



Les conditions de travail dans la fonction publique avant la crise sanitaire

Bénédicte CASTÉLAN-SACRESTE et Daphné CHÉDORGE-FARNIER

En 2019, année de la dernière édition de l'enquête Conditions de travail, juste avant la pandémie, les agents de la fonction publique sont moins exposés aux contraintes de rythme que les salariés du secteur privé, sauf dans la fonction publique hospitalière (FPH). Les professions intermédiaires ont moins la maîtrise de leur temps et des tâches qu'elles effectuent que les autres catégories socioprofessionnelles.

Les ouvriers, les agents de la FPH et les agents de moins de trente ans sont les plus exposés aux contraintes physiques. Les contraintes horaires, quant à elles, touchent plus particulièrement les hommes et les agents de la FPH. Les cadres et professions intellectuelles supérieures travaillent plus fréquemment 40 heures ou plus par semaine que les autres professions. Les femmes et les agents de la FPH sont plus exposés aux conflits de valeurs. Depuis 2013, la situation des femmes de la FPH concernant les conflits de valeurs se dégrade.

Enfin, un quart des agents déclarent vivre des tensions avec leur hiérarchie. La solidarité entre collègues est néanmoins plus forte dans la fonction publique que dans le privé, en particulier au sein de la FPH où 92 % des agents déclarent être aidés en cas de travail délicat. Le manque de reconnaissance s'accroît depuis 2013 dans la fonction publique. L'autonomie des employés et des ouvriers est moins importante que celle des cadres. Ils déclarent, en revanche, moins d'objectifs chiffrés à atteindre que les cadres et professions intellectuelles supérieures.

Dans cette étude, les conditions de travail sont observées à partir des résultats des enquêtes Conditions de travail à travers six dimensions (Encadré ①). La dernière édition a été menée en 2019 et permet de fournir un état de la situation juste avant la crise sanitaire du Covid-19.

Les agents de la fonction publique sont moins exposés aux contraintes de rythme que les salariés du privé

En 2019, 27 % des agents de la fonction publique déclarent avoir au moins trois contraintes de rythme parmi les sept contraintes suivantes : rythme imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance d'un collègue, les délais à respecter, une demande extérieure, les contrôles permanents de la hiérarchie (Figure ①). Les salariés du privé sont plus souvent exposés à ces contraintes (36 %), et plus

particulièrement sur le rythme imposé par les délais à respecter : 44 % des salariés du privé y sont exposés contre 33 % des agents de la fonction publique. *A contrario*, les salariés du privé peuvent plus souvent interrompre leur travail quand ils le souhaitent (écart de 13 points de pourcentage avec les agents de la fonction publique).

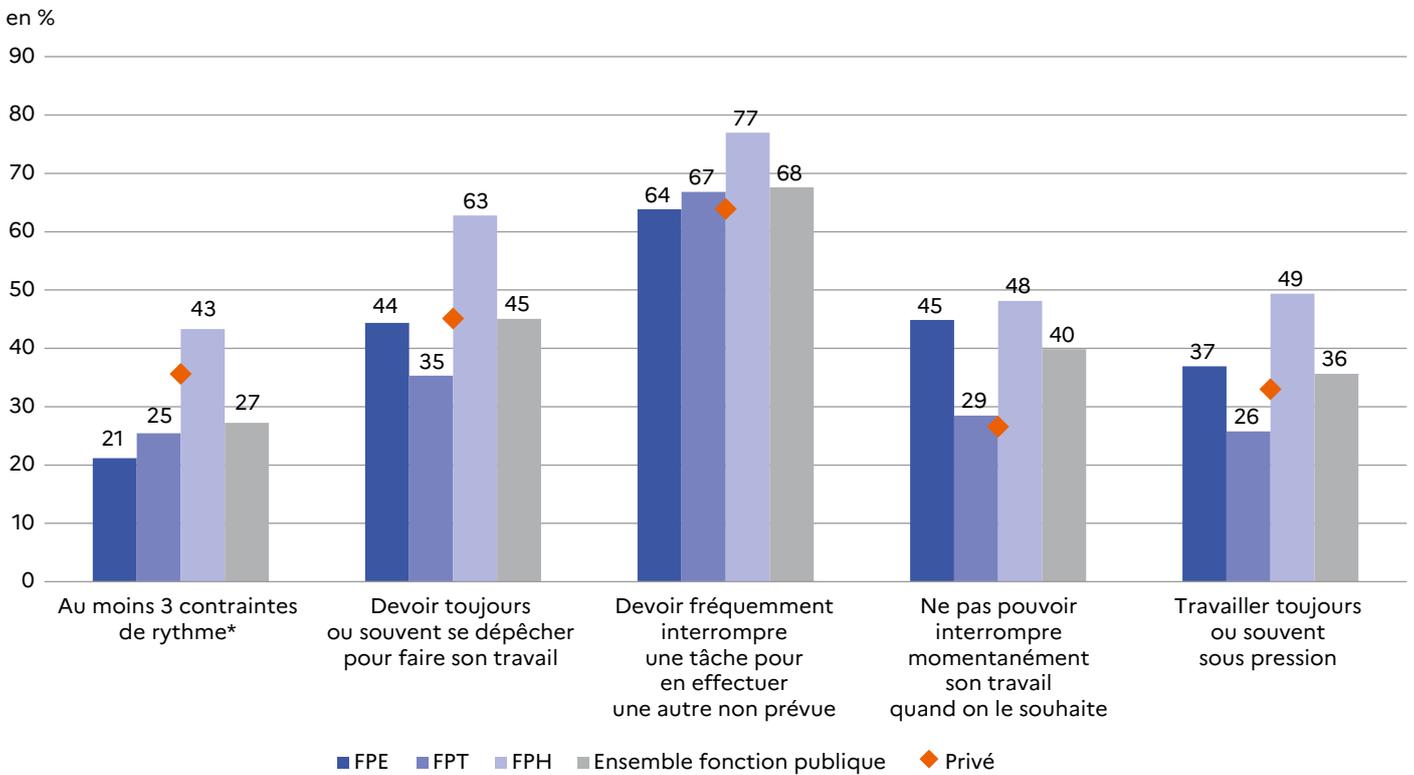
Une intensité du travail plus importante dans la fonction publique hospitalière

Quel que soit le type de contraintes de rythme ou d'intensité du travail, l'exposition est plus fréquente dans la fonction publique hospitalière (FPH). Ainsi, quasiment deux tiers des agents de la FPH déclarent devoir toujours ou souvent se dépêcher contre un tiers dans la fonction publique territoriale (FPT). La part des agents exposés dans la fonction publique de l'État (FPE) s'établit à 44 %, soit un taux proche de celui du secteur privé (45 %).

Les écarts entre les versants de la fonction publique sont également importants concernant le sentiment de devoir toujours ou souvent travailler sous pression ou de ne pas pouvoir interrompre momentanément son travail quand on le souhaite. À chaque fois, les

agents de la FPH sont les plus exposés et ceux de la FPT les moins exposés. Le travail pour les agents de la FPH est également marqué par son morcellement : les interruptions fréquentes pour une tâche non prévue concernent trois quarts de ces agents.

Figure 1 : Part des agents de la fonction publique exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2019 selon le versant



Source : Dares, DGAFP, Drees, enquête Conditions de travail 2019.

Champ : France, salariés.

* Parmi le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou de plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en 1 h au plus ou de 1 jour au plus, une demande extérieure obligeant ou non à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie.

Lecture : En 2019, 44 % des agents de la fonction publique de l'État déclarent devoir toujours ou souvent se dépêcher pour faire leur travail.

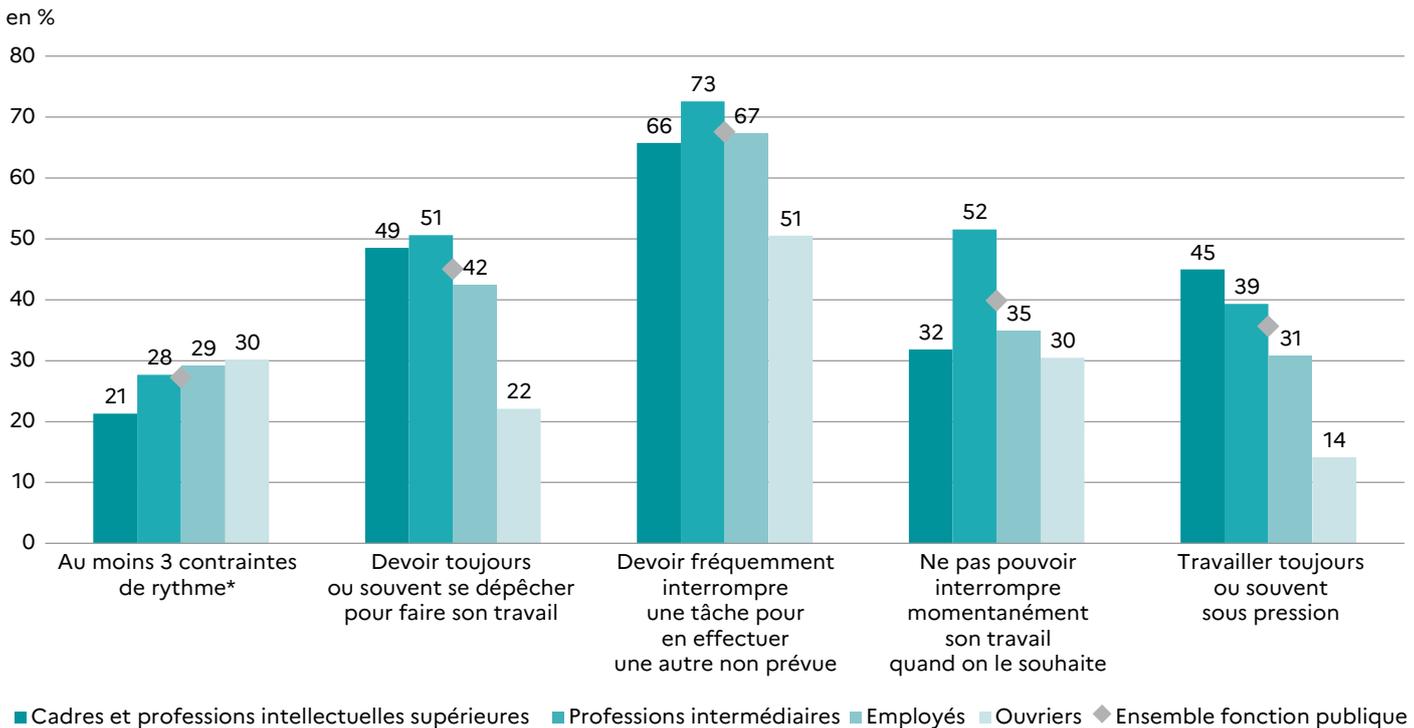
Les professions intermédiaires « maîtrisent moins leur temps » pour faire leur travail

Alors que les ouvriers de la fonction publique sont plus exposés aux contraintes de rythme dites « techniques¹ » que les cadres et professions intellectuelles supérieures (30 % contre 21 %), ils sont moins exposés que les autres catégories socioprofessionnelles à une forte intensité du travail : ils travaillent notamment moins souvent sous pression temporelle (Figure 2). À l'inverse, 45 % des cadres de la fonction publique déclarent travailler toujours ou souvent sous pression, soit 6 points de plus que les agents exerçant une profession intermédiaire. L'écart entre ces deux catégories socioprofessionnelles est particulièrement marqué dans la FPT (+ 23 points dans la FPT entre les cadres

et les professions intermédiaires), faible dans la FPE (4 points) et nul dans la FPH. Les professions intermédiaires, qui se situent entre les postes de cadres et les employés, sont les plus soumises aux contraintes de maîtrise de leur temps et de leurs tâches au travail. Ces agents doivent plus souvent se dépêcher, peuvent moins souvent interrompre leur travail quand elles le souhaitent et, au contraire, doivent plus souvent interrompre leur tâche pour en effectuer une autre non prévue. Les professions intermédiaires les plus exposées à la pression temporelle sont les professions intermédiaires de la santé et du travail social (infirmiers, animateurs socioculturels, kinésithérapeutes, etc.) : la moitié des agents de ces secteurs déclare travailler toujours ou souvent sous pression contre un tiers pour les professeurs des écoles, autre métier très représenté parmi les professions intermédiaires.

1. Contraintes de rythme dites « techniques » parmi les sept contraintes suivantes : rythme imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance d'un collègue, les délais à respecter, une demande extérieure, les contrôles permanents de la hiérarchie.

Figure ② : Part des agents de la fonction publique exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2019 selon les professions et catégories socioprofessionnelles



Source : Dares, DGAFP, Drees, enquête Conditions de travail 2019.

Champ : France, salariés.

* Parmi le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou de plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en 1 h au plus ou de 1 jour au plus, une demande extérieure obligeant ou non à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie.

Lecture : En 2019, 36 % des agents de la fonction publique déclarent travailler toujours ou souvent sous pression.

Deux ouvriers sur trois sont exposés à au moins trois contraintes physiques intenses

Deux ouvriers sur trois déclarent subir au moins trois contraintes physiques intenses, parmi les suivantes : devoir rester longtemps debout, devoir rester dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, porter ou déplacer des charges lourdes et subir des secousses ou des vibrations, contre un cadre sur dix. Les ouvriers sont également plus souvent exposés aux autres contraintes physiques. Ainsi, 65 % des ouvriers déclarent respirer des fumées ou poussières dans le cadre de leur emploi et 53 % sont en contact avec des produits dangereux (Figure ③). Outre les ouvriers, les employés sont également plus exposés aux contraintes physiques que les autres catégories socioprofessionnelles. Un employé sur deux déclare devoir effectuer des mouvements douloureux ou fatigants, soit six fois plus que les cadres et professions intellectuelles supérieures.

Les agents travaillant dans la FPH sont les plus exposés aux contraintes physiques : 54 % d'entre eux déclarent être exposés à au moins trois contraintes physiques intenses, contre 34 % des agents de la FPT et 21 % des agents de la FPE. Ainsi, pour chacune des

contraintes physiques suivantes - devoir rester longtemps debout, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents et porter ou déplacer des charges lourdes -, six agents de la FPH sur dix se disent concernés. Ces taux élevés s'expliquent en partie par la nature des activités pratiquées dans la FPH. Enfin, cinq agents sur dix de la FPH doivent également effectuer des mouvements douloureux ou fatigants, contre deux agents sur dix dans la FPE.

Les agents de moins de 30 ans déclarent un peu plus souvent être concernés par au moins trois contraintes physiques intenses (36 % contre 30 % pour les 50 ans et plus). Au regard du statut – fonctionnaires, contractuels, autres statuts –, c'est dans cette dernière catégorie qui regroupe essentiellement des ouvriers d'État, des assistants maternels et familiaux de la FPT, des personnels médicaux hospitaliers, que l'exposition aux contraintes physiques est la plus forte : 41 % (contre 32 % pour les fonctionnaires et 29 % pour les contractuels).

Entre 2013 et 2019, les taux d'exposition des agents à au moins trois contraintes physiques intenses restent globalement stables sauf pour les ouvriers : + 5 points sur la période. De même, le taux d'exposition des ouvriers à un bruit intense augmente de 6 points durant cette période.

Figure ③ : Contraintes et expositions physiques dans la fonction publique en 2019 selon les caractéristiques sociodémographiques

en %

	Fonction publique											Privé
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Moins de 30 ans	Entre 30 et 49 ans	50 ans ou plus	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	
Au moins 3 contraintes physiques intenses*	9	27	43	66	36	33	30	21	34	54	32	36
Rester longtemps debout	29	54	54	77	60	51	46	47	47	64	51	48
Rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante à la longue	17	31	47	50	30	36	36	29	38	45	35	36
Effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents	22	38	46	53	49	38	35	33	34	60	39	37
Porter ou déplacer des charges lourdes	13	35	48	75	40	39	36	25	42	59	38	41
Subir des secousses ou des vibrations	2	8	16	43	12	13	12	8	17	14	13	19
Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants	8	28	51	61	32	35	36	22	41	53	35	38
Être exposés à un bruit intense⁽¹⁾	7	14	15	35	11	15	16	13	18	13	15	18
Être en contact avec des produits dangereux	17	23	37	53	37	30	26	19	31	51	30	30
Respirer des fumées ou des poussières	9	14	27	65	19	22	23	16	32	17	22	33

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquête Conditions de travail 2019.

Champ : France, salariés.

* Parmi : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.

(1) Lorsque, au travail, on n'entend pas une personne placée à 2 ou 3 mètres sans que celle-ci soit tenue au minimum d'élever la voix pour être entendue.

Lecture : En 2019, 9 % des cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique sont exposés à au moins trois contraintes physiques intenses dans le cadre de leur emploi.

En 2019, des contraintes horaires généralement plus marquées pour les agents de la FPH et pour les hommes...

Les contraintes horaires sont globalement plus fréquentes pour les hommes que pour les femmes. Ainsi, dans la FPE, 46 % des hommes déclarent travailler au moins 40 heures par semaine, soit 13 points de plus que les femmes (Figure ④). Dans la FPT, 23 % des hommes et 18 % des femmes travaillent 40 heures ou plus par semaine, et, dans la FPH, cette proportion est de 31 % pour les hommes et 22 % pour les femmes. Ces écarts sont moins marqués dans la fonction publique que dans le secteur privé (9 points d'écart entre les femmes et les hommes dans la fonction publique contre 18 points dans le secteur privé).

Avoir des horaires variables d'un jour à l'autre concerne aussi davantage les hommes que les femmes dans la FPE (38 % des hommes sont concernés, soit 4 points de plus que les femmes). Ce n'est néanmoins pas le cas dans la FPT, 16 % des hommes déclarent avoir des horaires variables contre 24 % des femmes, ni dans la FPH (31 % contre 37 %).

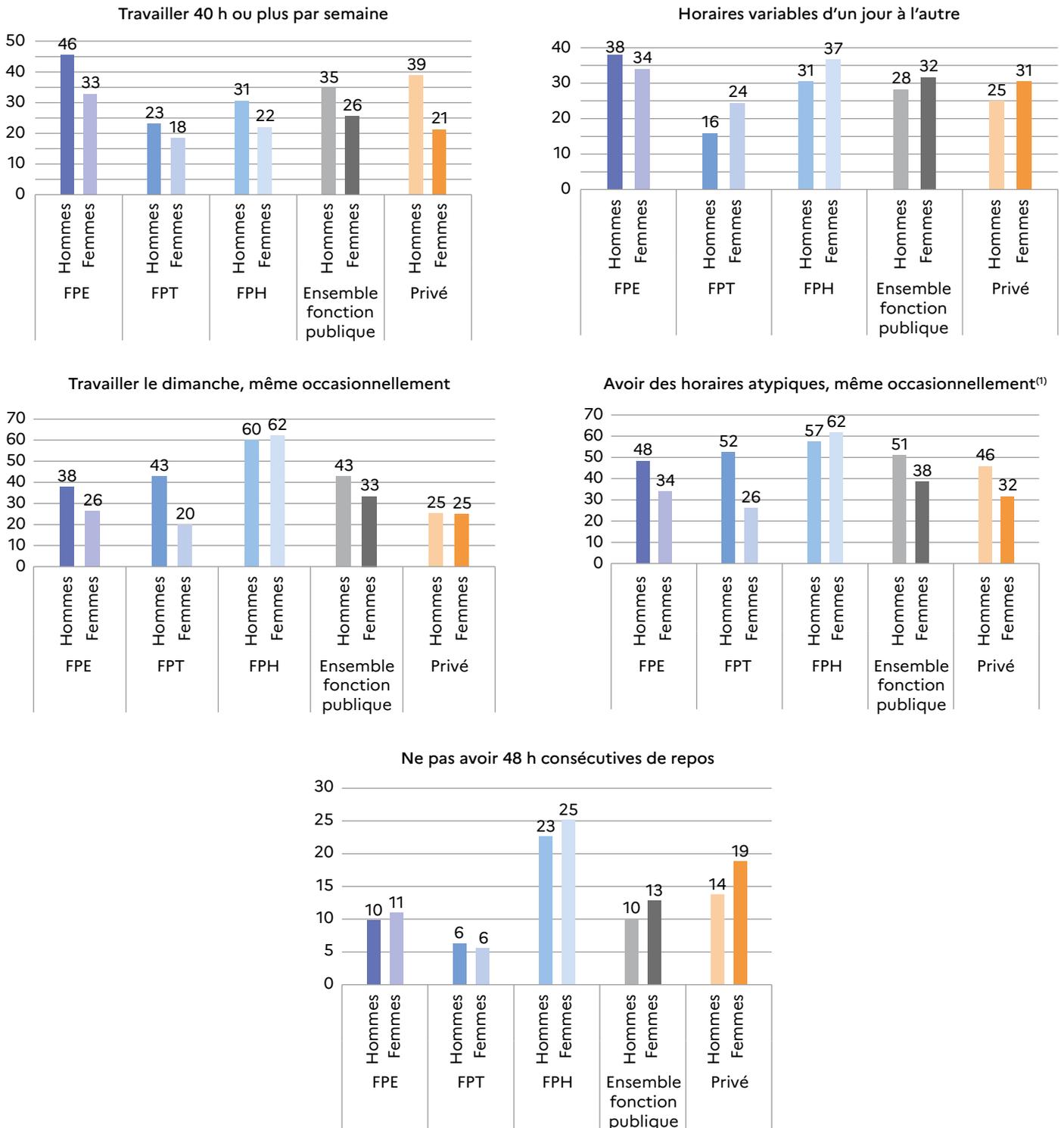
Le travail le dimanche est plus fréquent dans la FPH (62 % des agents) et il concerne autant les hommes que les femmes. Les hommes travaillent en revanche plus souvent le dimanche que les femmes dans la FPT (43 % des hommes contre 20 % des femmes) et dans la FPE (38 % contre 26 %).

Les femmes travaillant dans la FPH déclarent avoir des horaires atypiques² dans 62 % des cas contre 57 % pour les hommes. Comme pour le travail le dimanche, les écarts pour cet indicateur entre les femmes et les hommes sont très différents entre la FPE et la FPT d'un côté et la FPH de l'autre. Ainsi, dans la FPT, deux fois plus d'hommes (52 %) que de femmes ont des horaires atypiques. Dans la FPE, cette proportion est de 48 % pour les hommes et de 34 % pour les femmes. Ces résultats, tout comme ceux observés pour le fait de travailler le dimanche, s'expliquent par la proportion plus importante d'hommes parmi les policiers, les militaires et les pompiers dans ces deux versants. Dans le secteur privé, les hommes sont aussi davantage soumis à des horaires atypiques.

2. Parmi le travail de nuit, le matin ou le soir, même occasionnellement.

Figure 4 : Contraintes horaires dans la fonction publique en 2019 selon le versant et le sexe

en %



Source : Dares, DGAFP, Drees, enquête Conditions de travail 2019.

Champ : France, salariés.

(1) Parmi le travail de nuit, le matin et le soir.

Lecture : En 2019, 33 % des femmes de la FPE travaillent 40 h ou plus par semaine.

Dans la FPH, 25 % des agents n'ont pas 48 heures consécutives de repos, contre 6 % des agents de la FPT et 11 % des agents de la FPE. La permanence des soins et les contraintes horaires présentes dans la FPH expliquent ces écarts entre les versants (Pisarik, 2021).

Les cadres sont plus exposés à certaines contraintes horaires : 55 % des cadres travaillent 40 heures ou plus par semaine, contre 13 % des ouvriers. De plus, 44 % des cadres ont des horaires variables, contre 11 % des ouvriers.

Entre 2013 et 2019, les indicateurs concernant les contraintes horaires des agents de la fonction publique sont stables, voire en légère amélioration. Cependant, dans la FPH, les agents sont plus nombreux à travailler au moins 40 heures par semaine, à avoir des horaires variables d'un jour à l'autre ou encore à avoir des horaires atypiques en 2019 qu'en 2013.

...et les femmes sont plus exposées aux conflits de valeurs

En 2019, les femmes et les agents de la FPH sont davantage exposés aux conflits de valeurs. Par exemple, 29 % des femmes de la FPH déclarent devoir sacrifier la qualité de leur travail contre 20 % des hommes (Figure 5). De plus, 41 % des femmes de ce versant déclarent ne pas ressentir la fierté du travail bien fait (contre 36 % des hommes).

En revanche, les agents de la FPH se sentent moins souvent inutiles. Si 24 % des agents de la FPE et 23 % de la FPT déclarent se sentir inutiles dans leur emploi, c'est le cas de seulement 15 % des agents de la FPH. Au global, le sentiment d'utilité dans le travail est plus fort dans la fonction publique que dans le secteur privé : 34 % des salariés du privé se sentent inutiles au travail, soit 12 points de plus que les agents de la fonction publique.

En outre, 53 % des femmes et 39 % des hommes de la FPH déclarent ne pas avoir de collaborateurs ou de collègues en nombre suffisant. En comparaison, cette proportion est de 31 % des femmes et 26 % des hommes de la FPT, et 29 % des femmes et 33 % des hommes de la FPE. Globalement, les hommes et les femmes de la fonction publique déclarent plus souvent cette contrainte que dans le secteur privé.

Enfin, les agents de la FPH pensent aussi plus souvent ne pas avoir assez de temps pour effectuer correctement leur travail (42 % contre 21 % dans la FPT et 29 % dans la FPE). Dans les trois versants de la fonction publique, cette contrainte concerne davantage les femmes que les hommes.

Depuis 2013, la situation concernant les conflits de valeur est globalement stable pour les hommes et les femmes dans la fonction publique, sauf pour les femmes de la FPH. De même, la part de ces dernières déclarant ne pas avoir de collègues en nombre suffisant, avoir moins souvent de temps pour effectuer correctement leur travail, avoir moins souvent la fierté du travail bien fait et devant plus souvent faire des choses qu'elles désapprouvent augmente. Dans la FPT, la situation des femmes se dégrade aussi : par exemple, la proportion d'agentes n'ayant plus la fierté du travail bien fait passe de 29 à 40 %.

Figure 5 : Conflits de valeur dans la fonction publique en 2019 selon le versant et le sexe
en %

	FPE		FPT		FPH		Ensemble fonction publique		Privé	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ne pas pouvoir faire du bon travail, devoir sacrifier la qualité	17	14	12	14	20	29	15	18	14	14
Devoir faire des choses que l'on désapprouve	11	10	11	8	11	15	11	10	9	8
Ne pas avoir la fierté du travail bien fait	40	40	35	40	36	41	37	40	33	35
Avoir le sentiment d'être inutile	25	24	22	25	18	14	23	22	35	33
Ne pas avoir assez de temps pour effectuer correctement son travail	25	32	15	25	29	46	21	33	20	26
Ne pas avoir des collaborateurs ou des collègues en nombre suffisant	33	29	26	31	39	53	31	36	25	29

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquête Conditions de travail 2019.

Champ : France, salariés.

Lecture : En 2019, 29 % des femmes de la FPE déclarent ne pas avoir de collaborateurs ou de collègues en nombre suffisant.

Un quart des agents déclarent vivre des tensions avec leurs supérieurs hiérarchiques ou leurs collègues...

Un quart des agents de la fonction publique déclarent vivre des tensions avec leurs supérieurs hiérarchiques. Cette proportion est stable depuis 2013 (Figure 6). La part d'agents déclarant vivre des tensions avec leurs collègues est du même ordre de grandeur que les tensions vécues avec les supérieurs hiérarchiques. Plus de la moitié des agents qui ressentent des tensions

avec leurs collègues les ressentent également avec la hiérarchie. Le ressenti est proche pour les femmes et les hommes, il est en revanche différent selon l'âge des agents. Les agents les plus jeunes (de moins de 30 ans) déclarent vivre beaucoup moins de tensions que les autres. Les agents de la fonction publique sont plus souvent en contact direct avec le public que les salariés du privé (85 % contre 68 %). Parmi ceux qui le sont, un agent de la fonction publique sur deux se plaint de vivre des situations de tension dans ses rapports avec le public (contre 40 % des salariés du privé).

...mais seulement 8 % estiment ne pas être aidés

La solidarité entre collègues, matérialisée par la proportion d'agents qui déclarent être aidés par leurs collègues pour les travaux délicats reste plus élevée dans la FPH avec un taux atteignant 92 % (87 % dans la FPE, 84 %

dans la FPT, contre 81 % dans le secteur privé). Cette proportion déjà très élevée est en hausse au sein de la FPE et de la FPT entre 2013 et 2019. Deux tiers des agents de la fonction publique estiment qu'en cas de travail compliqué ou délicat ils peuvent être aidés par leurs supérieurs hiérarchiques. Seulement 8 % déclarent n'être aidés ni par leur hiérarchie ni pas leurs collègues.

Figure 6 : Évolutions des relations au travail dans la fonction publique entre 2013 et 2019 selon le versant en %

	FPE		FPT		FPH		Ensemble fonction publique		Privé	
	2013	2019	2013	2019	2013	2019	2013	2019	2013	2019
En cas de travail délicat ou compliqué, être aidé par ses supérieurs hiérarchiques	58	59	64	67	62	66	61	63	67	67
En cas de travail délicat ou compliqué, être aidé par ses collègues	85	87	81	84	92	92	85	87	78	81
Vivre des situations de tension dans les rapports avec ses supérieurs hiérarchiques	26	24	26	26	34	33	28	26	27	24
Vivre des situations de tension dans ses rapports avec ses collègues	24	23	24	24	31	35	25	26	22	20
Vivre des situations de tension dans ses rapports avec le public ⁽¹⁾	55	53	41	41	55	63	50	51	40	40
Au vu des efforts, ne pas recevoir le respect et l'estime que mérite son travail ⁽²⁾	33	38	27	31	36	43	32	37	28	28

Sources : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail 2013 et 2019.

Champ : France (hors Mayotte en 2013), salariés.

(1) Parmi les agents qui ont des relations avec le public (85 % pour les agents de la fonction publique et 68 % pour les salariés du privé).

(2) Correspond aux réponses « Pas du tout d'accord et pas d'accord » à la question « Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que mérite mon travail ». Lecture : Entre 2013 et 2019, la part des agents de la FPH qui déclarent être aidés par leur hiérarchie en cas de travail délicat ou compliqué a augmenté de 4 points passant de 62 % à 66 %.

Le manque de reconnaissance s'accroît dans la fonction publique

À la question « Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que mérite mon travail », 10 % des agents de la fonction publique déclarent n'être pas du tout d'accord et 27 % déclarent n'être pas d'accord avec cette proposition. En cumulant les deux modalités, cette part est de 37 %, soit 5 points de plus qu'en 2013 et 9 points de plus que dans le privé. Les salariés du privé se sentent davantage reconnus pour leur travail.

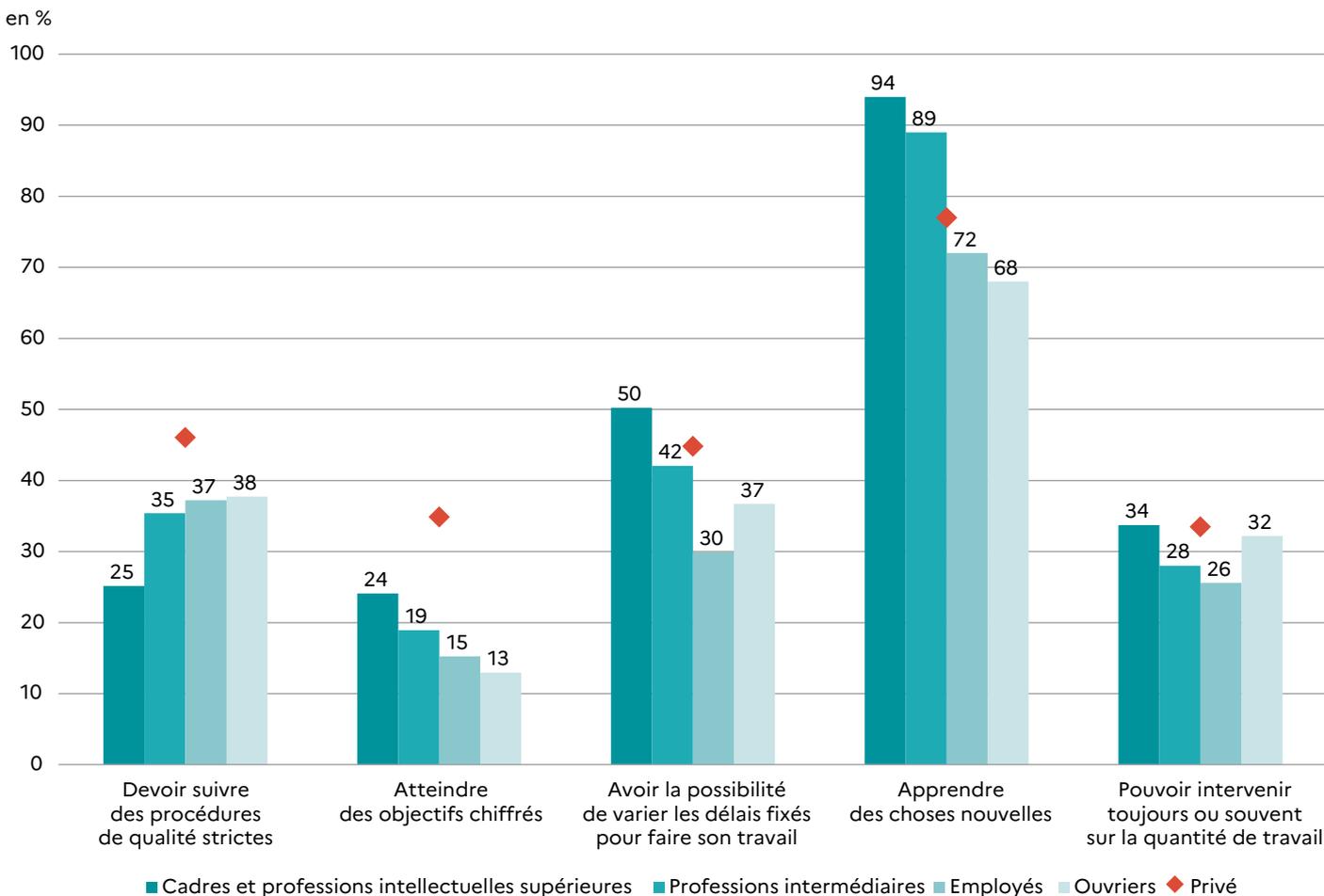
Les employés et les ouvriers doivent suivre des procédures de qualité strictes mais ont moins d'objectifs chiffrés que les cadres

Dans la fonction publique, l'autonomie et les marges de manœuvre des agents sont stables depuis 2013. Seul l'indicateur qui porte sur la possibilité qu'ont

les salariés à pouvoir faire varier les délais fixés s'améliore de 8 points dans la fonction publique, phénomène également observé pour les salariés du privé (+ 10 points).

Les employés et les ouvriers sont environ quatre sur dix à déclarer devoir suivre des procédures de qualité strictes et ils sont moins nombreux que les cadres et les professions intermédiaires à pouvoir faire varier les délais fixés (Figure 7). En revanche, ils ont moins d'objectifs chiffrés à atteindre, résultats qui confirment la pression plus importante pour les cadres. Enfin, neuf cadres sur dix ont un travail qui leur permet d'apprendre des choses nouvelles contre sept sur dix pour les employés et ouvriers. Les résultats sur cette dimension sont proches pour les femmes et les hommes. L'âge des agents n'a également que peu d'impact : même si les personnes de 50 ans ou plus ont davantage d'objectifs chiffrés à atteindre, elles peuvent plus souvent intervenir sur leur quantité de travail que les plus jeunes.

Figure 7 : Autonomie et marges de manœuvre dans la fonction publique en 2019 selon les professions et catégories socioprofessionnelles



Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail 2019.

Champ : France, salariés.

Lecture : En 2019, 25 % des cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique déclaraient devoir suivre des procédures de qualité strictes.

Sources, définitions et champ

Sources

Les enquêtes Conditions de travail sont réalisées, depuis 1978, par la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Dares), tous les sept ans jusqu'en 2013, puis tous les trois ans, entre 2013 et 2019. Elles alternent depuis lors une focalisation sur les conditions de travail (2013 et 2019) et sur les risques psychosociaux (2016). Elles portent sur l'ensemble des personnes en emploi.

Des échantillons supplémentaires d'agents des trois versants de la fonction publique et du secteur hospitalier privé ont été financés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) à partir de 2013 (6 000 personnes), permettant une analyse plus fine de leurs conditions de travail et risques psychosociaux, ainsi qu'une meilleure représentativité des versants de la fonction publique.

Les principaux thèmes abordés dans le volet « individus » de l'enquête sont : les horaires et l'organisation du temps de travail, l'organisation et les rythmes de travail, les risques, les pénibilités et leur prévention, les contraintes psychosociales, les relations avec le public, la violence au travail et l'état de santé perçu, physique et mental.

Champ

Cette étude porte sur les volets « individus » des trois enquêtes de 2013, 2016 et 2019. Le volet « employeurs » des enquêtes n'a pas été exploité dans cette étude. Le champ géographique couvre la métropole, les quatre départements d'outre-mer (Martinique, Guadeloupe, La Réunion, Guyane) et Mayotte depuis l'édition 2019. Les traitements statistiques sont restreints aux salariés (donc hors indépendants, chefs d'entreprise salariés, et aidants familiaux). L'échantillon exploité en 2019 porte sur environ 22 000 salariés, dont 9 000 agents de la fonction publique.

Définition de la fonction publique

La délimitation du champ de la fonction publique se fait sur une base déclarative des agents. La fonction publique hospitalière regroupe les salariés d'un hôpital public, ainsi que les salariés du secteur public social et médico-social.

Plus d'informations sur l'enquête sur le site de la Dares <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/conditions-de-travail-2019>

Dimensions utilisées pour décrire les conditions de travail

Cette étude s'articule autour de six dimensions, conçues comme étant des indicateurs synthétiques sur les conditions de travail.

La dimension **contraintes de rythme** regroupe 11 variables en abordant des thématiques comme le fait de devoir se dépêcher, l'obligation ou l'impossibilité d'interrompre une tâche, et le travail sous pression. Elle porte aussi sur les déplacements automatiques d'un produit, la cadence automatique d'une machine, ainsi que sur la dépendance immédiate vis-à-vis du travail de collègues, des normes de production ou des délais à respecter, sur les demandes extérieures obligeant à une réponse immédiate, et les contrôles permanents exercés par la hiérarchie.

La dimension **contraintes et expositions physiques** porte sur 9 variables mesurant notamment le fait de devoir rester longtemps debout ou dans une autre posture pénible à la longue, la longueur et la fréquence des déplacements à pied, le fait de porter des charges lourdes, l'exposition à un bruit intense, des produits dangereux ou le fait de respirer des fumées ou poussières.

La dimension **contraintes horaires** porte sur 5 variables relatives à la durée de travail hebdomadaire, au temps de repos, et au fait d'avoir des horaires variables ou atypiques (travail le dimanche, la nuit, le matin, etc.).

La dimension **conflits de valeurs** regroupe 6 variables traitant des conflits éthiques à travers des indicateurs concernant notamment la qualité du travail, la possibilité d'effectuer son travail correctement et le sentiment de faire quelque chose d'utile aux autres dans son travail.

La dimension **relations au travail** mobilise 6 variables portant sur l'aide reçue en cas de travail délicat par les supérieurs hiérarchiques et les collègues, les situations de tension vécues par les salariés (avec ses supérieurs hiérarchiques, ses collègues, ou le public) et l'estime reçue au vu des efforts fournis.

La dimension **autonomie et marges de manœuvres** regroupe 5 variables sur l'atteinte d'objectifs, la possibilité d'intervenir sur la quantité de travail ou les délais, le suivi de procédures de qualité strictes ou la possibilité d'apprendre de nouvelles choses.

Pour en savoir plus

- Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2022, DGAFP, novembre 2022. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2022>
- Beatriz M., Erb L., Bèque M., Mauroux A., Castéran-Sacreste B., Pisarik J. (2021), « Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ? », *Dares Analyses* n° 44, août. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-etaient-les-conditions-de-travail-en-2019-avant-la-crise-sanitaire>
- Pisarik J. (2021), « L'exposition à de nombreuses contraintes liées aux conditions de travail demeure, en 2019, nettement plus marquée dans le secteur hospitalier qu'ailleurs », *Études et Résultats* n° 1215, Drees, novembre. <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications/etudes-et-resultats/lexposition-de-nombreuses-contraintes-liees-aux-conditions-de>
- Castéran-Sacreste B. (2022), « Pendant la crise sanitaire, les agents de la fonction publique déclarent une intensification du travail mais se sentent plus utiles », *Point Stat* n° 36, DGAFP, mai. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/point_stat/point-stat_crise-sanitaire_FP.pdf
- Zilloniz S. et Baradji É. (2019), « Exposition aux risques professionnels et psychosociaux au travail : une analyse globale », *Point Stat* n° 30, DGAFP, février. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/point_stat/exposition_risques_professionnels_et_psychosociaux.pdf
- Zilloniz S. et Baradji É. (2019), « Organisation et contraintes du temps de travail : une typologie en six catégories », *Point Stat* n° 29, DGAFP, février. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/point_stat/organisation-temps-de-travail.pdf

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

Directrice de la publication : **Nathalie Colin**
Rédacteur en chef : **Gaël de Peretti**
Responsable d'édition : **Nadine Gautier**

Point Stat n° 39 – ISSN : 2267-6570

Sous-direction des études, des statistiques
et des systèmes d'information
DGAFP – 139, rue de Bercy – 75572 Paris Cedex 12