

# F – La santé au travail

## RISQUES PROFESSIONNELS

En 2022, le nombre d'accidents du travail est en moyenne de 5,6 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 2021, où ils étaient respectivement de 5,5, 0,8 et 0,9.

### Les accidents de service 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 12,0 accidents pour 100 agents. Ensuite, viennent les filières police municipale (10,8 accidents de service pour 100 agents) et technique (7,5). 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 (1,3), médico-technique et sociale (1,0) ainsi que sociale (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	0,9	0,2
Technique	7,5	0,8	1,3
Culturelle	5,7	0,8	0,2
Sportive	1,5	0,7	0,2
México-technique et sociale	5,7	0,9	1,0
Sociale	5,7	1,0	1,0
Police	10,8	1,1	0,1
Incendie et secours	12,0	0,5	0,1
Animation	6,1	1,1	0,2
<b>Ensemble</b>	<b>5,6</b>	<b>0,8</b>	<b>0,8</b>

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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 (10,1 %), 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 1,8 accident de service pour 100 agents dans les communes de moins de 1 000 habitants et leurs établissements, contre 7,3 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 50 000 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	6,3	0,8	1,7
Départements	3,7	0,7	0,9
SDIS	10,1	0,6	0,1
Centres de gestion et CNFPT	1,6	0,7	0,1
Commune de moins de 1 000 habitants	1,8	0,1	0,4
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	3,0	0,2	0,5
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	4,2	0,3	0,6
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	4,9	0,4	0,5
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	6,2	0,5	0,7
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	6,3	0,8	0,8
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	6,6	1,1	0,9
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	6,9	1,4	1,3
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	8,3	2,3	0,9
Commune de plus de 100 000 habitants	7,3	1,8	1,1
Total Etablissements communaux	7,1	1,0	1,2
Communauté de commune	4,6	0,5	0,4
Communauté d'agglomération	5,3	0,8	0,6
Communautés urbaines et métropoles	6,1	1,2	0,7
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	3,4	0,3	0,6
Syndicats mixtes	4,9	0,4	0,4
Autres étab. publics intercommunaux	6,6	0,6	1,6
Autres	2,1	1,1	0,2
<b>Ensemble</b>	<b>5,6</b>	<b>0,8</b>	<b>0,8</b>

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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

## 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 de cette catégorie se caractérisent par des formes de « pénibilité ».

En 2022, il y a eu 4 100 décisions d'inaptitude définitive concernant des fonctionnaires, soit 10 % de plus qu'en 2021. La filière technique représente à elle seule 61 % de ces décisions.

### Baisse du nombre de demandes de reclassement

En complément de ces décisions d'inaptitude définitive, il y a eu en 2022 2 500 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*, 23 800 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique et 16 800 décisions d'accord d'aménagement d'horaires ou de poste de travail ont été prises. Il y a également eu 4 400 mises en disponibilité d'office en 2022.

### Des allocations temporaires d'invalidité liées aux accidents du travail

Enfin, en 2022, 3 900 agents de la FPT ont reçu une allocation temporaire d'invalidité (ATI), soit 0,2 % des agents sur emploi permanent. 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	2015	2017	2019	2021	2022
Demande de reclassement au cours de l'année suite à une inaptitude	5 200	5 800	5 000	4 000	2 000	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
Retraite pour invalidité	3 300	3 500	3 900	4 400	3 200	3 400
Licenciement pour inaptitude physique	600	800	600	700	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
<i>dont filière technique</i>	2 700	3 100	3 000	2 800	2 300	2 500
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	23 300	24 400	21 500	21 300	16 700	23 800
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
Mises en disponibilité d'office	4 200	5 100	4 700	4 100	4 000	4 400

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

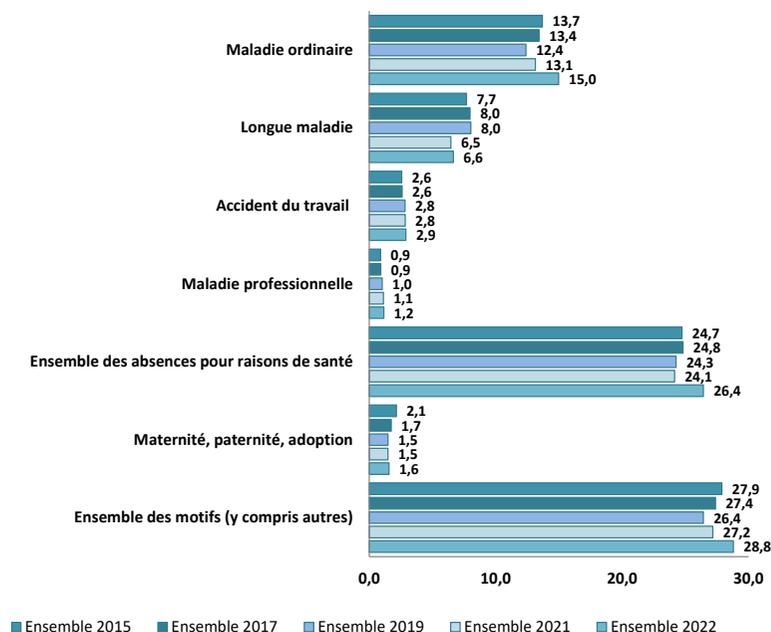
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

## LES ABSENCES AU TRAVAIL

En 2022, on dénombre en moyenne 28,8 journées d'absence par agent occupant un emploi permanent. Ce nombre est en hausse de plus d'un jour par rapport à 2021. C'est le nombre de jours le plus élevé depuis 2015 et proche de celui de 2013 (28,4 journées d'absence).

Les absences pour « raisons de santé » stables entre 24 et 25 jours entre 2015 et 2021 augmentent d'un peu plus de 2 jours pour atteindre 26,4 jours. La durée d'absence pour les accidents du travail, les absences pour maternité, paternité ou adoption est stable depuis 2017 (entre 1,5 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 hausse provient des absences pour maladie ordinaire qui augmente de près de 2 jours entre 2021 et 2022, après avoir été relativement stable entre 2015 et 2021. Le nombre de jours moyen pour longue maladie est stable depuis 2021.

Figure 1 : Nombre moyen de journées d'absence par agence en emploi permanent selon le motif de 2015 à 2022



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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 8,1 jours par an pour ce motif contre 49,6 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 (+41,6 jours) que pour les contractuels (+11,7 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	11,9	6,7	8,1
de 25 à 29 ans	16,6	9,2	13,2
de 30 à 34 ans	20,2	10,0	17,1
de 35 à 39 ans	21,1	9,4	18,4
de 40 à 44 ans	22,4	9,9	20,1
de 45 à 49 ans	24,7	10,3	22,6
de 50 à 54 ans	29,9	11,9	27,8
de 55 à 59 ans	36,4	14,1	34,1
de 60 à 64 ans	53,5	18,5	49,6
65 ans et plus	59,8	13,2	48,2
<b>Total</b>	<b>29,7</b>	<b>10,6</b>	<b>26,1</b>

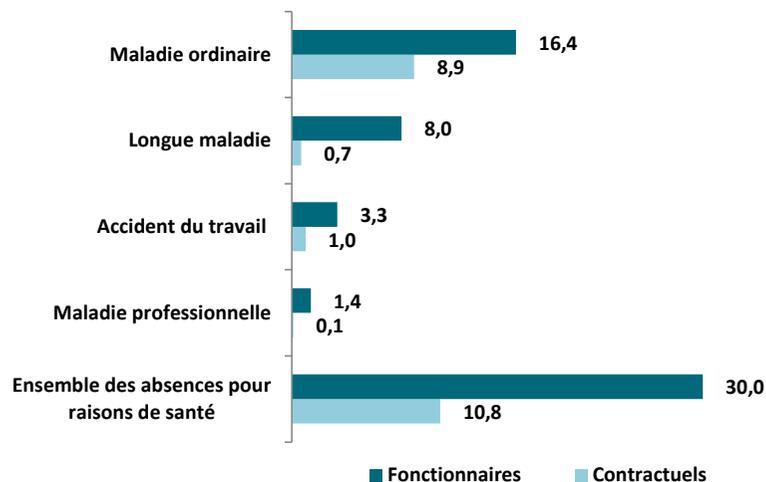
Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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 (0,7 jour, contre 8,0 jours chez les fonctionnaires). Cela s'explique notamment par le fait que seulement 16 % des contractuels en emploi permanent sont en CDI (15 % pour les femmes et 19 % pour les hommes). L'écart est également élevé pour les congés maladie ordinaire (7,4 jours). Les différences sont bien moindres pour les accidents du travail (2,3 jours) et les maladies professionnelles (1,3 jour). Le nombre de jours d'absence pour maternité, paternité ou adoption, est lui légèrement supérieur chez les contractuels de 0,3 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



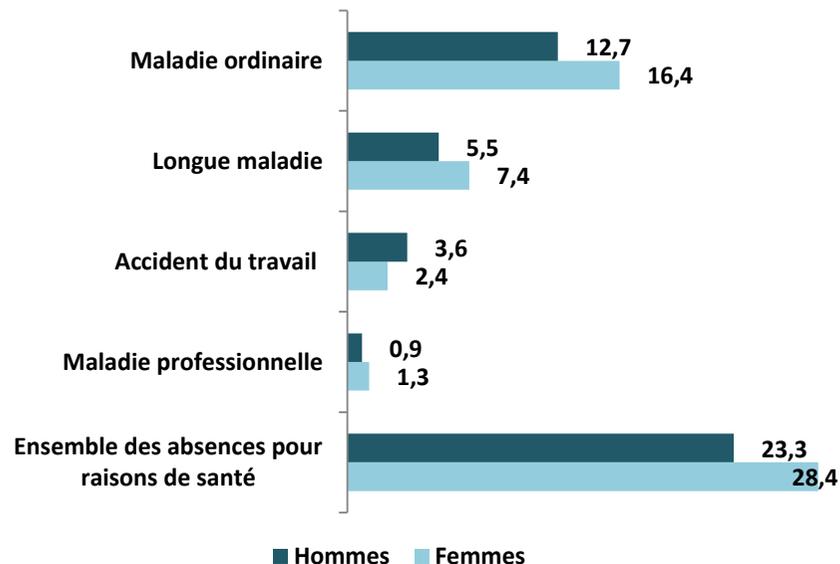
Sources : Rapports sociaux uniques 2022  
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

## 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 (28,4 jours en moyenne par an chez les femmes contre 23,3 jours chez les hommes). Les plus forts écarts en défaveur des femmes s'observent pour la maladie ordinaire (écart de 3,7 jour) et pour longue maladie (écart de 1,8

jours) et ne sont pas compensés par les absences plus élevées des hommes pour un accident du travail (écart de 1,2 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 2022  
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 15,4 jours pour raisons de santé dans les communes de moins de 1 000 habitants à 40,1 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 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	<b>Ensemble des raisons de santé</b>	Maternité, paternité ou adoption	Pour autorisa- tion spéciale d'absence	<b>Total</b>
Régions	18,4	10,9	4,3	3,1	<b>37,9</b>	1,0	0,7	<b>39,6</b>
Départements	16,3	10,0	2,6	1,5	<b>31,2</b>	1,7	1,0	<b>33,9</b>
SDIS	11,6	3,2	3,7	0,2	<b>18,8</b>	0,9	0,7	<b>20,3</b>
Centres de gestion et CNFPT	12,4	7,4	1,1	0,5	<b>23,1</b>	1,6	0,6	<b>25,3</b>
Organismes départementaux	15,2	8,6	2,8	1,2	<b>28,5</b>	1,5	0,9	<b>30,9</b>
Commune de moins de 1 000 habitants	8,7	4,6	1,1	0,6	<b>15,4</b>	0,6	0,0	<b>16,0</b>
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	12,7	5,4	1,6	0,8	<b>21,1</b>	0,9	0,1	<b>22,1</b>
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	14,2	6,4	2,2	1,1	<b>24,6</b>	1,0	0,2	<b>25,8</b>
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	15,2	7,2	2,2	1,0	<b>26,1</b>	1,1	0,3	<b>27,6</b>
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	16,7	7,7	3,0	1,2	<b>29,4</b>	1,4	0,7	<b>31,5</b>
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	16,6	8,1	3,3	1,2	<b>30,0</b>	1,6	0,8	<b>32,4</b>
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	16,5	8,5	3,9	1,3	<b>31,4</b>	1,6	1,1	<b>34,1</b>
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	17,9	6,9	4,2	1,5	<b>31,6</b>	1,8	0,8	<b>34,3</b>
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	18,5	11,5	5,8	1,5	<b>39,0</b>	1,9	1,2	<b>42,1</b>
Commune de plus de 100 000 habitants	21,7	9,5	5,4	2,0	<b>40,1</b>	1,8	2,4	<b>44,3</b>
Total des communes	16,2	7,7	3,4	1,3	<b>29,5</b>	1,4	0,9	<b>31,8</b>
Total Etablissements communaux	20,9	10,8	4,1	2,4	<b>39,7</b>	2,2	0,7	<b>42,6</b>
Communauté de commune	15,7	6,4	2,4	0,8	<b>26,1</b>	2,0	0,5	<b>28,6</b>
Communauté d'agglomération	15,8	7,8	3,0	1,0	<b>28,5</b>	1,8	0,7	<b>31,0</b>
Communautés urbaines et métropoles	18,1	7,2	4,5	1,3	<b>31,8</b>	1,4	2,1	<b>35,2</b>
Total des EPCI à fiscalité propre	16,6	7,2	3,4	1,1	<b>29,0</b>	1,7	1,2	<b>31,9</b>
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	12,6	4,9	1,9	1,5	<b>21,4</b>	1,1	0,2	<b>22,7</b>
Syndicats mixtes	13,1	5,5	3,2	0,8	<b>22,9</b>	1,1	0,5	<b>24,6</b>
Autres étab. publics intercommunaux	21,2	9,5	4,5	3,3	<b>39,6</b>	2,1	0,4	<b>42,1</b>
Total des groupements intercom. sans FP	14,9	6,3	3,2	1,6	<b>26,5</b>	1,4	0,4	<b>28,2</b>
Autres	11,9	4,2	1,2	0,2	<b>17,5</b>	2,1	0,3	<b>19,9</b>
<b>Ensemble</b>	<b>16,4</b>	<b>8,0</b>	<b>3,3</b>	<b>1,4</b>	<b>30,0</b>	<b>1,5</b>	<b>0,9</b>	<b>32,4</b>

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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	<b>Ensemble des raisons de santé</b>	Maternité, paternité ou adoption	Pour autorisa- tion spéciale d'absence	<b>Total</b>
Régions	7,9	0,4	0,9	0,0	<b>9,2</b>	1,1	0,5	<b>10,9</b>
Départements	8,9	0,6	0,7	0,1	<b>10,4</b>	3,2	0,8	<b>14,4</b>
SDIS	5,2	0,2	0,8	0,0	<b>6,4</b>	1,8	0,3	<b>8,6</b>
Centres de gestion et CNFPT	7,7	0,3	0,6	0,0	<b>8,6</b>	2,1	0,3	<b>11,0</b>
Organismes départementaux	8,7	0,6	0,7	0,1	<b>10,2</b>	3,1	0,7	<b>14,0</b>
Commune de moins de 1 000 habitants	5,2	0,3	0,4	0,1	<b>6,0</b>	0,6	0,0	<b>6,6</b>
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	5,4	0,4	0,4	0,1	<b>6,4</b>	0,9	0,1	<b>7,3</b>
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	6,3	0,4	0,5	0,0	<b>7,2</b>	0,8	0,1	<b>8,1</b>
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	6,3	0,1	0,7	0,1	<b>7,2</b>	0,7	0,2	<b>8,1</b>
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	8,3	0,5	0,9	0,1	<b>9,8</b>	1,1	0,4	<b>11,2</b>
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	9,1	0,5	1,0	0,1	<b>10,7</b>	1,6	0,4	<b>12,7</b>
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	10,0	0,9	1,4	0,2	<b>12,6</b>	2,2	0,7	<b>15,5</b>
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	10,9	0,6	1,7	0,1	<b>13,4</b>	2,8	0,6	<b>16,8</b>
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	11,8	1,7	1,6	0,0	<b>15,4</b>	2,7	1,0	<b>19,1</b>
Commune de plus de 100 000 habitants	11,7	1,2	1,5	0,1	<b>14,8</b>	2,6	0,9	<b>18,2</b>
Total des communes	8,7	0,7	1,1	0,1	<b>10,6</b>	1,7	0,5	<b>12,7</b>
Total Etablissements communaux	11,3	0,9	1,7	0,3	<b>14,3</b>	1,9	0,3	<b>16,5</b>
Communauté de commune	9,4	0,8	0,8	0,1	<b>11,1</b>	2,0	0,3	<b>13,4</b>
Communauté d'agglomération	8,9	1,0	0,8	0,1	<b>10,9</b>	2,4	0,5	<b>13,7</b>
Communautés urbaines et métropoles	7,7	0,5	0,8	0,0	<b>9,0</b>	1,9	0,9	<b>11,7</b>
Total des EPCI à fiscalité propre	8,8	0,8	0,8	0,1	<b>10,5</b>	2,1	0,5	<b>13,1</b>
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	7,9	0,2	0,7	0,2	<b>9,1</b>	0,8	0,1	<b>9,9</b>
Syndicats mixtes	6,4	0,5	0,6	0,2	<b>7,7</b>	1,4	0,2	<b>9,3</b>
Autres étab. publics intercommunaux	15,3	1,4	2,2	0,4	<b>19,5</b>	1,8	0,2	<b>21,5</b>
Total des groupements intercom. sans FP	9,4	0,7	1,1	0,3	<b>11,4</b>	1,3	0,2	<b>12,9</b>
Autres	6,4	1,0	0,5	0,2	<b>8,1</b>	1,4	0,4	<b>9,8</b>
<b>Ensemble</b>	<b>8,9</b>	<b>0,7</b>	<b>1,0</b>	<b>0,1</b>	<b>10,8</b>	<b>1,8</b>	<b>0,5</b>	<b>13,1</b>

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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 2022, 106 400 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) ont été dénombrés. Ils sont répartis dans 8 200 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	5,2%	7,6%
Départements	13,3%	18,8%
SDIS	3,1%	2,0%
Centres de gestion et CNFPT	0,5%	0,6%
Commune de moins de 1 000 hab.	4,8%	0,8%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	3,4%	1,0%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	3,6%	2,6%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	2,9%	2,6%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	6,7%	6,4%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	6,8%	6,7%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	10,9%	11,4%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	4,7%	5,5%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	1,5%	1,9%
Commune de plus de 100 000 hab.	6,5%	8,7%
Total Etablissements communaux	5,3%	5,5%
Communauté de commune	4,8%	3,5%
Communauté d'agglomération	5,4%	5,3%
Communautés urbaines et métropoles	5,3%	6,1%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1,5%	0,4%
Syndicats mixtes	2,2%	1,3%
Autres étab. publics intercom.	1,2%	1,0%
Autres	0,6%	0,2%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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

Plus précisément, on comptabilise 101 600 agents sur emploi permanent, soit 6 % de l'ensemble des emplois permanents, ainsi que 4 800 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 en situation de handicap sont les communes de plus de 20 000 habitants (7 %), les communautés urbaine et métropoles (7 %), le CNFPT (7 %), ainsi que les départements (8 %) et les régions (9 %).

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	5 400	7 300	51 600	2 800	400	<b>67 100</b>
Hommes	1 500	3 300	32 400	1 900	400	<b>39 300</b>

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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

Les femmes représentent 63 % 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 +7 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 83 % 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 %.