

F – La santé au travail

RISQUES PROFESSIONNELS

En 2021, le nombre d'accidents du travail est en moyenne de 5,5 accidents de service, de 0,8 accident de trajet et de 0,9 maladie professionnelle pour 100 agents en emploi permanent. Ces chiffres sont en baisse par rapport à 2019, où ils étaient respectivement de 6,3, 0,9 et 1,1.

Les accidents du travail plus fréquents dans la filière 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 11,6 accidents pour 100 agents. Ensuite viennent les filières police municipale (10,9 accidents de service pour 100 agents) et technique (7,4). A l'inverse, les accidents de service sont peu fréquents dans les filières sportive (1,5) et administrative (1,5). Il y a peu de variation par filière pour les accidents de trajet. Les ratios pour les maladies professionnelles sont presque nuls, à l'exception des filières techniques (1,5), médico-technique et sociale (1,2) ainsi que sociales (1,0).

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

	Accidents de service	Accidents de trajet	Maladie professionnelle
Administrative	1,5	0,8	0,3
Technique	7,4	0,7	1,5
Culturelle	4,9	0,8	0,2
Sportive	1,5	0,6	0,2
Médico-technique et sociale	5,6	0,9	1,2
Sociale	5,6	0,8	1,0
Police	10,9	0,9	0,2
Incendie et secours	11,6	0,8	0,1
Animation	6,0	1,1	0,2
Ensemble	5,5	0,8	0,9

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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 (9,8 %). Au sein des communes, la fréquence des accidents de service et de trajet augmente globalement avec la taille de la collectivité. Ainsi, on compte 1,8 accident de service pour 100 agents dans les communes de moins de 1 000 habitants et leurs établissements, contre 6,8 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 emplois permanents selon le type de collectivités

	Accidents de service	Accidents de trajet	Maladie professionnelle
Régions	5,3	0,6	1,9
Départements	4,1	0,8	1,0
SDIS	9,8	0,8	0,1
Centres de gestion et CNFPT	1,9	0,6	0,1
Commune de moins de 1 000 habitants	1,8	0,1	0,4
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	2,8	0,2	0,5
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	4,1	0,3	0,6
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	4,9	0,4	1,5
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	6,2	0,5	0,7
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	6,0	0,7	0,7
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	6,4	1,0	1,6
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	7,5	1,2	0,9
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	6,3	1,5	2,0
Commune de plus de 100 000 habitants	6,8	1,5	1,0
Total Etablissements communaux	7,4	0,9	1,2
Communauté de commune	4,4	0,4	0,4
Communauté d'agglomération	5,2	0,7	0,6
Communautés urbaines et métropoles	5,9	1,0	0,5
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	2,8	0,4	1,4
Syndicats mixtes	4,9	0,4	0,5
Autres étab. publics intercommunaux	8,4	0,4	1,6
Autres	2,8	1,1	0,2
Ensemble	5,5	0,8	0,9

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

INAPTITUDE, RECLASSEMENT ET INVALIDITE

Des inaptitudes en baisse

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 2021, il y a eu 3 699 décisions d'inaptitude définitive concernant des fonctionnaires, soit 18 % de moins qu'en 2019. La filière technique représente à elle seule 63 % de ces décisions.

Baisse du nombre de demandes de reclassement

En complément de ces décisions d'inaptitude définitive, il y a eu en 2021 1 964 demandes de reclassement suite à une inaptitude.

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*, 16 706 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique et 12 291 décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou de poste de travail ont été prises. Il y a également eu 3 977 mises en disponibilité d'office en 2021.

Des allocations temporaires d'invalidité liées aux accidents du travail

Enfin, en 2021, 4 312 agents de la FPT ont reçu une allocation temporaire d'invalidité (ATI), soit 0,3 % des agents sur emploi permanent. La moitié des ATI concerne les accidents du travail des fonctionnaires et 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
Demande de reclassement au cours de l'année suite à une inaptitude	5 194	5 801	4 991	3 964	1 964
Reclassement effectif au cours de l'année suite à une inaptitude	2 934	3 452	3 083	2 473	1 233
Retraite pour invalidité	3 272	3 510	3 852	4 449	3 229
Licenciement pour inaptitude physique	559	774	645	739	596
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi au cours de l'année	4 216	4 943	4 851	4 487	3 699
<i>dont filière technique</i>	2 678	3 093	3 022	2 768	2 318
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	23 302	24 426	21 509	21 266	16 706
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	14 728	15 215	18 366	16 007	12 291
Mises en disponibilité d'office	4 154	5 104	4 697	4 131	3 977

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

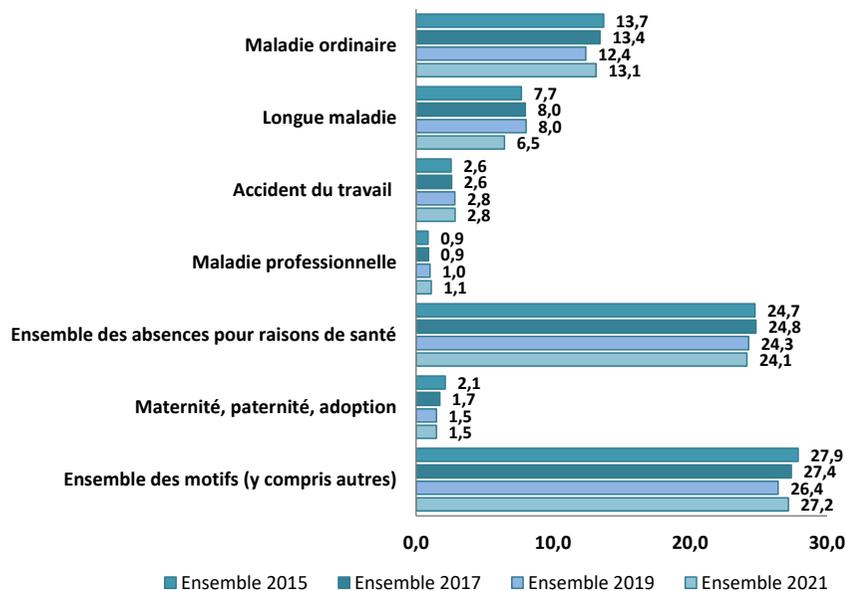
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LES ABSENCES AU TRAVAIL

En 2021, on dénombre en moyenne 27,2 journées d'absence par agent occupant un emploi permanent. Ce nombre est en hausse de près d'un jour par rapport à 2019, mais reste sur une tendance à la baisse depuis 2013.

Les absences pour « raisons de santé » restent toujours entre 24 et 25 jours en moyenne. La durée pour les accidents du travail, les absences pour maternité, paternité ou adoption est stable (respectivement 2,8 et 1,5 jours). Celles pour les maladies professionnelles restent sur une tendance très légèrement à la hausse (1,1 jour contre 0,9 en 2015). L'évolution des absences pour maladie ordinaire suit le total des absences avec une tendance globale à la baisse, malgré une hausse entre 2019 et 2021. Le nombre de jours moyen pour longue maladie a baissé de plus d'un jour vis-à-vis des années précédentes.

Figure 1 : Nombre moyen de journées d'absence par agence en emploi permanent selon le motif de 2015 à 2021



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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 croit avec l'âge. Ainsi, les agents sur un emploi permanent qui ont moins de 25 ans sont en moyenne absents 6,6 jours par an pour ce motif contre 46,8 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 portée par les fonctionnaires. La hausse du nombre de jours d'absence entre les moins de 25 ans et les 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 (+40,5 jours) que les contractuels (+12,6 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	9,9	5,4	6,6
de 25 à 29 ans	14,7	7,5	11,5
de 30 à 34 ans	17,6	8,5	15,0
de 35 à 39 ans	18,2	8,1	16,1
de 40 à 44 ans	19,9	8,4	18,0
de 45 à 49 ans	22,6	9,3	20,9
de 50 à 54 ans	27,5	11,0	25,7
de 55 à 59 ans	33,2	13,3	31,3
de 60 à 64 ans	50,4	17,9	46,8
65 ans et plus	54,1	12,3	43,4
Total	26,9	9,4	23,7

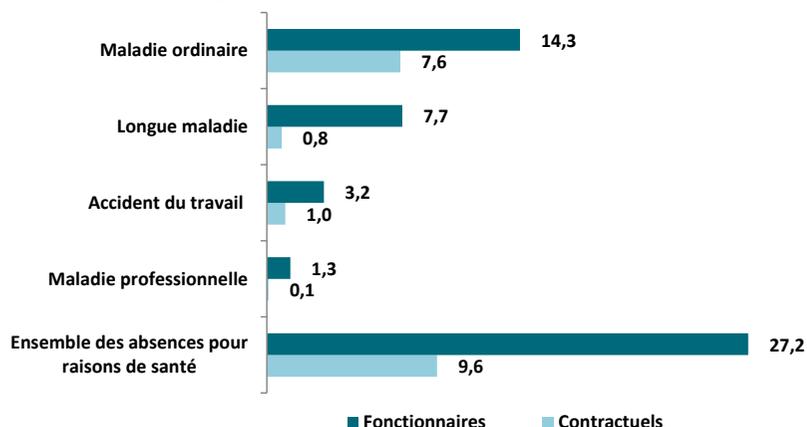
Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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 en partie lié au fait que les contractuels sont peu concernés par les arrêts pour longue maladie (0,8 jour, contre 7,7 jours chez les fonctionnaires). Cela s'explique notamment par le fait que seulement 19 % des contractuels en emploi permanent sont en CDI (17 % pour les femmes et 21 % pour les hommes). L'écart est également de 6,8 jours pour maladie ordinaire. Les différences sont bien moindres pour les accidents du travail (2,2 jours) et les maladies professionnelles (1,2 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

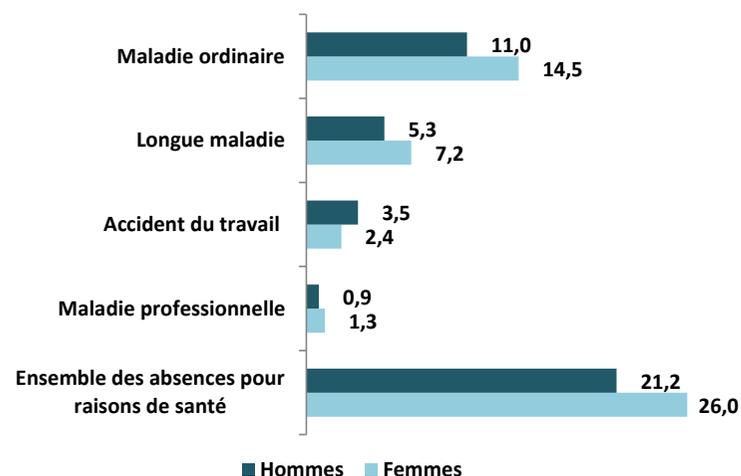


Sources : Rapports sociaux uniques 2021
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

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 (26,0 jours en moyenne par an chez les femmes contre 21,2 jours chez les hommes). Les plus longues absences des femmes pour maladie ordinaire (écart de 3,5 jour) et pour longue maladie (écart de 1,8 jours) ne sont pas compensées par les absences plus élevées des hommes pour un accident du travail (écart de 1,1 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 2021
 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 14,1 jours pour raisons de santé dans les communes de moins de 1 000 habitants à 34,5 jours pour les communes de plus de 100 000 habitants.

Pour les contractuels sur emploi permanent la corrélation entre la durée d'absence et le nombre d'habitants 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 autoris ation spéciale	Total
Régions	15,0	11,0	3,8	2,9	34,0	1,0	2,2	37,3
Départements	14,0	9,3	2,6	1,5	27,9	1,7	1,5	31,1
SDIS	10,1	2,8	3,8	0,2	17,1	0,8	0,5	18,3
Centres de gestion et CNFPT	10,1	7,2	1,0	0,2	19,3	1,9	0,5	21,7
Organismes départementaux	13,1	7,9	2,8	1,2	25,5	1,5	1,2	28,3
Commune de moins de 1 000 habitants	8,1	4,2	1,1	0,5	14,1	0,6	0,1	14,7
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	12,0	5,6	1,6	0,8	20,4	0,7	0,2	21,3
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	12,8	6,2	2,3	1,0	22,8	0,9	0,3	24,0
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	13,8	6,6	2,5	1,0	24,2	0,9	0,5	25,6
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	14,8	7,4	2,8	1,2	27,0	1,2	0,8	29,0
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	13,7	7,9	3,2	1,1	26,6	1,2	0,9	28,8
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	15,0	7,9	3,8	1,2	28,9	1,5	1,3	31,7
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	16,4	7,6	4,3	1,3	30,6	1,8	1,8	34,2
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	19,3	10,9	6,4	2,1	40,0	1,8	3,8	45,6
Commune de plus de 100 000 habitants	17,5	9,7	4,6	1,8	34,5	1,9	8,5	44,9
Total des communes	14,4	7,5	3,3	1,2	27,0	1,3	1,9	30,2
Total Etablissements communaux	19,0	10,0	4,1	2,4	36,6	2,0	0,8	39,4
Communauté de commune	13,5	6,1	2,3	0,7	23,3	1,9	0,8	26,1
Communauté d'agglomération	13,6	6,5	2,8	0,9	24,7	1,7	1,2	27,6
Communautés urbaines et métropoles	15,2	7,0	4,2	1,2	28,1	1,3	3,5	33,0
Total des EPCI à fiscalité propre	14,2	6,6	3,2	1,0	25,6	1,6	2,0	29,2
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	11,8	4,7	1,6	1,2	19,8	1,1	0,2	21,1
Syndicats mixtes	11,4	5,2	3,0	0,8	20,9	0,9	0,5	22,4
Autres étab. publics intercommunaux	21,4	9,4	5,0	3,3	40,4	1,9	0,8	43,1
Total des groupements intercom. sans FP	14,0	6,0	3,1	1,5	25,3	1,2	0,5	27,1
Autres	9,3	3,5	1,6	0,1	14,5	2,0	1,8	18,4
Ensemble	14,3	7,7	3,2	1,3	27,2	1,4	1,7	30,4

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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 autoris ation spéciale	Total
Régions	5,6	0,6	1,2	0,1	7,5	1,2	0,6	9,3
Départements	7,2	0,6	0,7	0,1	8,7	3,3	1,0	13,0
SDIS	2,4	0,5	0,7	0,0	3,7	1,1	0,3	5,1
Centres de gestion et CNFPT	5,4	0,2	0,6	0,0	6,2	2,1	0,1	8,4
Organismes départementaux	6,9	0,6	0,7	0,1	8,3	3,1	0,9	12,3
Commune de moins de 1 000 habitants	4,2	0,5	0,3	0,0	4,9	0,6	0,0	5,5
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	4,2	0,4	0,2	0,1	4,9	0,8	0,0	5,7
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	4,3	0,4	0,2	0,1	5,1	0,8	0,1	5,9
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	5,6	0,1	0,6	0,1	6,5	0,9	0,2	7,6
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	6,7	0,5	0,9	0,1	8,3	0,9	0,4	9,6
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	8,0	0,5	1,1	0,1	9,7	1,3	0,4	11,4
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	8,8	1,0	1,4	0,1	11,5	2,0	0,8	14,2
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	10,5	1,9	1,9	0,1	14,9	2,5	1,2	18,6
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	10,3	2,3	1,0	0,1	13,7	2,3	1,6	17,6
Commune de plus de 100 000 habitants	9,1	1,4	1,4	0,1	12,0	2,5	3,7	18,2
Total des communes	7,6	0,9	1,1	0,1	9,7	1,6	0,9	12,2
Total Etablissements communaux	10,4	0,9	1,7	0,2	13,4	2,0	0,4	15,8
Communauté de commune	7,8	0,9	0,9	0,1	9,7	1,7	0,4	11,8
Communauté d'agglomération	6,8	0,8	0,8	0,0	8,6	2,0	0,7	11,2
Communautés urbaines et métropoles	6,0	0,8	0,7	0,0	7,5	2,1	2,1	11,7
Total des EPCI à fiscalité propre	7,1	0,8	0,8	0,0	8,9	1,9	0,9	11,6
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	5,6	0,3	0,5	0,1	6,5	0,7	0,1	7,2
Syndicats mixtes	5,1	0,7	0,6	0,0	6,4	1,4	0,3	8,1
Autres étab. publics intercommunaux	13,3	1,6	2,6	0,3	18,6	1,5	0,3	20,4
Total des groupements intercom. sans FP	7,5	0,8	1,1	0,1	9,8	1,2	0,2	11,3
Autres	6,3	0,9	0,6	0,2	8,1	2,0	0,4	10,5
Ensemble	7,6	0,8	1,0	0,1	9,6	1,8	0,8	12,2

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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 2021, 99 800 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) ont été dénombrés, répartis dans 7 400 collectivités.

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

	Agents en emploi permanent	BOETH en emploi permanent
Autres étab. publics intercom.	1%	1%
Syndicats mixtes	2%	1%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1%	0%
Communautés urbaines et métropoles	5%	6%
Communauté d'agglomération	5%	5%
Communauté de commune	5%	3%
Total Etablissements communaux	5%	5%
Commune de plus de 100 000 hab.	7%	10%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	2%	2%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	5%	6%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	11%	12%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	7%	6%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	7%	6%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	3%	3%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	4%	2%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	3%	1%
Commune de moins de 1 000 hab.	5%	1%
Centres de gestion et CNFPT	0%	1%
SDIS	3%	2%
Départements	13%	19%
Régions	5%	7%
Autres	1%	0%
Ensemble	100%	100%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

Plus précisément, on comptabilise 95 100 agents sur emploi permanent, soit 6 % de l'ensemble des emplois permanents, et 4 700 agents sur emplois non permanents.

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 handicapés sont les communes de plus de 20 000 habitants (7 %), les communautés urbaines et métropoles (7 %), le CNFPT (6 %), ainsi que les départements (8 %) et les régions (8 %).

La plupart des autres 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 (3 %) 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 ce type 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	4 800	5 300	49 400	2 700	300	62 100
Hommes	1 400	3 100	31 200	2 000	500	37 700

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

Les femmes représentent 62 % des BOETH, soit presque la même proportion que pour l'ensemble des agents en emploi permanent (61 %). Elles sont en revanche surreprésentées dans les catégories A (77 %, soit +7 points) et B (63 %, soit + 6 points).

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sont surreprésentés dans la catégorie C pour les agents sur emploi permanent. Ils représentent 85 % des BOETH en emploi permanent, alors que la proportion d'agents de catégorie C parmi l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 74 %.