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

INAPTITUDE, RECLASSEMENT ET INVALIDITE

Des inaptitudes en hausse

La question de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi des agents territoriaux constitue un enjeu particulièrement important pour les collectivités territoriales. La fonction publique territoriale se compose en effet d'une majorité d'agents de catégorie C et certains métiers des filières technique et médico-sociale au sein cette catégorie se caractérisent par des formes de « pénibilité ».

En 2023, on compte 4 800 décisions d'inaptitude définitive concernant des fonctionnaires, soit 18 % de plus qu'en 2022. La filière technique représente à elle seule 60 % de ces décisions, alors qu'elle représente 47 % de l'ensemble des fonctionnaires.

Constance du nombre de demandes de reclassement

En complément de ces décisions d'inaptitude définitive, on recense, comme en 2022, 2 500 demandes de reclassement suite à une inaptitude en 2023.

Ces demandes de reclassement font majoritairement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs que les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Au-delà des inaptitudes *stricto sensu*, 31 300 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique et 16 100 décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou de poste de travail ont été prises sur l'année 2023, ainsi que 5 300 mises en disponibilité d'office sur cette même année.

Des allocations temporaires d'invalidité liées aux accidents du travail

Enfin, en 2023, 4 800 agents de la FPT ont reçu une allocation temporaire d'invalidité (ATI), soit 0,3 % des agents sur emploi permanent. Près de la moitié des ATI concerne les accidents du travail des fonctionnaires, et plus d'un tiers les maladies professionnelles des fonctionnaires.

Figure 1 : Nombre d'inaptitudes, de retraites pour invalidité, de temps partiels thérapeutiques, d'aménagements d'horaire ou de poste de travail et mises en disponibilité d'office

	2013	2 015	2 017	2 019	2 021	2 022	2 023
Demande de reclassement au cours de l'année suite à une inaptitude	5 200	5 800	5 000	4 000	2 000	2 500	2 500
Reclassement effectif au cours de l'année suite à une inaptitude	2 900	3 500	3 100	2 500	1 200	1 700	1 800
Retraite pour invalidité	3 300	3 500	3 900	4 400	3 200	3 400	3 900
Licenciement pour inaptitude physique	600	800	600	700	600	600	600
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi au cours de l'année	4 200	4 900	4 900	4 500	3 700	4 100	4 800
<i>dont filière technique</i>	2 700	3 100	3 000	2 800	2 300	2 500	2 900
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	23 300	24 400	21 500	21 300	16 700	23 800	31 300
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	14 700	15 200	18 400	16 000	12 300	16 800	16 100
Mises en disponibilité d'office	4 200	5 100	4 700	4 100	4 000	4 400	5 300

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

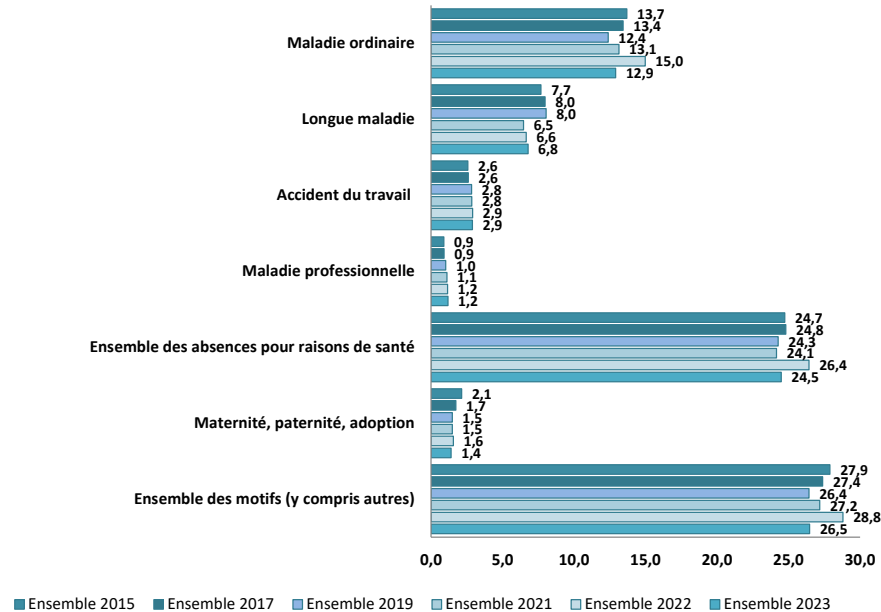
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LES ABSENCES AU TRAVAIL

En 2023, on dénombre en moyenne 26,5 journées d'absence par agent occupant un emploi permanent. Ce nombre est en baisse de deux jours par rapport à celui de 2022 qui était le chiffre le plus élevé depuis 2015.

Les absences pour « raisons de santé » s'élèvent à 24,5 jours et retrouvent le niveau de stabilité observé entre 2015 et 2021 (entre 24 et 25 jours), après l'augmentation de 2 jours en 2022. La durée d'absence pour les accidents du travail, les congés maternité, paternité ou adoption est relativement stable depuis 2017 (entre 1,4 et 1,7 jours). Celle pour les maladies professionnelles reste sur une tendance très légèrement à la hausse (1,2 jour contre 0,9 en 2015). L'essentiel de la baisse provient des absences pour maladie ordinaire qui retrouvent le niveau de stabilité observé entre 2015 et 2021 (entre 12,4 et 13,4 jours). Le nombre de jours moyens pour longue maladie est globalement stable depuis 2021, après la baisse de plus d'un jour par rapport aux bilans sociaux.

Figure 1 : Nombre moyen de journées d'absence par agence en emploi permanent selon le motif de 2015 à 2023



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

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

Les absences pour raisons de santé croissent avec l'âge

Le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé croît avec l'âge. Ainsi, les agents sur un emploi permanent de moins de 25 ans sont en moyenne absents 7,3 jours par an pour ce motif, contre 47,0 jours pour ceux qui ont entre 60 et 64 ans.

Plus de jours d'absence pour raisons de santé parmi les fonctionnaires que pour les contractuels

Cette relation croissante entre le nombre de jours d'absences pour raison de santé et l'âge est particulièrement marquée chez les fonctionnaires. La hausse du nombre de jours d'absence entre les agents de moins de 25 ans et ceux de 60 à 64 ans est continue pour les fonctionnaires comme pour les contractuels, mais la hausse du nombre de jours entre ces deux tranches d'âge est bien plus élevée pour les fonctionnaires (+40,1 jours) que les contractuels (+11,1 jours).

Figure 2 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble
moins de 25 ans	11,1	5,9	7,3
de 25 à 29 ans	14,8	7,9	11,5
de 30 à 34 ans	18,3	8,8	15,2
de 35 à 39 ans	19,2	8,8	16,6
de 40 à 44 ans	20,6	8,5	18,2
de 45 à 49 ans	22,9	9,5	20,8
de 50 à 54 ans	27,6	10,9	25,5
de 55 à 59 ans	34,6	12,8	32,2
de 60 à 64 ans	51,2	17,0	47,0
65 ans et plus	54,5	12,7	43,1
Total	28,0	9,6	24,2

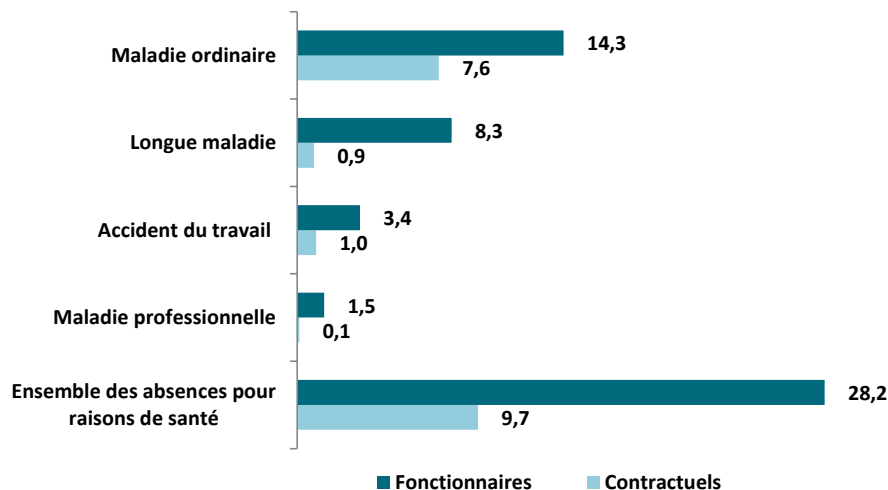
Sources : Rapports sociaux uniques 2023

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

Des différences entre fonctionnaires et contractuels liées à la durée des contrats

L'écart entre fonctionnaires et contractuels est en partie lié au fait que les contractuels sont peu concernés par les arrêts pour longue maladie (0,9 jour, contre 8,3 jours chez les fonctionnaires). Cela s'explique notamment par le fait que seulement 16 % des contractuels en emploi permanent sont en CDI (15,2 % pour les femmes et 18,5 % pour les hommes). L'écart est également élevé pour les congés de maladie ordinaire (6,7 jours). Les différences sont bien moindres pour les accidents du travail (2,3 jours) et les maladies professionnelles (1,3 jours). Le nombre de jours d'absence pour maternité, paternité ou adoption, est lui légèrement supérieur chez les contractuels de 0,4 jour, possiblement en raison de leur moyenne d'âge plus faible.

Figure 3 : Nombre moyen de journées d'absence par agent sur emploi permanent selon le type d'absence et le statut



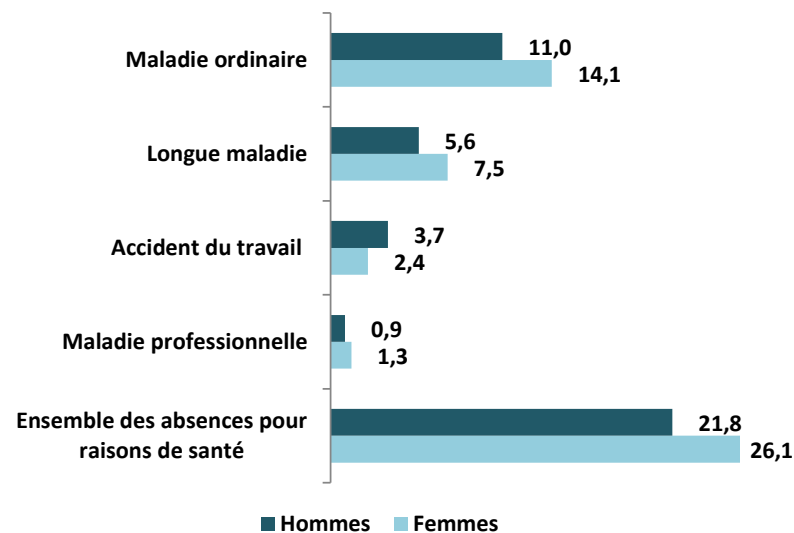
Sources : Rapports sociaux uniques 2023
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Davantage d'absences pour les femmes que pour les hommes

Outre le statut, des différences apparaissent selon le sexe : les femmes sont globalement plus souvent absentes pour raisons de santé que les hommes (26,1 jours en moyenne par an chez les femmes contre 21,8 jours chez les hommes). Les plus forts écarts en défaveur des femmes s'observent pour la maladie ordinaire (écart de 3,2 jours) et pour longue maladie (écart de 1,8 jour)

et ne sont pas compensés par les absences plus élevées des hommes pour un accident du travail (écart de 1,3 jour).

Figure 4 : Nombre moyen de journées d'absence par agent sur emploi permanent selon le type d'absence et le sexe



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

Le type d'employeur a aussi une influence

Pour les fonctionnaires, la durée moyenne des absences est corrélée avec la taille de la collectivité. Pour les communes, cela va de 14,6 jours pour raisons de santé dans celles de moins de 1 000 habitants à 37,9 jours pour les communes d'au moins 150 000 habitants.

Pour les contractuels sur emploi permanent, la corrélation entre la durée d'absence et le nombre d'habitants de la collectivité existe également dans les communes, mais pas dans les autres types de collectivités.

Les journées d'absence pour maladie, longue maladie, accident du travail, maladie professionnelle, maternité et adoption sont décomptées en jours calendaires ; celles pour motif syndical et autres motifs en jours ouvrés. Les autres motifs d'absence comprennent les formations personnelles et les autorisations d'absence pour événements familiaux, fonctions électives ou participation au comité des œuvres sociales.

Figure 5 : Nombre moyen de journées d'absence par fonctionnaire selon le type d'absence et de collectivité

	Maladie ordinaire	Longue maladie	Accident du travail	Maladie profession- nelle	Ensemble des raisons de santé	Maternité, paternité ou adoption	Pour autorisa- tion spéciale d'absence	Total
Régions	16,5	11,5	4,4	3,2	37,0	0,9	0,5	38,4
Départements	14,5	9,9	2,7	1,5	29,5	1,5	0,9	31,9
SDIS	10,0	3,8	4,0	0,3	18,4	0,9	0,5	19,8
Centres de gestion et CNFPT	10,5	7,1	0,7	0,3	19,8	1,4	1,4	22,6
Organismes départementaux	13,4	8,6	2,9	1,2	26,9	1,4	0,9	29,2
Communes de moins de 1 000 habitants	8,3	4,3	1,1	0,6	14,6	0,5	0,0	15,1
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	11,4	5,7	1,5	0,9	19,9	0,8	0,1	20,8
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	13,0	6,8	1,8	1,0	23,2	0,9	0,1	24,3
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	12,7	6,6	2,3	1,0	23,4	1,1	0,2	24,7
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	14,1	7,8	2,6	1,2	26,8	1,2	0,4	28,4
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	13,9	7,8	3,4	1,3	27,3	1,2	0,5	29,0
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	14,3	9,6	4,3	1,6	30,8	1,5	0,7	33,0
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	15,7	9,2	4,6	1,7	32,4	1,6	0,9	34,9
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	16,7	10,9	4,6	1,2	34,8	1,7	1,0	37,5
Communes d'au moins 150 000 habitants	18,9	10,0	5,9	2,5	37,9	1,6	1,0	40,5
Total des Communes	14,1	8,1	3,4	1,4	27,9	1,3	0,5	29,7
Total Etablissements communaux	17,8	10,2	3,7	2,1	35,1	1,8	0,5	37,3
Communautés de Communes	13,2	5,9	2,2	0,9	23,0	1,6	0,5	25,1
Communautés d'agglomération	13,7	8,5	3,1	1,0	27,2	1,5	0,7	29,4
Communautés urbaines et métropoles	16,0	7,5	4,9	1,3	30,4	1,3	1,4	33,0
Total des EPCI à fiscalité propre	14,4	7,4	3,5	1,1	27,2	1,4	0,9	29,5
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	11,6	5,3	1,8	1,6	21,2	1,1	0,2	22,5
Syndicats mixtes	11,1	5,5	2,8	0,7	20,7	1,0	0,3	22,1
Autres étab. publics intercommunaux	18,3	8,2	4,1	3,0	34,4	1,8	0,2	36,4
Total des groupements intercom. sans FP	13,0	6,1	2,8	1,5	24,2	1,2	0,2	25,7
Autres	10,4	3,0	1,4	0,2	15,4	1,5	0,5	17,3
Ensemble	14,3	8,3	3,4	1,5	28,2	1,3	0,6	30,2

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

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

Figure 6 : Nombre moyen de journées d'absence par contractuel sur emploi permanent selon le type d'absence et de collectivité

	Maladie ordinaire	Longue maladie	Accident du travail	Maladie profession- nelle	Ensemble des raisons de santé	Maternité, paternité ou adoption	Pour autorisa- tion spéciale d'absence	Total
Régions	6,3	0,5	0,9	0,0	7,8	1,3	0,5	9,6
Départements	7,8	0,7	0,8	0,1	9,4	3,2	0,8	13,4
SDIS	4,6	0,5	0,4	0,0	5,7	1,4	0,3	7,4
Centres de gestion et CNFPT	6,5	0,3	0,4	0,0	7,4	2,3	0,2	9,9
Organismes départementaux	7,6	0,6	0,7	0,1	9,2	3,1	0,8	13,0
Communes de moins de 1 000 habitants	4,8	0,5	0,3	0,1	5,7	0,6	0,0	6,3
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	5,3	0,3	0,4	0,1	6,1	0,6	0,1	6,8
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	5,6	0,4	0,6	0,0	6,6	0,7	0,1	7,5
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	6,0	0,2	0,7	0,0	7,0	0,9	0,1	8,0
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	7,0	0,7	0,8	0,0	8,6	1,2	0,2	10,0
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	7,4	0,4	1,1	0,1	9,1	1,5	0,3	10,8
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	8,7	1,3	1,5	0,1	11,7	1,8	0,5	14,0
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	9,2	1,2	1,6	0,1	12,2	2,3	0,6	15,1
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	9,0	2,6	1,6	0,2	13,5	2,3	0,7	16,6
Communes d'au moins 150 000 habitants	9,0	2,4	1,8	0,1	13,6	2,2	1,0	16,9
Total des Communes	7,5	1,0	1,1	0,1	9,8	1,5	0,4	11,7
Total Etablissements communaux	9,3	0,7	1,4	0,2	11,7	1,9	0,3	13,8
Communautés de Communes	7,7	0,9	0,7	0,1	9,4	1,8	0,3	11,5
Communautés d'agglomération	7,9	0,8	0,8	0,1	9,8	2,2	0,4	12,4
Communautés urbaines et métropoles	6,2	0,8	1,0	0,0	8,1	2,0	0,9	10,9
Total des EPCI à fiscalité propre	7,4	0,9	0,8	0,1	9,2	2,0	0,5	11,7
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	6,1	0,7	0,4	0,1	7,4	0,7	0,1	8,1
Syndicats mixtes	5,4	0,5	0,5	0,1	6,7	1,6	0,2	8,5
Autres étab. publics intercommunaux	13,1	1,4	2,4	0,6	17,6	1,3	0,1	19,0
Total des groupements intercom. sans FP	7,8	0,9	1,0	0,2	10,0	1,3	0,1	11,4
Autres	6,6	0,9	1,1	0,2	8,7	1,5	0,3	10,4
Ensemble	7,6	0,9	1,0	0,1	9,7	1,8	0,4	11,9

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

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

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Sur l'ensemble de l'année 2023, 115 700 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) ont été dénombrés. Ils sont répartis dans 8 300 collectivités.

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

Type de collectivité	Agents en emploi permanent	BOETH en emploi permanent
Régions	5,3%	7,6%
Départements	13,2%	18,8%
SDIS	3,1%	1,9%
Centres de gestion et CNFPT	0,5%	0,5%
Organismes départementaux	16,8%	21,2%
Communes de moins de 1 000 habitants	4,8%	0,6%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	3,3%	0,9%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	3,6%	2,4%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	2,9%	2,5%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	6,7%	6,6%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	6,8%	6,7%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	7,8%	8,1%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	7,6%	9,2%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	3,9%	4,8%
Communes d'au moins 150 000 habitants	4,1%	5,9%
Total des Communes	51,5%	47,8%
Total Etablissements communaux	5,3%	5,1%
Communautés de Communes	5,0%	3,5%
Communautés d'agglomération	5,5%	5,5%
Communautés urbaines et métropoles	5,2%	6,2%
Total des EPCI à fiscalité propre	15,7%	15,1%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1,4%	0,5%
Syndicats mixtes	2,2%	1,4%
Autres étab. publics intercom.	1,3%	1,0%
Total des grpmts intercom. sans FP	4,9%	2,9%
Autres	0,6%	0,2%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

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

Plus précisément, on comptabilise 110 300 agents sur emploi permanent, soit 6 % de l'ensemble des emplois permanents, ainsi que 5 300 agents sur emploi non permanent

Selon l'article L.351-1 du code général de la fonction publique, tout établissement d'au moins 20 agents doit compter dans ses effectifs au moins 6 % de BOETH, ou verser une contribution financière si ce seuil n'est pas atteint.

Les collectivités respectant l'obligation d'employer des travailleurs en situation de handicap sont les communes de plus de 5 000 habitants (7 %), les établissements communaux (6 %), les communautés d'agglomération (6 %), les communautés urbaines et métropoles (6 %), les départements (9 %) et les régions (9 %).

La plupart des types de collectivités ne satisfaisant pas à leurs obligations ont une proportion d'agents en situation de handicap entre 4 % et 6 %, à l'exception des syndicats intercommunaux (2 %) et des communes de moins de 2 000 habitants (1 %). Ces deux derniers résultats sont à mettre en perspective avec le nombre moyen d'agents, inférieur à 20, dans ces deux types de collectivités.

Figure 2 : Nombre de BOETH par statut, catégorie et genre

	Emplois permanents			Emp. non permanent		Ensemble
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Apprentis	
Femmes	6 300	8 300	56 000	3 200	300	73 900
Hommes	1 800	3 600	34 300	2 100	400	41 800

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

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

Les femmes représentent 64 % des BOETH, soit un peu plus que la répartition femmes - hommes des agents en emploi permanent (61 %). Elles sont surreprésentées dans toutes les catégories, mais plus particulièrement dans la catégorie A (78 %, soit +8 points).

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sont surreprésentés dans la catégorie C pour les agents sur emploi permanent. Ces derniers représentent 82 % des BOETH en emploi permanent, alors que la proportion d'agents de catégorie C parmi l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 71 %.