

# E – Action et protection sociale

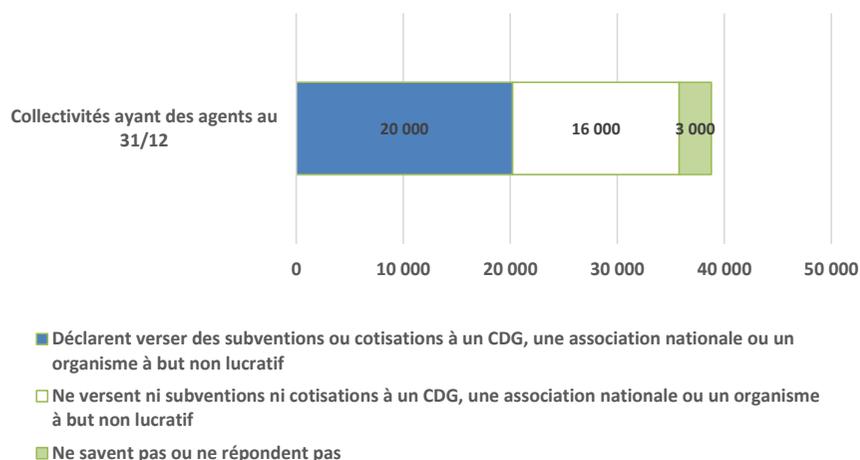
## L'ACTION SOCIALE A DESTINATION DES AGENTS TERRITORIAUX

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 39 000 collectivités ayant au moins un agent rémunéré au 31 décembre 2021, 20 000 versent des subventions ou cotisations pour la mise en œuvre d'une politique d'action sociale à destination du personnel et de leur famille.

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 2021

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

Parmi elles, 2 000 collectivités subventionnent un centre de gestion, 12 000 une association nationale et 8 000 un organisme à but non lucratif. 3 000 collectivités ne savent pas ou ne donnent pas de réponse à ces questions.

### Encadré : l'action sociale dans la FPT

L'article 88-1 de la loi du 26 janvier 1984 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).

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 65 % dans toutes les collectivités à l'exception des syndicats intercommunaux (42 %) et des communes de moins de 1 000 habitants (37 %) où elle est inférieure à 50 %.

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	67
Départements	76
SDIS	83
Centres de gestion et CNFPT	91
Organismes départementaux	84
Commune de moins de 1 000 habitants	37
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	69
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	75
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	79
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	84
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	85
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	86
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	88
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	70
Commune de plus de 100 000 habitants	91
Total des communes	49
Total Etablissements communaux	71
Communauté de commune	85
Communauté d'agglomération	93
Communautés urbaines et métropoles	90
Total des EPCI à fiscalité propre	87
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	42
Syndicats mixtes	65
Autres étab. publics intercommunaux	74
Total des groupements intercom. sans FP	52
Autres	75
<b>Ensemble</b>	<b>52</b>

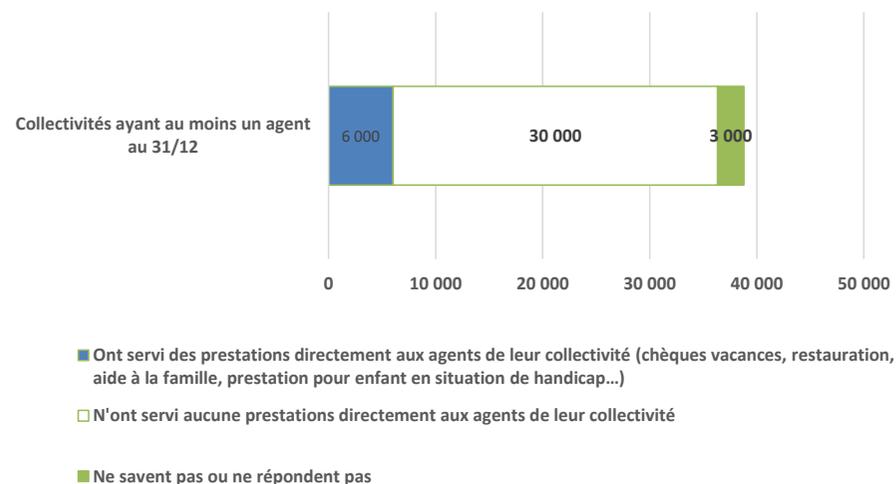
Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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 39 000 collectivités ayant au moins un agent rémunéré au 31 décembre 2021, 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 2021

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

Les catégories de collectivités au sein desquels, des prestations sociales sont directement proposées aux agents atteignant au moins 75 % d'entre elles sont les suivantes : les régions, les départements, les communautés urbaines et métropoles ainsi que les communes de 80 000 habitants.

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

Régions	100
Départements	83
SDIS	62
Centres de gestion et CNFPT	48
Organismes départementaux	63
Commune de moins de 1 000 habitants	9
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	14
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	18
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	23
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	32
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	43
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	61
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	72
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	80
Commune de plus de 100 000 habitants	75
Total des communes	13
Total Etablissements communaux	29
Communauté de commune	29
Communauté d'agglomération	55
Communautés urbaines et métropoles	82
Total des EPCI à fiscalité propre	35
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	10
Syndicats mixtes	29
Autres étab. publics intercommunaux	17
Total des groupements intercom. sans FP	17
Autres	39
<b>Ensemble</b>	<b>16</b>

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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 39 000 collectivités ayant au moins un agent rémunéré au 31 décembre 2021, les types de prestation les plus représentées sont les aides à la restauration (subvention, ticket restaurant), l'aide à l'accompagnement des familles (crèche, garde d'enfant, handicap d'enfant) ou l'accès aux vacances et aux loisirs (chèque vacances, chèque culture). A contrario, les prestations les moins proposées par les collectivités concernent

l'aide relatives à l'accès au logement, ainsi que les prêts et aides exceptionnelles

Les employeurs territoriaux qui proposent directement des prestations relatives à l'action sociale sont proportionnellement les suivantes : Les régions, les départements, les communes de plus de 20 000 habitants, et les EPCI à fiscalité propre.

Parmi l'ensemble des agents employés dans la fonction publique territoriale, la restauration constitue l'aide sociale majoritaire.

Au sein de la restauration, les subventions représentent une part deux fois plus importantes 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	83	8	100	67	92
Départements	67	11	77	53	44
SDIS	57	4	50	29	12
Centres de gestion et CNFPT	54	0	26	19	4
Organismes départementaux	59	5	49	32	18
Commune de moins de 1 000 habitants	4	0	7	12	3
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	9	1	16	22	5
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	11	1	17	21	3
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	16	2	19	23	4
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	20	1	24	20	4
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	23	4	31	18	5
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	22	2	47	15	9
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	26	5	49	14	14
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	10	0	90	30	10
Commune de plus de 100 000 habitants	41	9	59	34	34
Total des communes	7	1	11	15	3
Total Etablissements communaux	16	0	15	15	3
Communauté de commune	25	1	22	22	5
Communauté d'agglomération	46	1	35	22	12
Communautés urbaines et métropoles	40	3	48	25	20
Total des EPCI à fiscalité propre	29	1	25	22	7
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	7	0	8	13	3
Syndicats mixtes	34	0	18	22	4
Autres étab. publics intercommunaux	15	0	10	12	5
Total des groupements intercom. sans FP	16	0	12	16	3
Autres	47	0	22	26	4
<b>Ensemble</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>3</b>

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

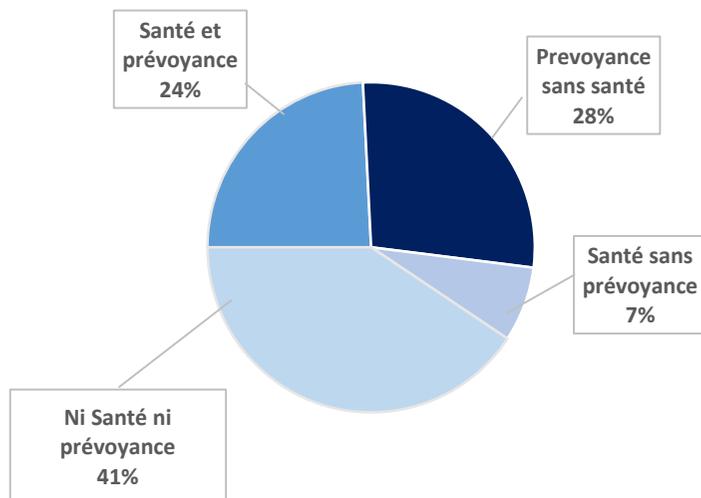
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

## 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 de l'assurance maladie ou lorsque celle-ci fait défaut) ou au titre de la prévoyance (risques d'incapacité de travail, d'invalidité, de décès).

Au 31 décembre 2021, parmi les 38 200 structures ayant au moins un agent 59 % participent au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents au titre de la santé et/ou de la prévoyance. La participation aux frais de prévoyance est la plus courante (28 % des collectivités). La participation aux frais de santé concerne près de 7 % des collectivités ayant des agents. 24 % des collectivités participent à la fois aux frais de protection sociale complémentaire « prévoyance » et « santé ».

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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 à des contrats ou règlements de protection sociale complémentaire (santé ou prévoyance).

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

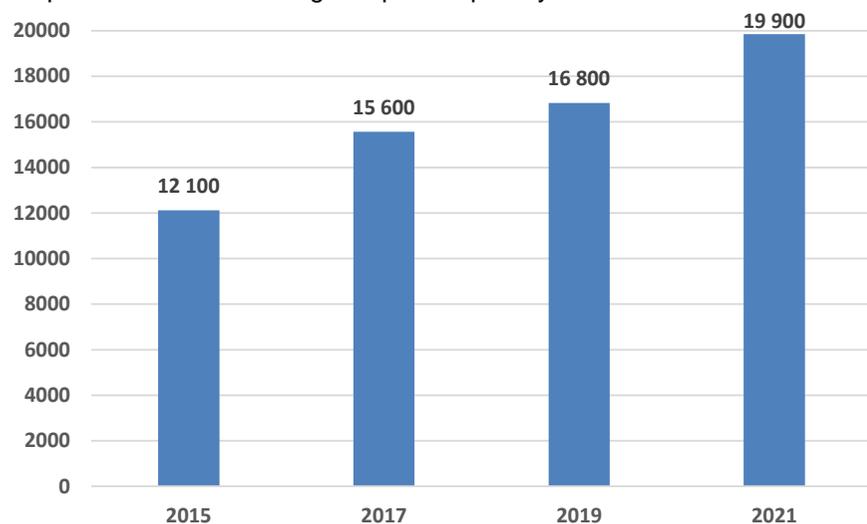
L'obligation de participation financière en santé s'imposera aux employeurs territoriaux à compter du 1er janvier 2026. L'obligation de participation financière en prévoyance s'imposera aux employeurs territoriaux à compter du 1er janvier 2025.

### La participation à la protection sociale complémentaire prévoyance des agents

Au 31 décembre 2021, 19 900 collectivités, soit 52 % des collectivités ayant au moins un agent participent au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents au titre de la prévoyance. Fin 2019, on estime qu'elles étaient 16 800.

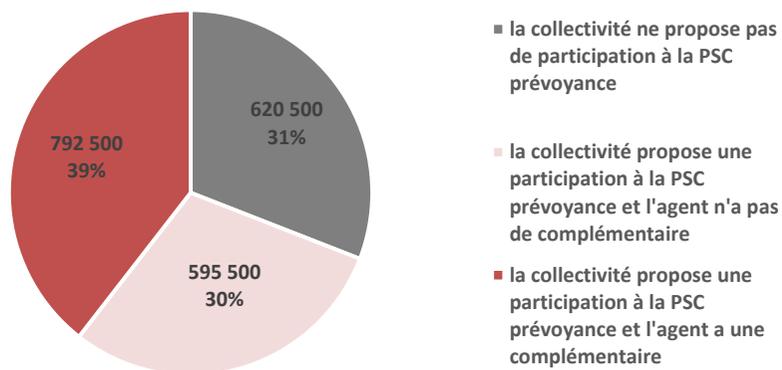
Ces 19 900 collectivités financent la protection sociale complémentaire prévoyance de 792 500 agents permanents ou non permanents sur les 1 388 100 agents qu'elles emploient. 39 % des agents de la fonction publique territoriale bénéficient donc d'une participation de leur employeur pour la prévoyance, 30 % pourraient aussi en bénéficier en en faisant la demande et 31 % n'y ont pas accès.

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2021  
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 3 : Nombre d'agents qui bénéficient ou peuvent bénéficier du financement de leur protection sociale complémentaire pour la prévoyance



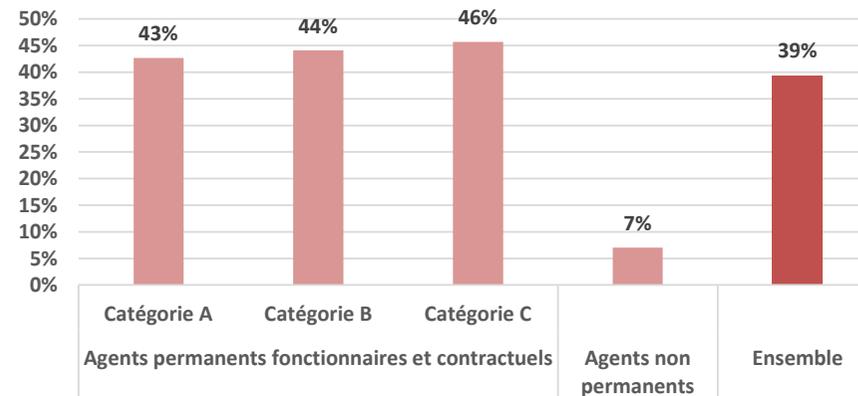
Sources : Rapports sociaux uniques 2021  
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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

Concernant la prévoyance, on constate que les agents non permanents sont peu nombreux à en bénéficier. Seuls 7 % d'entre eux en bénéficient (contre 29 % en moyenne). Parmi les agents permanents, les ratios sont proches allant de 43 % pour la catégorie A à 46 % pour la catégorie C.

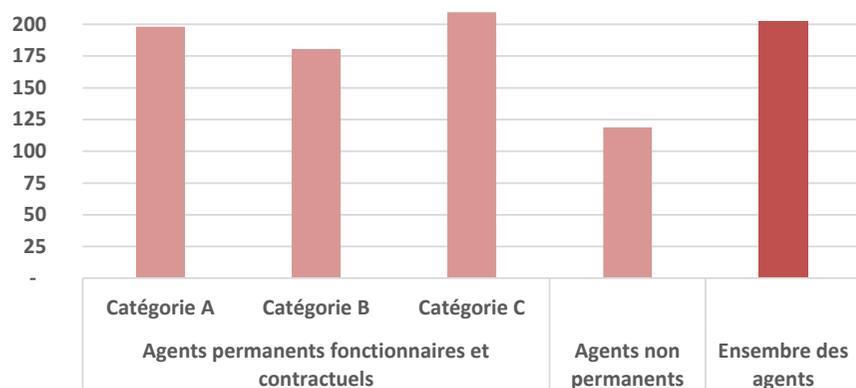
Les collectivités versent en moyenne 202 euros par agent qui bénéficie du financement de sa protection sociale complémentaire au titre de la prévoyance en 2021. Les agents de catégorie C perçoivent davantage en moyenne que les agents de catégorie A et B.

Figure 4 : Part des agents bénéficiant du financement de leur protection sociale complémentaire pour la prévoyance selon leur statut et catégorie hiérarchique



Sources : Rapports sociaux uniques 2021  
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 5 : Montant moyen du financement de la protection sociale complémentaire pour la prévoyance selon le statut et la catégorie de l'agent



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

La participation des collectivités à la protection sociale complémentaire de leurs agents au titre de la prévoyance dépend du type et de la taille de la collectivité.

Dans le cas des communes de plus de 20 000 habitants, la part de celles qui participent aux frais de prévoyance est inférieure à 80 %, proportion la moins élevée de l'ensemble des collectivités. En revanche, la proportion est même supérieure à 90 % pour les EPCI à fiscalité propre. L'intégralité des régions participent aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la prévoyance.

Figure 6 : Part des collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la prévoyance

Régions	100%
Départements	86%
SDIS	86%
Centres de gestion et CNFPT	96%
Organismes départementaux	89%
Commune de moins de 1 000 habitants	87%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	91%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	92%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	90%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	88%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	80%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	77%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	70%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	63%
Commune de plus de 100 000 habitants	79%
Total des communes	88%
Total Etablissements communaux	83%
Communauté de commune	93%
Communauté d'agglomération	84%
Communautés urbaines et métropoles	82%
Total des EPCI à fiscalité propre	91%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	86%
Syndicats mixtes	89%
Autres étab. publics intercommunaux	94%
Total des groupements intercom. sans FP	88%
Autres	82%
<b>Ensemble</b>	<b>88%</b>

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

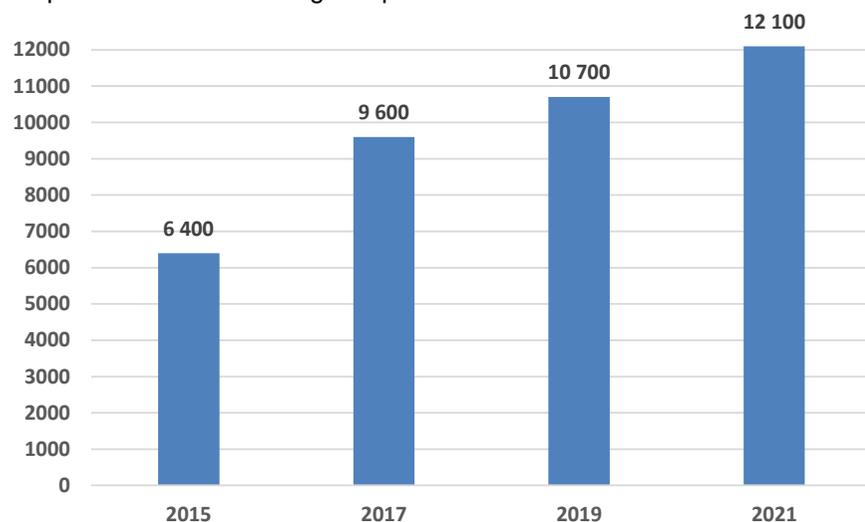
## La participation à la protection sociale complémentaire santé des agents

Au 31 décembre 2021, 12 100 collectivités ayant au moins un agent participant au financement de la protection sociale complémentaire de leur personnel au titre de la santé soit 32 % d'entre elles.

Le nombre de collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire santé de leurs agents a nettement progressé en 6 ans. En 2015, il était estimé à 6 400 collectivités.

Dans ces 12 100 collectivités, fin 2021, 594 300 agents permanents ou non permanents bénéficient du financement de la protection sociale complémentaire pour le risque « santé » sur les 1 266 700 agents présents dans ces collectivités. 30 % des agents de la fonction publique territoriale bénéficient donc d'une participation de leur employeur pour la protection sociale complémentaire santé, 33 % travaillent dans des collectivités qui la propose et pourraient donc en bénéficier et 37 % n'y ont pas accès.

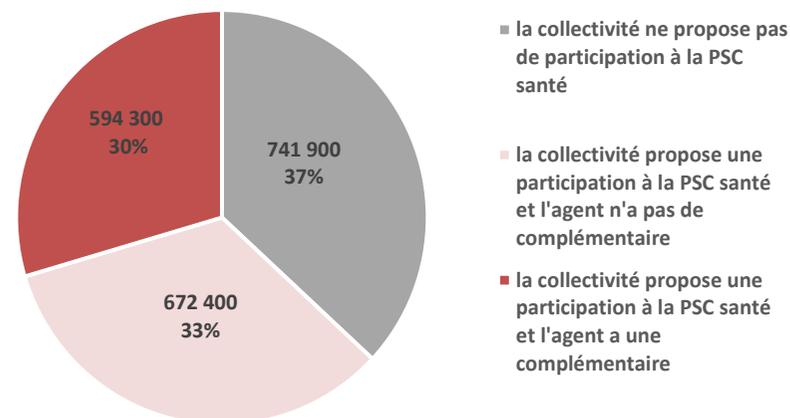
Figure 7 : Collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la santé



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

Figure 8 : Nombre d'agents qui bénéficient ou peuvent bénéficier du financement de leur protection sociale complémentaire pour la santé



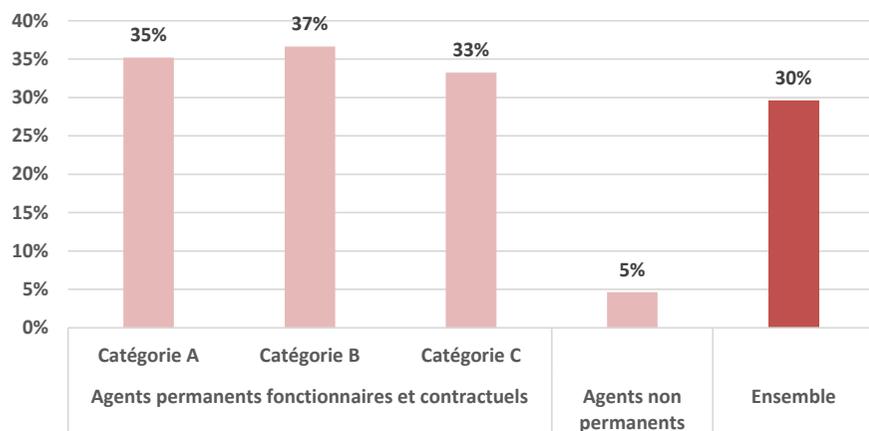
Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

Comme pour la prévoyance, on constate que les agents non permanents sont peu nombreux à en bénéficier. Seuls 5 % d'entre eux en bénéficient (contre 29 % en moyenne). Parmi les agents permanents, ceux de catégorie C bénéficient moins du financement de leur protection sociale complémentaire santé que les agents de catégorie A et B (respectivement 33 % contre 35 % et 37 %).

Les collectivités versent en moyenne 276 euros par agent qui bénéficie du financement de sa protection sociale santé en 2021. Comme pour la protection sociale complémentaire prévoyance, les montants versés les moins élevés parmi les emplois permanents sont pour les agents de catégorie B.

Figure 9 : Part des agents bénéficiant du financement de leur protection sociale complémentaire pour la santé selon leur statut et catégorie hiérarchique



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

La participation des collectivités à la protection sociale complémentaire santé de leurs agents au titre de la santé dépend du type de collectivité et de la taille de celle-ci.

Le ratio passe de moins de 50 % pour les communes de moins de 2 000 habitants à plus de 85 % pour celles de plus de 50 000 habitants. C'est également le cas des EPCI à fiscalité propre où la proportion passe de 57 % pour les communautés de communes à 91 % pour les communautés urbaines et les métropoles.

Le ratio est compris entre 50 % et 70 % pour les syndicats, et plus de huit départements ou régions sur dix sont concernés.

Figure 10 : Part des collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la santé

Régions	85%
Départements	81%
SDIS	73%
Centres de gestion et CNFPT	67%
Organismes départementaux	74%
Commune de moins de 1 000 habitants	47%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	49%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	50%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	56%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	59%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	74%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	76%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	93%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	88%
Commune de plus de 100 000 habitants	89%
Total des communes	50%
Total Etablissements communaux	59%
Communauté de commune	57%
Communauté d'agglomération	75%
Communautés urbaines et métropoles	91%
Total des EPCI à fiscalité propre	61%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	53%
Syndicats mixtes	69%
Autres étab. publics intercommunaux	56%
Total des groupements intercom. sans FP	60%
Autres	78%
<b>Ensemble</b>	<b>53%</b>

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

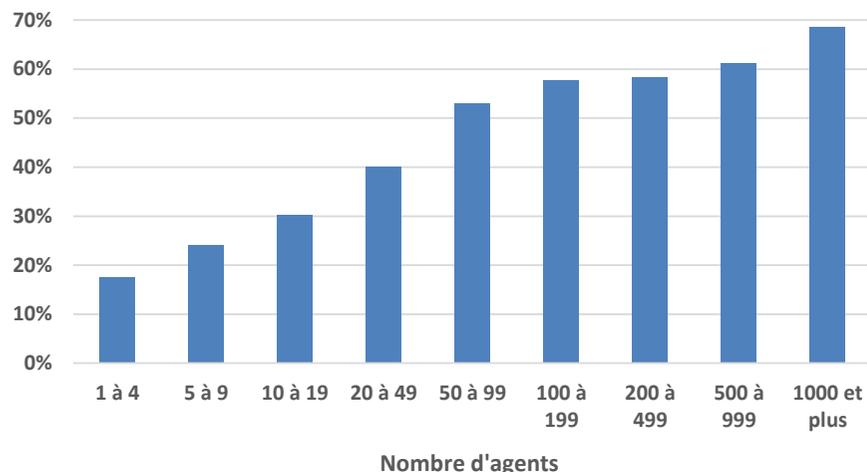
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

## 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 2021, parmi les 38 200 collectivités ayant au moins un agent, on estime qu'environ 16 500 ont mis en place un DUERP. 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 2021

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

- En application des articles L. 811-1 et L. 811-2 du code général de la fonction publique, les règles en matière d'hygiène et de sécurité définies par les livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail sont applicables aux trois versants de la fonction publique. En conséquence, les employeurs territoriaux doivent se conformer aux obligations prévues aux articles L. 4121-1, L. 4121-2 et suivants du code du travail et à leurs décrets d'application, dont celle de procéder à l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs au sein d'une unité de travail.

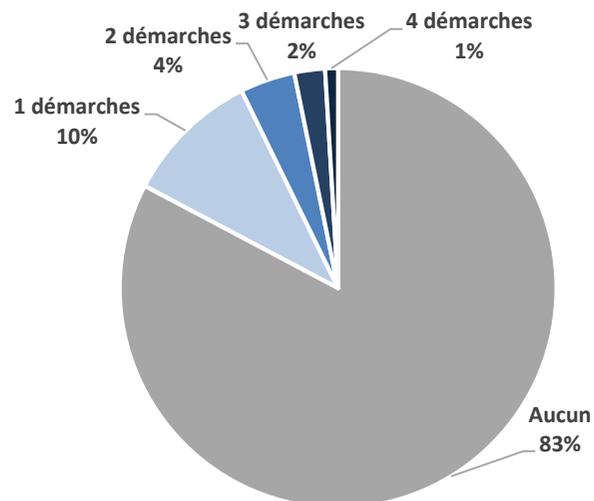
- A partir du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), réalisé et mis à jour annuellement, l'employeur territorial doit mettre en œuvre des actions de prévention au regard des risques professionnels identifiés ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

- 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 d'ici 2015. 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)."

Parmi les 38 200 structures ayant au moins un agent au 31 décembre 2021, 17 % 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. 83 % 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



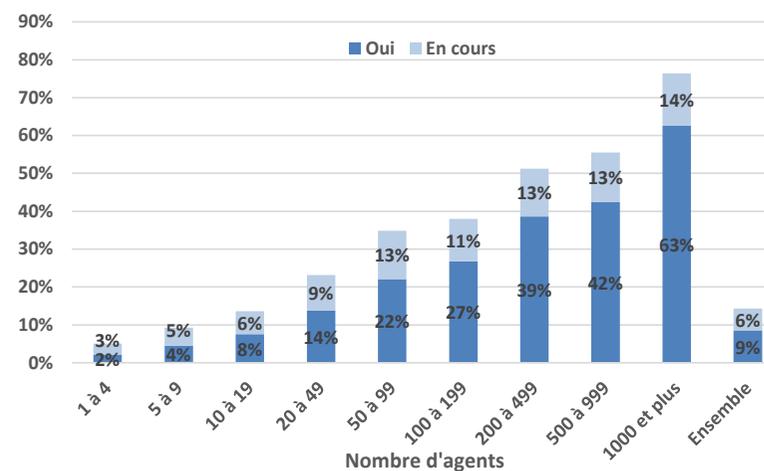
Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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 la prévention des troubles musculo-squelettiques. Au 31 décembre 2021, 9 % des collectivités avaient une démarche de prévention des TMS. De plus, 6 % des collectivités indiquent que cette démarche est en cours. Les types de collectivités où plus de la moitié des employeurs 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.

8 % des collectivités ont mis en place un plan de prévention des risques psycho-sociaux dans leur collectivité. Les collectivités où plus de la moitié des employeurs ont mis en place cette démarche sont les régions, les départements, les SDIS, les communes de plus de 100 000 habitants, ainsi que les communautés urbaines et les métropoles.

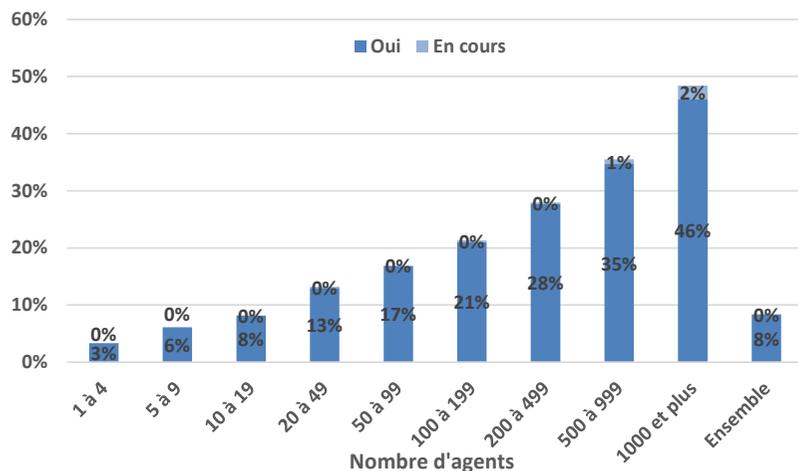
Figure 3 : Collectivités ayant mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques selon leur taille



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

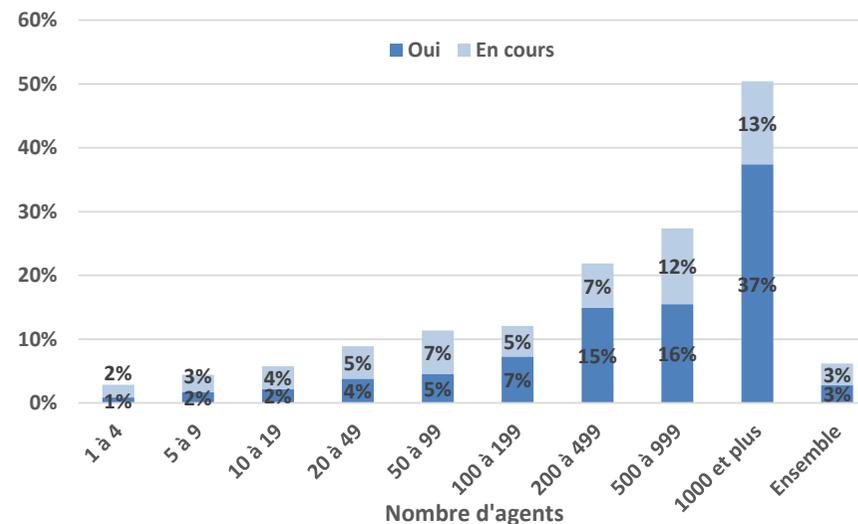
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 4 : Collectivités ayant mis en place un plan de prévention des risques psycho-sociaux selon leur taille



Sources : Rapports sociaux uniques 2021  
 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 cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction selon leur taille

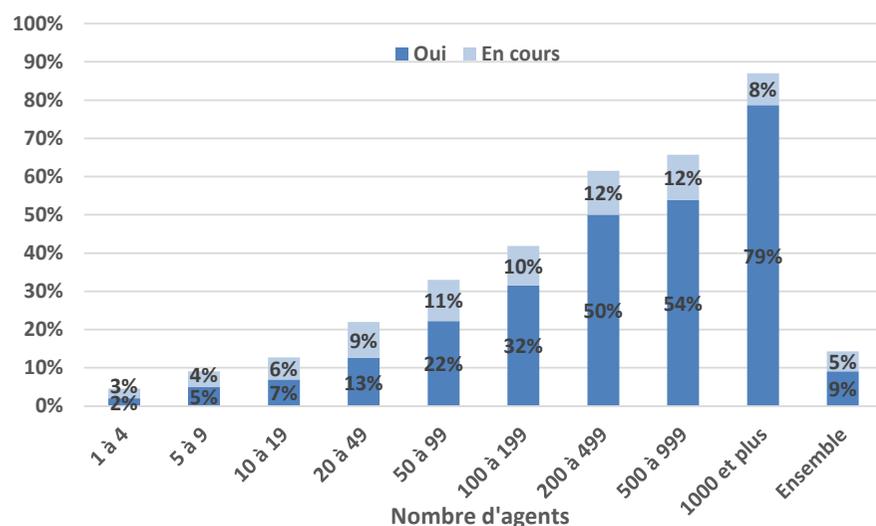


Sources : Rapports sociaux uniques 2021  
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

3 % des collectivités ont mis en place une démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction dans leur collectivité. De plus, 3 % des collectivités indiquent que cette démarche est en cours. Aucun type de collectivité n'a au moins la moitié de ses collectivités qui ont mis en place cette démarche. Si on comptabilise les « en cours », les régions, les départements, les communes de plus de 80 000 habitants, ainsi que les communautés urbaines et les métropoles dépassent ce ratio.

Enfin, 9 % 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 2021

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

Au 31 décembre 2021, 24 % des collectivités ayant au moins un agent, disposaient d'un assistant de prévention parmi leur personnel. Au total, on compte 22 700 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, plus des trois quarts des régions, départements, communes de plus de 80 000 habitants et des communautés urbaines et métropoles ont ce type d'agent. Le nombre moyen d'assistants de prévention augmente selon la taille de la collectivité : on compte en moyenne de 0,1 assistant dans les communes de moins de 1 000 habitants à 27,4 assistants pour les communes de plus de 100 000 habitants. C'est également le cas pour les EPCI à fiscalité propre.

Parmi les personnels de prévention, la fonction publique territoriale compte également 2 400 conseillers de prévention présents dans 1 700 collectivités pour assurer une mission de coordination lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie. Seules 4 % des collectivités sont concernées mais elles regroupent plus de la moitié des agents de la FPT. Sur les collectivités représentant plus de 20 000 habitants, les ratios sont proches de ceux des assistants.

De plus, 1 300 médecins de préventions sont présents dans plus de 500 collectivités ; ainsi que 500 infirmiers présents dans 300 collectivités. Ces collectivités sont également de grande taille et essentiellement des régions, des départements et les plus grandes communes et EPCI à fiscalité propre.

Parmi les personnels de prévention, la fonction publique territoriale compte également 1 000 agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI) présents dans 700 collectivités.

Les autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...) sont au nombre de 5 300 dans la fonction publique territoriale au sein de 1 100 collectivités. Ils sont très peu nombreux dans les plus petites collectivités.

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	85%	85%	62%	69%	31%	69%	88,6	2,7	1,6	2,2	0,3	7,6
Départements	85%	81%	37%	42%	28%	63%	46,6	2,6	0,5	0,6	0,3	17,2
SDIS	67%	61%	25%	44%	22%	37%	8,7	0,9	0,9	2,2	0,2	7,7
Centres de gestion et CNFPT	39%	37%	42%	48%	35%	40%	0,6	0,6	0,9	1,2	0,5	0,9
Organismes départementaux	63%	59%	35%	45%	28%	47%	18,2	1,3	0,8	1,3	0,3	8,4
Commune de moins de 1 000 habitants	11%	0%	0%	0%	1%	1%	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	28%	1%	0%	0%	2%	2%	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	41%	2%	0%	0%	2%	2%	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	51%	5%	0%	1%	4%	4%	0,8	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	67%	9%	1%	2%	3%	7%	1,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,3
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	62%	29%	1%	4%	5%	10%	1,6	0,4	0,0	0,0	0,4	0,4
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	56%	57%	6%	13%	12%	27%	2,9	0,7	0,1	0,1	0,2	1,6
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	71%	68%	11%	29%	13%	34%	7,8	1,0	0,1	0,2	0,3	1,2
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	77%	77%	8%	15%	8%	31%	5,5	1,0	0,2	0,2	0,1	0,9
Commune de plus de 100 000 habitants	86%	89%	46%	57%	34%	71%	27,4	3,3	0,8	0,8	0,5	6,7
Total des communes	20%	3%	0%	1%	1%	2%	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Total Etablissements communaux	26%	9%	2%	4%	3%	5%	0,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Communauté de commune	49%	12%	1%	1%	3%	6%	0,8	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Communauté d'agglomération	69%	58%	10%	14%	9%	28%	4,2	0,8	0,1	0,1	0,1	0,9
Communautés urbaines et métropoles	76%	71%	33%	50%	19%	55%	18,4	3,8	0,6	0,9	0,2	2,7
Total des EPCI à fiscalité propre	54%	22%	4%	5%	4%	12%	2,0	0,4	0,1	0,1	0,1	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%	1%	2%	4%	0,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Autres étab. publics intercommunaux	43%	21%	1%	2%	2%	5%	1,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1
Total des groupements intercom. sans FP	19%	3%	0%	0%	1%	2%	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres	37%	5%	1%	3%	4%	8%	0,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
<b>Ensemble</b>	<b>24%</b>	<b>4%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>	<b>0,5</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

## REPRESENTATIONS ET REUNIONS DU PERSONNEL

En 2021, il y avait 60 400 représentants du personnel titulaires, ainsi que 58 900 représentants du personnel suppléants dans la fonction publique territoriale. Ces représentants étaient concentrés dans 5 200 collectivités, soit 12 % 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 d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	4 700	20 900	20 300
Comité technique	5 100	23 600	22 900
Commission administrative paritaire	800	10 500	10 500
Commission consultative paritaire	700	5 500	5 300

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

Les trois quarts de ces représentants sont actifs dans des comités, soit technique, soit d'hygiène, ou de sécurité ainsi que pour les conditions de travail. Le quart restant représente les représentants du personnel dans les commissions paritaires, soit administrative (CAP), soit consultative (CCP).

L'essentiel des régions, départements, 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 technique	5 400	21 800
Commission administrative paritaire	700	2 200
Commission consultative paritaire	400	1 100

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

Il y a environ neuf réunions du personnel sur dix qui concernent des comités techniques (87 %).

Figure 3 : Nombre de saisines par type de commission

	Nombre de collectivités	Nombre de saisines	dont saisines de droit
Commission administrative paritaire	700	2100	77%
Commission consultative paritaire	300	700	93%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

Près de 2 900 saisines ont été effectuées en 2021 sur des CAP ou CCP et concerne un millier de collectivités. L'essentiel de ces saisines concerne des saisines de droit.

Figure 4 : Nombre de représentants 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	92%	800	800
Départements	95%	3 800	3 900
SDIS	92%	1 600	1 600
Centres de gestion et CNFPT	88%	3 800	3 800
Organismes départementaux	92%	9 300	9 400
Commune de moins de 1 000 habitants	0%	0	0
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	1%	200	200
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	6%	900	800
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	37%	2 500	2 400
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	81%	7 200	6 900
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	86%	4 200	4 100
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	90%	5 900	5 800
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	89%	1 600	1 600
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	85%	400	400
Commune de plus de 100 000 habitants	91%	1 400	1 400
Total des communes	8%	24 400	23 600
Total Etablissements communaux	48%	14 800	14 200
Communauté de commune	53%	3 900	3 700
Communauté d'agglomération	87%	2 800	2 700
Communautés urbaines et métropoles	93%	1 200	1 200
Total des EPCI à fiscalité propre	60%	7 900	7 700
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	1%	300	300
Syndicats mixtes	8%	1 100	1 100
Autres étab. publics intercommunaux	45%	1 200	1 200
Total des groupements intercom. sans FP	6%	2 700	2 600
Autres	27%	600	600
<b>Ensemble</b>	<b>12%</b>	<b>60 400</b>	<b>58 900</b>

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

## GREVES

Sur l'ensemble de l'année 2021, 225 300 jours de grève ont été décomptés, répartis sur 3 300 collectivités.

Les collectivités qui ont conclu un accord au titre de l'article L. 114-4 du CGFP visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents sont environ au nombre de 2 000.

En comparant la proportion d'agents en emploi permanent et celle du nombre de jours de grève, par type de collectivité, il existe plusieurs disparités.

La principale différence concerne les communes de plus de 100 000 habitants, où le nombre d'agents en emploi permanent est minoritaire (6,5 %), mais correspond à plus d'un jour de grève sur quatre (27,9 %).

Les seules autres collectivités où le ratio de jours de grève est plus élevé que la part des agents en emploi permanent sont les communes de 20 000 à 100 000 habitants, mais dans des proportions bien moindres (24 % des jours de grève contre 17 % des agents en emploi permanent).

Les plus gros écarts en sens inverse concernent les départements qui concentrent 13 % des agents et 8 % des jours de grève ; ainsi que les communes de moins de 5 000 habitants avec 14 % des agents et seulement 2 % des jours de grève.

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

	Agents sur emploi permanent	Nombre de jours de grèves
Autres étab. publics intercom.	1%	0%
Syndicats mixtes	2%	0%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1%	0%
Communautés urbaines et métropoles	5%	5%
Communauté d'agglomération	5%	5%
Communauté de commune	5%	2%
Total Etablissements communaux	5%	6%
Commune de plus de 100 000 hab.	7%	28%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	2%	2%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	5%	7%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	11%	14%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	7%	7%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	7%	6%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	3%	1%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	4%	1%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	3%	0%
Commune de moins de 1 000 hab.	5%	0%
Centres de gestion et CNFPT	0%	0%
SDIS	3%	3%
Départements	13%	8%
Régions	5%	5%
Autres	1%	0%
Ensemble	100%	100%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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