

Temps et conditions de travail **8**

Organisation du temps de travail **8.1**

Compte épargne-temps **8.2**

Congés et autres causes d'absence au travail **8.3**

Congés maladie **8.4**

Accident du travail **8.5**

Maladies professionnelles **8.6**

Exposition aux risques professionnels **8.7**

Présentation

D'après l'enquête Emploi, la durée annuelle effective du travail (voir infra A – Organisation du temps de travail) des agents de la fonction publique (hors enseignants) à temps complet (79,5 % des agents) est de 1 650 heures en 2017, soit une durée inférieure au secteur privé (1 721 heures) et supérieure à l'équivalent annuel de la durée légale (1 607 heures). Les agents de la FPE (hors enseignants) ont, en moyenne, les durées les plus longues, tant annuelles (1 749 heures) qu'hebdomadaires (41,4 heures) relativement aux deux autres versants (1 600 heures par an et 38,5 heures par semaine dans la FPT et 1 606 heures par an et 38,2 heures par semaine dans la FPH) et au secteur privé dans son ensemble (1 721 heures par an et 39,2 heures par semaine) [Figure 8.1-1]. Ces résultats excluent les enseignants dont le temps de travail est mal évalué à partir des enquêtes Emploi. Comme dans le secteur privé, les cadres et professions intellectuelles supérieures à temps complet déclarent, en moyenne, les durées les plus longues (1 856 heures par an et 43,3 heures par semaine). Ces durées sont supérieures à celles des employés et ouvriers et des professions intermédiaires qui affichent des durées proches. Les femmes à temps complet travaillent en moyenne moins que les hommes à temps complet avec en moyenne 1 604 heures contre 1 708 heures par an, en partie du fait de différences de métiers, de positions dans l'échelle hiérarchique ou de secteurs d'activité.

Les salariés à temps partiel, soit 20,5 % des agents de la fonction publique (hors enseignants) et 18,4 % des salariés du secteur privé, ont logiquement des durées travaillées significativement plus faibles que celles des salariés à temps complet. Ainsi, les agents de la fonction publique (hors enseignants) à temps partiel déclarent, en moyenne, en 2017 une durée annuelle effective de 1 054 heures et une durée habituelle hebdomadaire de 26,1 heures, soit des durées supérieures aux salariés à temps partiel du secteur privé qui déclarent travailler, en moyenne, 980 heures par an et 22,4 heures par semaine. Comme dans le secteur privé, le temps partiel concerne surtout les femmes : dans la fonction publique (hors enseignants), en 2017, 86,8 % des salariés à temps partiel sont des femmes, et 28,6 % des femmes sont à temps partiel. Les catégories socioprofessionnelles et les familles de métiers les plus représentées dans le temps partiel sont également les plus féminisées.

Une partie des salariés relèvent d'un forfait annuel en jours de travail à effectuer dans l'année, établi entre le salarié et l'employeur (voir infra A – Organisation du temps de travail). En 2017, dans la fonction publique

(hors enseignants), pour 7,8 % des agents le temps de travail se décompte sous la forme d'un forfait annuel en jours contre 11,5 % dans le secteur privé. Cette part s'élève à 10,2 % dans la FPE, 8,6 % dans la FPH et 5,7 % dans la FPT. Quels que soient le secteur et le versant, cette organisation du temps de travail est plus répandue parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures et concerne plus souvent les hommes (Figure 8.1-2).

Certains salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, au forfait ou non, sont soumis à des horaires de travail atypiques par opposition aux horaires standards (réguliers, en journée, du lundi au vendredi). Les horaires atypiques concernent principalement les professions qui assurent la continuité de la vie sociale, la permanence des soins et la sécurité des personnes. Ainsi, les agents de la FPE et de la FPH sont plus souvent soumis à des horaires atypiques et à des contraintes horaires que l'ensemble des salariés. Les horaires variables et longs (travailler 40 heures ou plus, plus de 5 jours par semaine, travailler au-delà de l'horaire prévu, emporter du travail à la maison, avoir été joint par les collègues/supérieurs en dehors des horaires de travail pour les besoins du travail) sont plus répandus dans la FPE (y compris enseignants). Les horaires alternants (travail en équipe, 2 x 8, 3 x 8 ou plus) et décalés (samedi, dimanche, matin tôt, soir, nuit) sont plus développés dans la FPH (Figures 8.1-4 et 8.1-5). Les agents de la fonction publique hospitalière sont par ailleurs, plus souvent exposés aux contraintes de rythme de travail que ceux des autres versants et que les salariés du secteur privé : 42,5 % déclarent subir en 2016 au moins trois contraintes de rythme contre 37,4 % des salariés du privé, 25,4 % des agents de la FPT et 20,7 % des agents de la FPE (Figure 8.1-6).

Au titre des facteurs de baisse de la durée effective du travail figurent les heures non travaillées dans l'année pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité...

En 2017, les agents de la fonction publique (hors enseignants), qui occupent le même emploi depuis au moins un an, déclarent en moyenne avoir pris 35 jours de congés ordinaires (y compris jours de RTT), soit plus que dans le secteur privé où les salariés ont pris 27 jours en moyenne (Figure 8.3-1). Au sein de la fonction publique, le nombre de congés pris est le plus élevé dans la FPE avec 38 jours en moyenne. En effet, c'est dans ce versant que les agents sont le plus souvent soumis à des régimes horaires forfaitaires ou à des durées collectives hebdomadaires supérieures aux 35 heures, lesquels donnent lieu à

l'attribution de jours RTT en compensation. En moyenne, les agents de la FPE (sur la base de la répartition des cycles de 2003) disposent de 20 jours de RTT, qui s'ajoutent aux congés annuels, d'après l'enquête DGAFP Temps de travail de 2003. Le compte épargne-temps (CET) permet également aux agents d'accumuler des droits à congés en contrepartie des périodes de congés non prises. Fin 2015, 28,2 % des agents de la FPT détenaient un CET avec une moyenne de 15,4 jours et 5,7 jours accumulés par agent (Bilans sociaux). Cette part s'établissait à 31,4 % dans la FPE, fin 2009 (enquête annuelle CET de la DGAFP) et à 14,1 % dans la FPH, fin 2007 (Enquêtes ponctuelles FPH de la DGOS). Dans ces deux derniers versants, le nombre moyen de jours par CET s'élevait respectivement à 17,1 et 27,7 jours (Figure 8.2-1).

Le niveau des absences pour raison de santé diffère également selon le versant de la fonction publique. Les absences sont plus fréquentes dans la FPT et la FPH que dans la FPE et le secteur privé, quels que soient l'indicateur et la source retenus. Selon l'enquête Emploi 2017, 3,9 % des agents de la fonction publique (3,3 % de la FPE [hors enseignants], 4,7 % des agents de la FPT et de la FPH) ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé (3,8 % dans le privé) (Figure 8.4-1). L'enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016 met également en évidence que plus d'un agent sur trois de la fonction publique – 34 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 37 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 38 % dans la fonction publique hospitalière (FPH) – a eu au moins un arrêt maladie dans l'année, contre 30 % des salariés du secteur privé. Pour 52 % d'entre eux, il s'agit d'un arrêt d'une durée inférieure à 8 jours (49 % dans le privé). Dans la fonction publique (comme dans le privé), les femmes s'arrêtent plus souvent et plus longtemps que les hommes. C'est également plus souvent le cas des fonctionnaires, des agents de catégorie C et des familles de métiers « Action sociale », « Bâtiment, travaux publics » et « Entretien maintenance » (Figure 8.4-3).

Enfin, selon les résultats de l'enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », les agents des ministères (hors ministère des Affaires étrangères) se sont arrêtés en moyenne 12,3 jours pour raison de santé au cours de l'année 2012. Ce nombre s'élève à 24,2 jours dans la FPT et 22,7 jours dans la FPH en 2015 (bilans sociaux 2015). Quel que soit le versant, plus de la moitié des jours d'absences pour raison de santé le sont pour maladie ordinaire (Figure 8.4-2).

D'après l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux, seule source permettant la comparaison des données sur les accidents du travail entre versants et avec le secteur privé, en 2016, 9,5 % des agents de la

fonction publique et 10,4 % des salariés du privé ont eu au moins un accident de service ou du travail au cours de l'année (Figure 8.5-1). Dans la fonction publique, 7,9 % des agents ont déclaré un accident de service, 1,1 % deux et 0,6 % trois accidents de service ou plus.

Cette enquête interroge plus largement les salariés sur leurs conditions de travail dans la continuité des enquêtes Conditions de travail menées depuis 1978 et, pour la première fois, sur les risques psychosociaux au travail.

D'après les résultats de l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, les agents de la FPH sont plus souvent soumis à des pénibilités physiques. Ils déclarent plus souvent être exposés à au moins trois contraintes physiques intenses dans leur travail (56,1 %) que ceux de la FPE (19,2 %) et de la FPT (32,0 %) et que les salariés du secteur privé (34,4 %) (Figure 8.7-1). L'exécution de leur travail leur impose plus fréquemment de rester longtemps debout (69,2 % des agents de la FPH), dans une posture pénible ou fatigante (41,1 %), de porter ou déplacer des charges lourdes (62,4 %) ou d'effectuer des mouvements douloureux ou fatigants (55,3 %). Enfin, plus de la moitié des agents de la FPH (52,6 %) déclarent être en contact avec des produits dangereux, d'après l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux (Figure 8.7-1), et 75,9 % être exposés à des agents chimiques ou biologiques, d'après l'enquête Sumer 2010 (Figure 8.7-2). Concernant les relations de travail, 62,8 % des agents de la fonction publique hospitalière en 2016 déclarent être « aidés par leurs supérieurs hiérarchiques en cas de travail délicat ou compliqué », soit un peu moins que les salariés du secteur privé (67,4 %) (Figure 8.7-4). En revanche, ces derniers sont 78,2 % à être « aidés par leurs collègues en cas de travail délicat ou compliqué », contre 86,8 % dans la fonction publique et 94,8 % dans la FPH.

En 2016, 24,3 % des agents de la fonction publique déclarent avoir subi une « agression verbale de la part du public au cours des 12 derniers mois » contre 12,0 % dans le secteur privé (Figure 8.7-6) ; c'est particulièrement le cas des agents de la FPH (33,4 %), plus souvent en contact direct avec le public (91,9 % d'entre eux) et plus souvent en contact avec des personnes en situation de détresse (88,1 %) ou dans des situations où ils sont amenés à devoir « calmer les gens » (86,4 %). En 2016, 27,0 % des agents de la fonction publique déclarent « devoir toujours ou souvent faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin » (35,9 % des agents de la FPH), 28,6 % ne pas ressentir la fierté du travail bien fait (32,0 % des agents de la FPH) et 8,3 % « devoir toujours ou souvent faire des choses qu'ils désapprouvent » (Figure 8.7-7).

Dans un contexte de réorganisation territoriale, en 2016, 20,1 % des agents de la FPT et 19,1 % des agents de la FPH déclarent « craindre pour leur emploi pour l'année qui vient » et 25,4 % des agents de la FPT et 33,2 % des agents de la FPH « craindre d'être muté à un autre poste de travail contre [leur] volonté ». En 2016, une part non négligeable d'agents publics signale des changements dans leur environnement de travail. Notamment, 23,9 % des agents de la FPT et 28,4 % de ceux de la FPH ont vécu un changement dans l'organisation du travail au sein de leur établissement. Pour 34,1 % des agents de la fonction publique, les changements vécus sont plutôt négatifs.

A- L'organisation du temps de travail

L'organisation et le temps de travail sont fixés selon les versants de la fonction publique par le décret du 25 août 2000 (FPE), la loi du 3 janvier 2001 (FPT) et le décret du 4 janvier 2002 (FPH).

Le décompte du temps de travail est réalisé en référence à la durée annuelle du travail effectif, fixée à 1 607 heures, depuis 2005, sauf sujétion particulière (travail de nuit, repos variable, servitudes...). Elle est définie comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles » (Code du travail, article L.3121-1).

Le « **forfait** » est un régime spécifique applicable aux personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée. Il a fait l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service, ainsi qu'au contenu des missions de ces agents. Ce régime, dans la mesure où le décompte horaire du temps de travail de ces personnels est inadapté, se traduit par l'obligation de travailler 208 jours par an, soit 20 jours de réduction du temps de travail (RTT) établi sur la base d'une charge horaire moyenne de 7 h 40.

En application des recommandations du rapport Laurent sur le temps de travail (2016), de nouvelles statistiques sont produites à partir de l'enquête Emploi pour mieux appréhender le temps de travail (Figures 8.1-1 et 8.1-2). Deux indicateurs sont publiés : la **durée annuelle effective** et la **durée habituelle hebdomadaire**, dont les concepts diffèrent. La **durée annuelle effective** inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accident, maternité, paternité, chômage

partiel, formation, grève. Elle est calculée en faisant la moyenne sur l'ensemble des semaines de l'année des durées effectivement travaillées au cours des semaines de référence. La **durée habituelle hebdomadaire** ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année. Celle-ci s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement effectuées.

Outre la durée du travail, l'organisation du temps de travail est également appréhendée. L'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux de 2016 (Dares-DGAFP-Drees-Insee) permet d'étudier les différents types d'horaires – **standards** (réguliers, en journée, du lundi au vendredi) ou à l'inverse **atypiques** – ainsi que les contraintes horaires auxquelles peuvent être soumis les agents de la fonction publique et les salariés du privé (Figures 8.1-4 à 8.1-6).

B- Le compte épargne-temps

Dans la fonction publique de l'État

Le fonctionnement du compte épargne-temps (CET), créé par le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 dans la fonction publique de l'État, a connu plusieurs transformations régies par des décrets successifs. Les nouvelles conditions d'utilisation du CET, qui fonctionnent sur la base du volontariat, s'inscrivent dans la logique d'une plus large utilisation des jours de congés épargnés, qui peuvent toujours être utilisés sous forme d'un congé rémunéré, mais également être « monétarisés » selon certaines conditions :

- le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 levait toutes les contraintes limitant le libre usage des jours de CET en jours de congé ;
- le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 ouvre un accès pérenne à un abondement au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) ou à une indemnisation des jours de congés non pris. Il institue des règles annuelles de dépôt et de consommation sous forme financière, de congé ou d'épargne retraite. Il repousse, en outre, le droit d'option sur les jours toujours en stock au 31 décembre 2007 et 2008.

Dans la fonction publique territoriale

Le CET a été créé dans la FPT par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004. Le dispositif a été mis en place progressivement en 2005. Le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 s'inscrit dans la logique du décret d'août 2009 dans la FPE, mais introduit la nécessité d'une délibération favorable de la collectivité ou de l'établissement local concerné.

Dans la fonction publique hospitalière

Le CET a été créé dans la FPH par le décret n° 2002-788 du 3 mai 2002. En mai 2008, des dispositions furent prises pour l'indemnisation des jours accumulés sur le CET des agents par les décrets suivants : décret n° 2008-454 pour l'ensemble des agents ; décret n° 2008-455 pour certains personnels des établissements publics de santé. Les droits et contraintes au regard des CET, en vigueur fin 2007, sont similaires presque terme à terme à ceux des deux autres versants de la fonction publique.

Les résultats publiés dans la figure 8.2-1 sont issus de sources diverses selon le versant et portent sur des périodes différentes. Les données de la FPT proviennent ainsi du bilan social 2015 tandis que celles des deux autres versants sont issues d'enquêtes administratives plus anciennes – l'enquête annuelle CET 2009 (DGAFP) dans la FPE et les enquêtes ponctuelles FPH (DGOS). Dans ce dernier versant, une partie des informations présentées dans la figure est disponible pour 2015 à partir du bilan social de cette année. Les dernières modifications des indicateurs sur les CET, et plus généralement sur le temps de travail, dans les bilans sociaux de la FPE (arrêté du 22 décembre 2017)¹, devraient également permettre d'actualiser les données dans les années à venir.

C- Les congés et autres causes d'absence au travail

Les données sur les **congés annuels** (Figure 8.3-1) sont issues de l'enquête Emploi de l'Insee et sont calculées en jours ouvrés. Sont définis comme tels les jours de la semaine où l'établissement est en activité (le plus souvent du lundi au vendredi). Depuis cette édition du rapport annuel, les enseignants sont exclus du champ de calcul. En effet, la question posée dans l'enquête Emploi : « À combien de congés annuels avez-vous droit, y compris RTT et congés d'ancienneté ? » peut être ambiguë pour les enseignants. Ces derniers déclarent beaucoup plus de congés que les autres catégories socioprofessionnelles du fait d'enseignants qui renseignent les jours où ils n'enseignent pas pendant la période de vacances des classes (mois d'été) comme des congés.

Des données sur les **autres causes d'absences au travail** peuvent être obtenues à partir des enquêtes DGAFP auprès des directions de personnels des ministères (Figure 8.3-2). Toutefois, l'indicateur utilisé rapportant le nombre de personnes absentes un jour donné selon les causes d'absence et l'ensemble des effectifs des agents

ne permet pas d'évaluer le nombre moyen de jours d'absence au travail par agent sur l'année.

Enfin, les résultats sur les congés parentaux présentés dans les Figures 8.3-3 à 8.3-6 sont issus de l'enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire-TEMS (DGAFP) pour la FPE et des bilans sociaux pour la FPT.

D – Les congés maladie

Les conditions de santé des agents peuvent donner lieu à l'octroi de congés. Ces congés relèvent des congés pour maladie ordinaire, longue maladie, maladie longue durée, accident du travail et maladie professionnelle. Ils sont octroyés par des médecins sous forme d'arrêt de travail.

Concernant la mesure des absences dans la fonction publique et les possibilités de comparaison entre les trois versants, des progrès ont été réalisés dans le sens de l'harmonisation des concepts et des indicateurs, avec en particulier la prise en compte stricte des absences pour raison de santé, distinctivement des autres types d'absence (maternité/paternité/adoption, formation, etc.). L'analyse des absences pour raison de santé à partir des sources d'information de type administratif se heurte néanmoins à certaines difficultés : les définitions retenues, les champs d'investigation, les producteurs de données, les calendriers de collecte d'informations et ceux de publication peuvent être hétérogènes et non coordonnés. Les comparaisons entre versants de la fonction publique et avec le secteur privé sont dès lors délicates à réaliser. Néanmoins, les données publiées dans les bilans sociaux des collectivités territoriales et les bilans sociaux des établissements publics de santé peuvent être utilisées pour reconstruire un indicateur agrégé portant sur les mêmes définitions (Figure 8.4-2). Pour les trois versants, les indicateurs d'absences pour raison de santé prennent en compte les congés de maladie ordinaire, les congés pour accident de service, accident de travail, les congés pour maladie professionnelle, les congés de longue maladie et les congés de maladie de longue durée.

Dans la fonction publique de l'État, l'indicateur présenté est le nombre moyen de jours d'arrêt pour motifs médicaux par agent parmi l'effectif physique au 31 décembre. Cet indicateur prend en compte l'ensemble des jours d'arrêt et non seulement les jours théoriquement travaillés, qui dépendent de la quotité de travail et qui excluent la plupart du temps les samedis, dimanches et jours fériés.

Dans la fonction publique territoriale, l'indicateur utilisé est le nombre moyen de journées d'absence par agent et par an : nombre de journées d'absence pour motifs médicaux/effetif physique sur emplois permanents.

¹ En réponse à la recommandation 33 « définir un tronc commun d'indicateurs sur le temps de travail dans le cadre d'un groupe de travail associant l'Insee, la Dares, la DGAFP, la DGCL et la DGOS » du rapport Laurent (2016).

Dans la fonction publique hospitalière, au-delà du nombre moyen de journées d'absence par agent (présenté dans la Figure 8.4-7), est calculé par la DGOS un taux d'absence pour raison de santé construit de la manière suivante : nombre total de jours d'absence, hors formation/nombre d'ETP moyen travaillé de l'année x 365.

Par ailleurs, les enquêtes Emploi (Insee) et Conditions de travail – Risques psychosociaux (Dares, DGAFP, Drees, Insee) présentent l'avantage de poser les mêmes questions au même moment à un ensemble d'individus sur un corpus de questions liées notamment aux conditions d'emploi. Elles permettent une comparaison entre les trois versants de la fonction publique et entre le secteur public et le secteur privé. Toutefois, ces deux enquêtes ne mesurent pas les mêmes indicateurs. L'enquête Emploi, peut ainsi être exploitée pour mesurer la part des salariés ayant eu une absence au travail une semaine donnée, notamment pour raison de santé dans les différents secteurs mais elle ne permet pas d'évaluer le nombre d'arrêts ou le nombre de journées d'absence pour raison de santé cumulés sur l'année car ces absences ne sont pas pondérées par leur durée. L'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux permet de calculer la part des agents ayant eu un arrêt maladie ainsi que la durée d'absence cumulée au cours de l'année.

À noter que ces enquêtes fournissent une mesure, à partir du point de vue des salariés, et non celle, administrative, de l'employeur ou de l'Assurance maladie.

E – Les accidents du travail

Dans la fonction publique de l'État, la refonte du bilan « Hygiène et sécurité » en 2013 auprès des ministères a permis la mise en place d'un volet spécifique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les résultats agrégés portant sur les accidents du travail et les accidents du trajet en 2015 sont présentés dans les Figures 8.5-2 à 8.5-4.

Dans la fonction publique territoriale, l'indicateur utilisé est le nombre d'accidents (avec ou sans arrêt pour 100 agents) (Figure 8.5-5).

Dans la fonction publique hospitalière, l'indicateur retenu est le nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt (Figures 8.5-7 à 8.5-9).

Des éléments complémentaires peuvent être obtenus grâce à l'exploitation de l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, et pour la FPT et la FPH grâce à l'exploitation de la Banque nationale de données (BND), du Fonds national de prévention de la CNRACL, données issues de l'utilisation du logiciel Prorisq. Voir les Figures 8.5-1, 8.5-6 et 8.5-10.

F – Les maladies professionnelles

Les résultats agrégés portant sur les maladies professionnelles reconnues en 2016, issus du bilan « Hygiène et sécurité » pour la FPE, sont présentés dans la Figure 8.6-1. Des éléments peuvent être obtenus pour la FPT et la FPH grâce à l'exploitation de la Banque nationale de données (BND), du Fonds national de prévention de la CNRACL, données issues de l'utilisation du logiciel Prorisq. Voir Figures 8.6-2 et 8.6-3.

G – Les expositions aux risques professionnels

La description des expositions aux risques professionnels a fait l'objet de nombreux travaux dans le secteur privé, et plus récemment dans la fonction publique. La couverture du champ de la fonction publique sur ces sujets répond aux engagements pris par les pouvoirs publics dans le cadre de l'accord de novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, et du protocole d'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique signé en octobre 2013, ainsi qu'aux conclusions du rapport du collège d'expertise pour le suivi des risques psychosociaux au travail de mai 2011 auquel la DGAFP a participé. Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation des enquêtes Sumer 2009-2010 (Dares-DGT-DGAFP) et Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 (Dares-DGAFP-Drees-Insee) pour laquelle la DGAFP a financé une extension d'échantillon permettant d'obtenir des résultats détaillés sur les trois versants de la fonction publique (FT 8.7).

Pour en savoir plus

- « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *Dares Analyses* n° 030, juin 2018.
- « La santé et sécurité au travail dans la fonction publique territoriale. Exploitation nationale des bilans sociaux 2015 », *Bulletin d'information statistique de la DGCL* n° 123, juin 2018.
- « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses* n° 082, décembre 2017.
- « Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ? », *Dares Analyses* n° 054, août 2017.
- « La durée du travail, principaux indicateurs : En 2015, les salariés à temps complet travaillent 1 652 heures par an », *Dares Résultats* n° 80, décembre 2016.

- « Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique », Philippe Laurent, mai 2016, sur le site de La Documentation française.
- « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », *Point Stat*, DGAFP, mai 2016.
- « Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2015*, DGAFP, décembre 2015.
- « Le temps de travail des enseignants du premier degré public en 2010 », *Note d'information* 13.12, Depp, juillet 2013.
- « Temps de travail des enseignants du second degré public : pour une heure de cours, une heure de travail en dehors », *Note d'information* 13.13, Depp, juillet 2013.

Disponibilité des données


L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Études & Statistiques/Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe , dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Figure 8.1-1 : Durées et nombre de jours travaillés en 2017 (hors enseignants)

	Durée annuelle effective (en heures)			Durée habituelle hebdomadaire (en heures)			Part des agents/salariés à temps partiel (en %)
	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	
Fonction publique (hors enseignants⁽¹⁾)	1 650	1 054	1 527	39,3	26,1	36,7	20,5
FPE	1 749	1 004	1 637	41,4	26,5	39,2	15,1
FPT	1 600	1 012	1 457	38,5	24,8	35,2	24,2
FPH	1 606	1 183	1 519	38,2	28,3	36,2	20,5
<i>[Enseignants⁽¹⁾]</i>							
Sexe							
Femme	1 604	1 063	1 449	38,8	26,5	35,3	28,6
Homme	1 708	990	1 656	40,1	23,3	38,9	7,2
Catégorie socioprofessionnelle							
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 856	1 111	1 757	43,3	26,6	41,1	13,2
Professions intermédiaires	1 598	1 052	1 474	38,3	26,2	35,6	22,7
Employés et ouvriers	1 613	1 043	1 492	38,7	25,9	36,0	21,3
Statut							
Fonctionnaires	1 621	1 149	1 546	39,1	28,6	37,4	15,9
Contractuels	1 676	921	1 425	39,0	22,6	33,7	33,2
Autres statuts ⁽²⁾	2 161	1 211	1 992	48,6	26,5	44,6	17,8
Famille de métiers⁽³⁾							
Action sociale	1 574	1 146	1 468	38,3	28,2	35,8	24,7
Administration	1 633	1 126	1 546	38,9	27,7	37,0	17,2
Bâtiment, travaux publics	1 566	1 132	1 527	36,8	24,8	35,8	8,9
Entretien et maintenance	1 514	995	1 363	36,9	24,7	33,4	29,1
Espaces verts, paysages	1 603	821	1 544	37,0	26,0	36,2	7,5
Finances publiques	1 633	1 260	1 582	38,7	33,0	37,9	13,9
Éducation, formation et recherche (hors enseignants)	1 681	790	1 424	41,2	22,1	35,9	28,8
Justice	2 119	726	2 051	49,0	25,6	47,8	4,9
Sécurité et défense	1 883	824	1 849	43,9	21,5	43,3	3,2
Services à la personne	1 843	1 069	1 662	43,4	26,4	39,5	23,3
Soins	1 629	1 170	1 519	38,7	28,3	36,2	23,9
Sport et loisirs, animation, culture	1 455	915	1 241	35,8	21,0	30,0	39,6
Technique, informatique, transports	1 624	1 080	1 568	38,6	27,7	37,5	10,4
Secteur privé⁽⁴⁾	1 721	980	1 585	39,2	22,4	36,2	18,4
De 1 à 9 salariés	1 718	984	1 551	38,4	22,1	34,8	22,8
De 10 à 49 salariés	1 715	1 051	1 602	38,9	23,9	36,4	17,0
De 50 à 500 salariés	1 700	1 082	1 620	39,1	25,1	37,3	13,0
500 salariés ou plus	1 725	1 103	1 665	40,1	26,9	38,8	9,7

Source : Enquête Emploi 2017, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : La **durée annuelle effective** inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accident, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève. La **durée habituelle hebdomadaire** ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année. Elle s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement effectuées.

Lecture : Dans la fonction publique (hors enseignants), la durée annuelle effective du travail des agents occupant un emploi à temps plein est de 1 650 heures et celle des agents à temps partiel est de 1 054 heures en 2017.

(1) Le temps de travail des enseignants est sous-évalué dans l'enquête Emploi, la durée déclarée par cette population ne tenant pas toujours compte de l'ensemble des heures effectuées en dehors de la salle de classe. D'après l'enquête Emploi du temps 2009-2010 de l'Insee - qui contient un questionnaire spécifiquement adapté à cette population - la durée de travail hebdomadaire des enseignants du premier degré à temps complet s'élève à 44 heures (dont 9h30 à domicile). Les enseignants du second degré déclarent quant à eux exercer 41 heures de travail par semaine d'école (dont 12h36 à domicile) [Notes d'information 12.12 et 13.12 publiées en juillet 2013 par la Depp].

(2) La catégorie «Autres statuts» comprend les assistants maternels et familiaux, les médecins et les apprentis.

(3) Voir «La nomenclature FaPFP de familles de métiers de la fonction publique», Documents et méthodes n° 16, 2015.

(4) Y compris les salariés dont on ne connaît pas la taille de l'entreprise.

Figure 8.1-2 : Part des agents déclarant travailler au forfait par sexe et catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique en 2017 (hors enseignants) [en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble de la fonction publique	Privé
Ensemble	10,2	5,7	8,6	7,8	11,5
Sexe					
Femmes	8,6	5,4	7,9	6,9	9,1
Hommes	11,6	6,1	10,9	9,2	13,4
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres et professions intellectuelles supérieures	16,7	12,3	26,0	17,2	41,7
Professions intermédiaires	7,7	6,2	7,8	7,2	8,4
Employés et ouvriers	7,9	4,5	5,0	5,3	3,5

Source : Enquête Emploi 2017, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : 11,6 % des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2017.

Figure 8.1-3 : Part des agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003 [en %]

Ministère	Catégorie hiérarchique			Sexe		Ensemble
	A	B	C	Femmes	Hommes	
Affaires étrangères	92,4	0,9	0,3	8,7	26,4	15,6
Agriculture	53,3	1,8	0,5	6,1	11,3	16,3
Culture	40,5	1,5	0,8	14,1	28,1	19,4
Défense	0,5	0,3	0,3	0,2	0,4	0,3
Économie et Finances	57,3	5,4	1,0	5,8	25,1	13,3
Éducation nationale	-	-	-	-	-	-
Emploi et Solidarité	17,0	0,6	0,6	3,3	12,3	5,7
Équipement	6,0	0,1	0,0	0,5	0,9	0,8
Intérieur	38,8	5,5	0,2	2,3	2,9	2,7
<i>dont Police nationale</i>	92,3	9,2	0,3	1,8	2,0	2,0
Jeunesse et Sports	100,0	9,0	3,0	42,5	100,0	75,9
Justice	80,9	6,4	0,6	16,4	15,4	16,1
<i>dont magistrats</i>	93,5	-	-	93,6	93,4	93,5
Outre-mer	42,1	0,0	0,0	4,7	27,4	14,0
Services du Premier ministre	47,7	3,5	0,2	13,8	28,6	20,9
Total des ministères	41,7	3,2	0,3	4,2	8,7	6,4
Total hors Éducation nationale	47,5	3,8	0,4	6,0	10,0	8,2

Source : Enquête exceptionnelle Temps de travail 2003, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 1 % des agents de catégorie C du ministère de l'Économie et des Finances sont au forfait en 2003.

Figure 8.1-4 : Organisation du temps de travail en 2016

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé	Ensemble
Avoir les mêmes horaires tous les jours	66,0	81,1	50,0	68,0	65,6	66,1
Avoir des horaires alternants (travail en équipe, 2x8, 3x8 ou plus) ⁽¹⁾	2,3	3,2	20,9	6,5	8,1	7,8
Avoir des horaires variables d'un jour à l'autre	31,7	15,7	29,1	25,5	26,3	26,1
Travailler le samedi (même occasionnellement) ⁽²⁾	40,5	39,1	71,0	46,4	47,9	47,5
Travailler le dimanche (même occasionnellement) ⁽²⁾	29,9	27,7	66,0	36,7	25,1	27,9
Travailler le matin (entre 5 h et 7 h, même occasionnellement)	19,4	22,9	54,6	28,0	28,4	28,3
Travailler le soir (entre 20 h et minuit, même occasionnellement)	35,7	24,4	56,6	36,1	31,2	32,4
Travailler la nuit (entre minuit et 5 h, même occasionnellement)	12,2	11,3	35,3	16,8	14,3	14,9

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 29,9 % des agents de la FPE travaillent le dimanche, même occasionnellement.

(1) Mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un rythme rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

(2) Les familles de métiers les plus confrontées au travail le samedi et le dimanche sont les familles Soins, Sécurité-Défense et Justice.

Figure 8.1-5 : Contraintes horaires : durées, flexibilité et prévisibilité en 2016

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé	Ensemble
Travailler 40 heures ou plus par semaine	38,0	17,4	21,8	27,3	30,7	29,9
Travailler plus de 5 jours par semaine	9,6	5,2	3,9	6,8	8,6	8,2
Faire des heures supplémentaires tous les jours ou souvent	38,7	19,1	35,7	31,2	27,9	28,6
<i>dont : aucune ne fait l'objet d'une compensation</i>	80,6	53,7	49,0	67,2	53,6	57,1
Emporter du travail à la maison	44,5	7,9	6,9	23,7	8,4	12,0
Avoir été joints plus de 20 fois par les collègues et/ou supérieurs ou par des personnes extérieures en dehors des horaires de travail pour les besoins du travail au cours des 12 derniers mois	19,6	8,9	8,1	13,4	11,7	12,1
Ne pas disposer d'au moins 48h consécutives de repos par semaine	11,4	6,3	23,8	12,2	15,9	15,0
Être obligé de dormir hors de chez soi au moins une fois par semaine	4,7	1,3	4,2	3,4	3,7	3,6
Ne pas connaître ses horaires pour la semaine suivante	5,0	4,5	2,8	4,3	10,4	8,9
Être soumis à un contrôle horaire	47,9	41,8	47,9	45,7	46,6	46,4
Ne pas pouvoir modifier ses horaires en s'arrangeant avec ses collègues en cas d'imprévu	36,1	21,1	14,6	26,3	21,1	22,4
Ne pas pouvoir s'absenter même quelques heures en cas d'imprévu personnel ou familial	13,3	9,5	23,9	14,2	11,6	12,2

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 38 % des agents de la FPE travaillent 40 heures ou plus par semaine.

Figure 8.1-6 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2016
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé	Ensemble
Au moins 3 contraintes de rythme⁽¹⁾	20,7	25,4	42,5	26,9	37,4	34,9
Avoir un rythme imposé par ...						
le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	1,8	3,1	4,1	2,7	8,9	7,5
la cadence automatique d'une machine	1,4	3,4	2,9	2,4	8,6	7,1
d'autres contraintes techniques	9,3	11,9	16,6	11,7	18,8	17,1
la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues	21,2	26,3	41,9	27,3	29,2	28,8
des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	30,2	35,8	49,3	36,2	51,4	47,8
dont : en une heure	17,0	19,4	34,2	21,5	30,7	28,5
une demande extérieure	65,9	59,1	78,6	66,2	70,2	69,2
dont : obligeant une réponse immédiate	51,1	48,2	72,1	54,5	58,2	57,3
les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie	23,7	24,8	33,9	26,2	32,0	30,6
un contrôle ou suivi automatisé	33,3	24,1	41,6	31,8	36,2	35,2
Ne pas pouvoir interrompre momentanément le travail quand on le souhaite	44,7	30,4	43,7	39,4	27,6	30,4
Devoir toujours ou souvent se dépêcher pour faire son travail	40,0	32,0	59,2	41,2	46,0	44,9
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue	62,3	65,0	78,6	66,7	64,6	65,1

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

(1) 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 plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en 1 h au plus ou 1 jour au plus, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie.

Lecture : 25,4 % des agents de la FPT sont exposés à au moins 3 contraintes de rythme.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des femmes et des hommes sont consultables sur le site Internet de la DGAFP.

Figure 8.2-1 : Nombre de comptes épargne-temps (CET), de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés dans les trois versants de la fonction publique

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière
	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2009	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2007	Tous agents 31/12/2015	Tous agents 31/12/2013	Ensemble des personnels de la FPH 31/12/2007 ⁽¹⁾
Part des agents ayant un CET (en %) au 31/12	31,4	25,1	28,2	23,2 ⁽²⁾	14,1*
Nombre moyen de jours par CET au 31/12	17,1	18,0	15,4 ⁽³⁾	16,3	27,7
Nombre de CET ouverts au 31/12	230 759	202 403	468 555 ⁽⁴⁾	380 909	132 750
Nombre de jours en stock au 31/12	3 950 769	3 581 410	7 230 228	6 201 435	3 676 450
Nombre de jours indemnisés ou rachetés	921 780	353 741	193 328	191 398	925 671
Nombre de jours versés au RAFP ⁽⁵⁾	166 738		11 379	8 719	

Sources : Enquêtes annuelles CET (FPE), DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; bilans sociaux FPT, DGCL ; enquêtes ponctuelles FPH, DGOS.

* Estimation.

(1) On ne dispose pas de données plus récentes à partir des enquêtes ponctuelles de la DGOS. Le bilan social de la FPH indique, cependant, un nombre de CET stockés qui s'élève à 3 141 590 jours au 31 décembre 2015, soit une moyenne de 5,7 jours par agent (26 jours pour le personnel médical et 4 jours pour le personnel non médical).

(2) Ce résultat et ceux des années antérieures publiés dans les éditions précédentes du rapport annuel correspondent au nombre de CET pour cent agents et non pas à la part d'agent ayant un CET. La refonte du questionnaire des bilans sociaux de la FPT portant sur l'année 2015 permet désormais de calculer cette part.

(3) Le questionnaire 2015 des bilans sociaux de la FPT ne permet plus de calculer le nombre de jours par CET. Ce résultat correspond au nombre de jours de CET par agent. Il diffère peu du nombre de jours par CET puisque généralement les agents ne disposent pas de plusieurs CET.

(4) Ce résultat correspond au nombre d'agents ayant un CET au 31/12 et non plus au nombre de CET ouverts au 31/12 comme renseigné jusqu'en 2013. Ces deux indicateurs diffèrent peu puisque généralement les agents ne disposent pas de plusieurs CET.

(5) RAFP : Régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Figure 8.2-2 : Récapitulatif des principaux indicateurs par catégorie hiérarchique des agents de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2009 après l'application des nouvelles mesures de gestion des CET

	A niveau administrateur	A niveau attaché	Ensemble des A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de CET au 31-12-2009	27 527	62 374	89 901	86 297	54 561	230 759
Part des agents éligibles au dispositif ayant un CET (en %)	51,0	49,9	50,3	30,7	19,9	31,4
Part des nouveaux CET, ouverts pendant les années 2008 et 2009 sur l'ensemble des CET (en %)	25,0	26,4	26,0	33,6	44,1	33,1
Part des CET utilisés pour le rachat de jours sur l'ensemble des CET au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 (en %)	41,2	32,7	35,3	19,6	18,6	25,5
Nombre de jours rachetés au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009	222 147	358 543	580 690	240 446	100 644	921 780
Moyenne de jours rachetés par compte utilisé pour le rachat	19,6	17,6	18,3	14,2	9,9	15,7
Part des comptes épargne utilisés pour le versement de jours au RAFP (en %)	14,5	2,5	6,2	1,7	1,8	3,4
Nombre de jours placés au RAFP au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009	39 412	46 997	86 409	50 638	29 691	166 738
Moyenne de jours versés au RAFP par compte utilisé pour le versement	9,9	29,8	15,5	35,4	30,9	20,9
Part des comptes épargne utilisés pour la consommation sous forme de congé pendant les années 2008 et 2009 (en %)	9,7	10,7	10,4	11,8	11,6	11,2
Nombre moyen de jours consommés sous forme de congé par CET concerné	13,4	12,3	12,6	11,5	7,9	11,0
Nombre de jours restant sur les CET au 31/12/2009	725 270	1 043 397	1 768 667	1 544 555	637 547	3 950 769
Nombre moyen de jours en stock sur les CET	26,3	16,7	19,7	17,9	11,7	17,1

Source : Enquête bisannuelle CET 2008-2009, DGAFF, traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : Au 31 décembre 2009, 230 759 CET étaient ouverts depuis la mise en place du dispositif, ce qui représente 31,4 % de l'ensemble des agents de la fonction publique éligibles au CET et une moyenne de 17,1 jours de dépôt. Parmi les agents possédant un CET, 25,5 % ont racheté 15,7 jours en moyenne et 3,4 % ont versé au RAFP 20,9 jours en moyenne.


Figure 8.3-1 : Congés payés et jours de RTT⁽¹⁾ pris par type d'employeur en 2017

	Nombre de jours	Nombre de semaines
Fonction publique (hors enseignants ⁽²⁾)	35	7,1
FPE ⁽³⁾	38	7,6
FPT	36	7,1
FPH	32	6,4
Privé	27	5,3
De 1 à 9 salariés	23	4,7
10 à 49 salariés	26	5,2
50 à 499 salariés	28	5,6
500 salariés ou plus	32	6,4

Source : Enquête Emploi 2017, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : Salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal, hors apprentis, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés. France entière (sauf Mayotte).

Lecture : En 2017, les agents de la fonction publique (hors enseignants) déclarent en moyenne avoir pris 35 jours ouvrés de congé (RTT compris), correspondant à 7,1 semaines de congé (RTT compris).

(1) Les congés sont calculés à partir du nombre de jours pris déclarés au cours d'une semaine dite de référence.

Les congés déclarés par les individus sont renseignés en jours ouvrés.

L'échantillon des semaines de référence étant uniformément réparti sur les 52 semaines de référence étant uniformément réparti sur les 52 semaines que comporte l'année 2017, un nombre moyen de jours de congés pris au cours d'une année peut ensuite être estimé.

(2) Bénéficiant d'un régime de congé particulier, les enseignants sont exclus de cette figure.

(3) Les cycles hebdomadaires de travail des agents peuvent donner lieu à l'attribution de jours ARTT en compensation. En moyenne, les agents de la FPE (sur la base de la répartition des cycles de 2003) disposent de 20 jours ARTT, qui s'ajoutent aux congés annuels, d'après l'enquête DGAFP Temps de travail de 2003.

Figure 8.3-2 : Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en mars 2004 et mars 2010

[en %]

	Tous ministères hors Éducation nationale		Éducation nationale		Total général	
	2004	2010	2004	2010	2004	2010
Congé ordinaire de maladie	3,0	2,8	2,8	2,3	2,9	2,5
Congé de longue maladie ou pour grave maladie	1,1	0,9	0,8	0,8	0,9	0,8
Accident de service ou de travail, maladie professionnelle	0,3	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2
Ensemble « maladies »	4,3	4,0	3,8	3,1	4,0	3,5
Congé de maternité, paternité et d'adoption	0,4	0,5	1,2	1,4	0,9	1,1
Autorisation spéciale d'absence	0,7	0,8	0,5	0,4	0,6	0,5
<i>dont garde enfant malade</i>	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Formations	1,8	2,0	1,6	0,7	1,7	1,2
Congés annuels, RTT, CET, récupération	10,4	8,9	0,2 ⁽³⁾	2,3 ⁽²⁾	5,5	3,4 ⁽²⁾
Part des personnes absentes un jour test de mars 2004 et de mars 2010⁽¹⁾	17,9	17,1	7,4	6,2⁽²⁾	11,7	10,1⁽²⁾

Source : Enquêtes DGAFP auprès des directions de personnel des ministères, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 2,5 % des agents de l'État étaient en congé de maladie ordinaire, lors de la journée du 25 mars 2010 ; ils étaient 2,9 % à être absents pour ce motif en mars 2004.

(1) Le nombre de personnes absentes lors du jour test est rapporté à l'effectif du ministère.

(2) Le jour test choisi se situe en période scolaire, ce qui exclut de facto les congés (annuels, RTT, etc.) des enseignants. Cela explique le faible taux d'absence des agents du ministère de l'Éducation nationale pour ce motif puisqu'il ne peut concerner que les personnels administratifs. Compte tenu du poids des enseignants dans la fonction publique de l'État, le même type de résultat est observé (faible taux global d'absence) dans l'ensemble des ministères.

(3) Le faible taux d'absence pour congés annuels, RTT et CET à l'Éducation nationale en 2004 résulte du fait que l'instauration des CET a débuté seulement en 2004 dans ce ministère : les agents ne pouvaient donc pas encore disposer de jours de congé pour ce motif en mars 2004.

 **Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre**

	2015 ⁽¹⁾	2016	Évolution 2016/2015 (en %)
Affaires étrangères et Développement international	17	17	0,0
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	54	39	-27,8
Culture et Communication	44	44	0,0
Défense	nd	85	-
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement ⁽²⁾	85	71	-16,5
Ministères économiques et financiers ⁽³⁾	202	234	15,8
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	4 933	4 579	-7,2
Intérieur et Outre-mer	392	289	-26,3
Justice	268	253	-5,6
Services du Premier ministre ⁽⁴⁾	4	3	-25,0
Ministères sociaux	39	39	0,0
Ensemble	6038⁽⁵⁾	5 568	-7,8
Part des agents en congé parental	0,5%	0,4%	

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2015 et 2016, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils des ministères.

Lecture : Au 31 décembre 2016, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,4 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

(1) Résultats partiels : en 2015 les résultats ne sont pas connus pour le ministère de la Défense.

(2) Y compris la DGAC.

(3) Y compris Caisse des dépôts.

(4) Périmètre concerné : BOP soutien programme 129, Dila, SGDSN, Cour des comptes, Le CESE.

(5) Hors ministère de la Défense, ce montant est donc sous estimé d'environ 1,6 %.

 **Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre**
[en %]

	2015(1)	2016
Sexe		
Femme	94,5	94,6
Homme	5,5	5,4
Ensemble	100,0	100,0
Âge		
Moins de 30 ans	8,9	9,9
30 à 39 ans	73,2	72,1
40 à 49 ans	17,4	17,5
50 ans et plus	0,5	0,4
Ensemble	100,0	100,0
Catégorie hiérarchique		
A+	0,9	1,1
A	78,8	79,6
B	9,3	8,7
C	11,0	10,5
Ensemble	100,0	100,0

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2015 et 2016, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils des ministères.

Lecture : 94,6 % des fonctionnaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2016 sont des femmes et 72,1 % sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) Résultats partiels : en 2015 les résultats ne sont pas connus pour le ministère de la Défense.

 **Figure 8.3-5 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée⁽¹⁾ au 31 décembre**
[en %]

	2015 ⁽²⁾	2016
Moins d'un an	67,9	74,3
De 1 à 5 ans	30,5	24,4
De 5 à 10 ans	1,4	1,1
Plus de 10 ans	0,2	0,2
Ensemble	100,0	100,0

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2015 et 2016, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils des ministères.

(1) Pour le ministère de la Culture, la répartition des agents en congé parental selon la durée au 31 décembre est estimée à partir de la moyenne des autres ministères.

(2) Résultats partiels : en 2015 les résultats ne sont pas connus pour le ministère de la Défense.

Lecture : 74,3 % des fonctionnaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2015 sont en congé parental depuis moins d'un an.

Figure 8.3-6 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre

	Année	Total	Part des femmes (en %)
En congé parental (article 75) Fonctionnaires et non-titulaires	2013	8 058	96,2
	2015	7 571	96,8

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

Note : Ces données sont des estimations provenant de l'exploitation des «bilans sociaux» et ne peuvent être considérées comme exactes à l'unité près.

 **Figure 8.4-1 : Proportion de salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé [en %]**

	2016	2017
FPE	3,0	2,9
<i>Enseignants</i>	3,0	2,5
<i>Hors enseignants</i>	3,0	3,3
FPT	5,1	4,7
FPH	4,7	4,7
Ensemble de la fonction publique	4,0	3,9
Secteur privé	3,8	3,8
Ensemble	3,8	3,8

Source : Insee, enquêtes Emploi. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.

Lecture : En 2017, 3,9 % des agents de la fonction publique ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé.

Note : Le champ d'étude ayant été élargi à la France entière (hors Mayotte) dans cette édition du rapport annuel, les données 2016 peuvent avoir été légèrement modifiées.

Figure 8.4-2 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé dans les trois versants de la fonction publique

	Fonction publique de l'État (2012)	Fonction publique territoriale (2015)	Fonction publique hospitalière (2015)
Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé	12,3 ⁽¹⁾	24,2	personnel médical : 5,6 personnel non médical : 22,7
<i>dont : pour maladie ordinaire</i>	7,1	13,4	personnel médical : 3,8 personnel non médical : 13,5

Sources : FPE : enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; FPT : bilans sociaux 2015, DGCL ; FPH : analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé en 2015, ATIH-DGOS.

Champ : FPE : Agents civils des ministères ; FPT : Fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents ; FPH : Agents de 301 établissements publics de santé répondants.

(1) Hors ministère des Affaires étrangères.

Figure 8.4-3 : Répartition des agents de la fonction publique ayant eu au moins un arrêt maladie dans l'année selon leur durée cumulée d'absence en 2016

		Part des agents		Répartition des agents ayant eu au moins un arrêt maladie selon la durée cumulée d'absence dans l'année			
		Ayant eu au moins 1 arrêt maladie dans l'année	Ayant eu au moins 3 arrêts maladie dans l'année	1-7 jours	8-15 jours	16-29 jours	30 jours et plus
Sexe	Hommes	32	4	55	20	5	20
	Femmes	38	5	51	17	8	24
Âge	-30	30	4	64	15	4	18
	30-49	38	5	55	16	8	21
	50 et +	36	4	43	22	6	29
Statut	Fonctionnaires (yc stagiaires)	39	5	51	19	7	24
	Contractuels et autres statuts	27	3	59	14	6	21
Catégorie hiérarchique	A	31	4	62	16	5	17
	B	34	3	52	19	8	22
	C	40	5	48	19	7	27
Quotité de travail	Temps plein	37	4	53	18	6	23
	Temps partiel	30	4	52	16	7	25
Versant	FPE	34	4	58	17	6	18
	FPT	37	5	50	20	7	23
	FPH	38	4	47	15	6	31
Famille de métiers	Action sociale	41	2	58	13	9	20
	Administration	39	3	54	18	7	22
	Bâtiment, travaux publics	41	2	67	16	2	15
	Entretien et maintenance	39	5	42	20	9	30
	Espaces verts, paysages	32	9	36	17	1	45
	Finances publiques	35	6	57	23	4	15
	Éducation, formation et recherche	32	5	65	16	6	13
	Sécurité et Défense	33	3	49	14	5	32
	Services à la personne, restauration	30	4	38	18	9	34
	Soins	37	4	44	18	7	30
	Sport et loisirs, animation, culture	31	6	66	17	3	13
Technique, informatique, transports	38	6	57	24	5	14	
Ensemble de la Fonction publique		36	4	53	18	7	23
Privé		30	3	50	19	8	23

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière (hors Mayotte), agents de la fonction publique et salariés du privé.

Lecture : En 2016, 36 % des agents de la fonction publique ont eu au moins un arrêt maladie. 53 % se sont arrêtés moins de 8 jours dans l'année.

Figure 8.4-4 : Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé dans les ministères en 2012

Ministère	Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent	pour maladie ordinaire de moins de 4 jours	pour maladie ordinaire de 4 jours et plus	pour maladie ordinaire	pour maladie grave, longue durée	accident du travail	maladie professionnelle	AT/MP
Affaires étrangères	nd	0,7	3,2	3,9	nd	nd	0,0	nd
Agriculture	9,9	0,4	4,8	5,2	4,1	0,6	0,0	0,6
Caisse des dépôts, Conseil d'État, Cour des comptes	13,5	0,7	7,0	7,7	5,0	0,7	0,0	0,7
Culture	9,7	0,3	3,8	4,1	1,8	3,6	0,2	3,9
Défense - civils	14,5	0,5	7,1	7,5	5,6	0,9	0,4	1,3
Écologie	13,2	0,1	6,5	6,7	5,4	1,0	0,1	1,1
Économie et Finances	14,4	nd	nd	8,2	5,6	nd	nd	0,6
Intérieur	13,2	0,3	7,6	8,0	3,1	2,2	0,0	2,2
Justice	14,0 ⁽¹⁾	nd	nd	8,7	3,7	1,7	0,1 ⁽¹⁾	1,7 ⁽¹⁾
Ministères de l'enseignement	11,4	0,8	5,8	6,6	4,5	0,4	0,0	0,4
Ministères sociaux	12,6	0,3	5,3	5,6	6,6	0,4	0,0	0,0
Services du Premier ministre	10,2	0,3	4,5	4,8	4,5	0,9	0,0	0,9
Travail	16,5	0,5	8,0	8,5	7,5	0,4	0,0	0,4
Ensemble	12,3⁽²⁾	0,6	6,5	7,1	4,4⁽²⁾	0,8⁽²⁾	0,0	0,9⁽²⁾
<i>Hors ministères de l'enseignement</i>	<i>13,5⁽²⁾</i>	<i>0,5</i>	<i>7,2</i>	<i>7,8</i>	<i>4,3⁽²⁾</i>	<i>1,4⁽²⁾</i>	<i>0,1</i>	<i>1,5⁽²⁾</i>

Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères, agents civils.

(1) Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire.

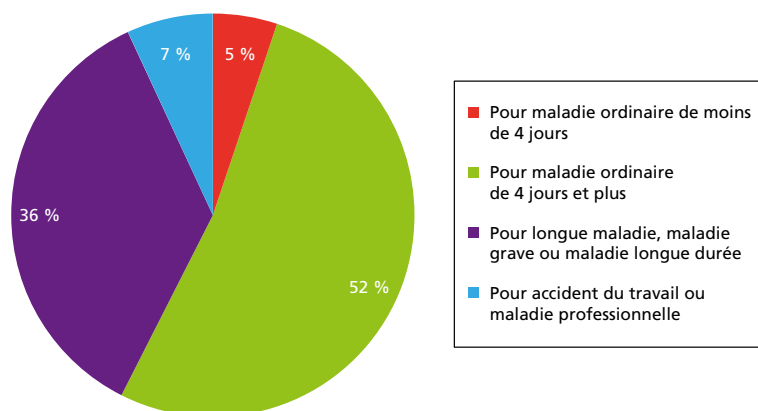
(2) Hors ministère des Affaires étrangères

Lecture : Le nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent du ministère de l'Agriculture s'élève à 9,9 en 2012.

Note : En raison des arrondis, le nombre de jours moyen total peut être différent de la somme des décompositions à hauteur d'un dixième de jour.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 8.4-5 : Répartition des jours d'arrêt pour raison de santé selon le motif et la durée dans les ministères en 2012



Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères, agents civils.

Note : Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire et hors ministère des Affaires étrangères pour les congés pour longue maladie, maladie grave ou maladie longue durée et pour AT/MP.

Figure 8.4-6 : Nombre moyen de jours d'arrêt maladie par agent et par motif dans la fonction publique territoriale

	2011	2013	2015
Maladie ordinaire	12,0	11,9	13,4
Longue maladie	6,8	7,2	7,4
Accident du travail et du trajet	2,3	2,6	2,5
Maladie professionnelle	0,7	0,8	0,9
Total absence pour raison de santé	21,8	22,5	24,2

Source : DGCL, Bilans sociaux 2011, 2013 et 2015.

Champ : Fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents au 31 décembre de l'année concernée.

Figure 8.4-7 : Nombre moyen de jours d'absence par agent et par motif dans la fonction publique hospitalière en 2015

	Personnel médical	Personnel non médical
Maladie ordinaire	3,8	13,5
Longue maladie, maladie de longue durée	1,5	5,7
Accident du travail	0,2	2,2
Accident du trajet	0,1	0,2
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,1
Maladie professionnelle	0,0	1,0
Total absence pour raison de santé	5,6	22,7

Source : ATIH - DGOS, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2015, indicateur 6.2.

Champ : Agents travaillant dans 301 établissements publics de santé répondants.

Figure 8.5-1 : Part des agents ayant eu un accident du travail dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2016

[en %]

	Part des agents ayant eu...			
	au moins un accident dans l'année	un accident	deux accidents	trois accidents ou plus
Fonction publique de l'État	7,8	6,6	0,7	0,5
Fonction publique territoriale	9,7	8,3	0,9	0,5
Fonction publique hospitalière	12,9	9,8	1,9	1,1
Ensemble de la fonction publique	9,5	7,9	1,1	0,6
Secteur privé	10,4	8,0	1,4	1,0

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 9,7 % des agents de la FPT ont déclaré avoir subi au moins un accident du travail dans l'année : 8,3 % ont déclaré un accident, 0,9 % deux accidents et 0,5 % trois accidents ou plus.

Note : Accidents du travail déclarés, hors accidents de trajet, survenus dans les 12 mois précédant la collecte.

Figure 8.5-2 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2016 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du travail notifiés	Répartition selon le sexe		Répartition selon la gravité							
			H	F	Sans arrêt		Avec arrêt		dont + de 3 jours		Avec décès	
					H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	100%	56	34%	66%	58%	43%	42%	57%	88%	57%	0%	0%
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole	37%	208	47%	53%	nd		nd		nd		0%	0%
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	91%*	1 249	43%	57%	42%	44%	58%	56%	81%	84%	0%	0%
Conseil d'État	100%	42	29%	71%	33%	57%	67%	56%	88%	100%	0%	0%
Culture et Communication	63%	458	46%	54%	nd	nd	nd	nd	nd		0%	0%
DDI	100%	541	39%	61%	50%	44%	50%	56%	89%	89%	0%	0%
Défense ⁽²⁾	95%	1 336	60%	40%	41%	48%	59%	52%	87%	85%	0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽³⁾	96%	1 070	77%	23%	nd		nd		nd		0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	75%	141	52%	48%	nd		nd		nd		0%	0%
Éducation nationale ⁽¹⁾	100%	11 145	22%	78%	nd		nd		nd		nd	
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	76%	3 362	nd		52%		48%		85%		0%	
Intérieur - gendarmerie	100%	123	65%	35%	nd		nd		nd		0%	0%
Intérieur - police ⁽¹⁾	100%*	12 732	82%	18%	nd		nd		nd		nd	
Intérieur - secrétariat général	100%	149	42%	58%	24%	16%	76%	84%	88%	81%	0%	0%
Justice ⁽¹⁾	85%	3 768	68%	32%	28%	34%	72%	66%	64%	78%	0%	0%
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100%	68	60%	40%	nd		nd		nd		0%	0%
Ministères sociaux ⁽¹⁾	96%*	483	nd		nd		nd		nd		nd	

Source : Volet AT/IMP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2015. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnus uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 100 % des services du secrétariat général du ministère de l'Intérieur, 149 accidents du travail ont été notifiés en 2016. Parmi ceux-ci, 58 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du travail qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 16 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 84 % en ont fait l'objet (81 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et aucun n'ont donné lieu à un décès.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête).

 **Figure 8.5-3 : Nombre d'accidents du travail notifiés ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès selon les ministères**

	2015		2016	
	Taux de couverture	Nombre d'AT ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès	Taux de couverture	Nombre d'AT ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	100%	20	100%	19
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	56%*	152	37%	117
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	87%*	581	91%*	590
Conseil d'État	90%	12	100%	20
Culture et Communication	*	177	63%	221
DDI	100%	234	100%	257
Défense ⁽²⁾		nd	95%	649
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽³⁾	87%	577	96%	507
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	100%	34	75%	45
Éducation nationale ⁽¹⁾		nd		nd
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	74%	1 188	76%	1368
Intérieur - gendarmerie	100%	87	100%	100
Intérieur - police ⁽¹⁾	100%	4 015	100%*	5 088
Intérieur - secrétariat général	70%	213	100%	100
Justice ⁽¹⁾	85%	790	85%	1 806
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100%	40	100%	46
Ministères sociaux ⁽¹⁾	92%*	257		nd

Source : Volet AT/MP, Bilans de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2015 et 2016. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnus uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

Figure 8.5-4 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2016 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du trajet notifiés	Répartition selon le sexe		Répartition selon la gravité							
					Sans arrêt		Avec arrêt		dont + de 3 jours		Avec décès	
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	100%	44	43%	57%	37%	32%	63%	68%	33%	71%	0%	0%
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole	37%	89	20%	80%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0%	0%
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	91%*	1 086	30%	70%	38%	35%	63%	65%	74%	77%	0%	0%
Conseil d'État	100%	55	13%	87%	29%	50%	71%	65%	60%	67%	0%	0%
Culture et Communication	63%	237	28%	72%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0%	0%
DDI	100%	273	44%	56%	29%	36%	62%	64%	72%	76%	0%	0%
Défense ⁽²⁾	95%	413	51%	49%	42%	42%	58%	58%	81%	82%	0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽³⁾	96%	248	40%	60%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	1%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	75%	55	56%	47%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0%	0%
Éducation nationale ⁽¹⁾	100%	3 794	22%	78%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	76%	1 405	nd	nd	52%	nd	48%	nd	85%	nd	0%	nd
Intérieur - gendarmerie	100%	19	53%	47%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0%	0%
Intérieur - police ⁽¹⁾	100%*	1 240	60%	40%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Intérieur - secrétariat général	100%	75	37%	63%	21%	28%	79%	72%	77%	88%	0%	0%
Justice ⁽¹⁾	85%	692	30%	70%	35%	30%	65%	70%	95%	59%	0%	0%
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100%	62	32%	68%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0%	0%
Ministères sociaux ⁽¹⁾	96%*	317	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Source : Volet AT/MP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2015. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnu uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 100 % des services du secrétariat général du ministère de l'Intérieur, 75 accidents du trajet ont été notifiés en 2016. Parmi ceux-ci, 63 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du trajet qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 28 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 72 % en ont fait l'objet (88 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et aucun n'ont donné lieu à un décès.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête).

Figure 8.5-5 : Répartition du nombre d'accidents du travail pour 100 agents selon la filière dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2015

Filière	Nombre d'accidents de service pour 100 agents ⁽¹⁾	Nombre d'accidents du trajet pour 100 agents ⁽¹⁾
Administrative	2,0	0,9
Animation	7,2	1,0
Culturelle	1,6	0,6
Incendie et secours	15,4	0,4
Médico-sociale technique	6,9	1,0
Police municipale	10,9	1,0
Sociale	6,3	0,9
Sportive	5,8	0,9
Technique	8,7	0,7
Total	6,5	0,8

Source : DGCL, *synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2015*.

Champ : Fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents employés dans les collectivités territoriales disposant d'un Comité technique paritaire propre (celles de plus de 50 agents) ou relevant du CTP d'un centre de gestion au 31 décembre 2015.

(1) Données révisées par la DGCL.

Figure 8.5-6 : Répartition des accidents de service et de trajet selon le type de collectivité dans la fonction publique territoriale en 2016

	Taux de sinistralité des accidents de service ⁽¹⁾	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt	Taux de sinistralité des accidents de trajet ⁽¹⁾	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Communauté de communes, de ville	4,1%	63,3%	40,5	0,4%	71,9%	33,8
Communauté urbaine, district	8,5%	76,8%	27,3	0,5%	50,0%	47,1
Commune	6,4%	65,4%	43,1	0,9%	70,7%	48,3
Centre d'action sociale	5,7%	64,8%	45,1	0,8%	67,1%	40,6
Département	3,9%	61,4%	39,6	0,8%	60,4%	43,3
Offices publics de l'habitat (OPH)	6,7%	66,5%	51,1	0,7%	69,5%	32,9
Région	3,1%	65,4%	41,2	0,5%	83,6%	86,8
Syndicat	5,2%	64,6%	51,5	0,8%	63,6%	67,4
Autre collectivité territoriale	5,3%	62,7%	43,8	0,9%	59,0%	43,9
Métropole	5,7%	71,5%	44,6	0,8%	69,0%	43,2
Ensemble	5,8%	65,1%	43,2	0,8%	68,8%	47,3

Sources : CNRACL, *Fonds national de prévention, Banque nationale de données*.

Champ : Échantillon de 670 243 agents, représentant 46 % de la population des actifs territoriaux affiliés à la CNRACL.

Notes : En 2016, 38 898 accidents de service et 5 624 accidents du trajet d'agents de la FPT ont été recensés dans la BND ; Le faible taux de couverture de l'enquête rend les résultats fragiles et la comparaison avec des résultats d'années antérieures délicate.

(1) Le taux de sinistralité est calculé en rapportant le nombre d'événements d'une année aux effectifs couverts par la Banque nationale des données.

Figure 8.5-7 : Accidents du travail recensés dans la fonction publique hospitalière en 2015

Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) et avec arrêt de travail recensés	22 830
ETP de l'échantillon	549 875
Nombre d'accidents du travail pour 100 ETP	4,2

Source : DGOS et ATIH, *Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2015*.

Champ : Agents travaillant dans 489 établissements publics de santé répondants.

Lecture : Sur un échantillon de 489 établissements composés de 549 875 ETP au total, 22 830 accidents de travail (hors accidents de trajet) et avec arrêt de travail ont été recensés soit 4,2 accidents du travail pour 100 ETP.

Figure 8.5-8 : Causes d'accidents du travail les plus fréquentes dans la fonction publique hospitalière en 2015

	Part des établissements de santé qui déclarent la cause parmi les plus fréquentes
Chute de plain-pied	78,4%
Effort lié à la manutention de malades	74,8%
Contact/Projection avec sang, urine, produit biologique, etc. sur peau lésée, muqueuses, yeux	28,2%

Source : DGOS et ATIH, *Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2015*.

Champ : Échantillon de 489 établissements publics de santé répondants.

Figure 8.5-9 : Métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique hospitalière en 2015

	Part des établissements de santé qui déclarent le métier parmi les plus touchés
Aide-soignant(e)	96,6%
Infirmier(e) en soins généraux	89,2%
Agent de bio-nettoyage	74,0%

Source : DGOS et ATIH, *Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2015*.

Champ : Échantillon de 489 établissements publics de santé répondants.

Figure 8.5-10 : Répartition des accidents de service et de trajet selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2016

	Taux de sinistralité des accidents de service ⁽¹⁾	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt	Taux de sinistralité des accidents de trajet ⁽¹⁾	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Autres collectivités hospitalières	10,6%	35,8%	45,7	1,0%	57,5%	68,7
Centres de soins avec/sans hébergement	7,9%	54,9%	32,5	0,5%	85,7%	29,8
Centres d'hébergement pour personnes âgées	9,7%	56,4%	55,4	0,6%	66,5%	53,3
Centres hospitaliers généraux	8,0%	41,6%	52,3	0,8%	64,5%	57,3
Centres hospitaliers régionaux	6,2%	39,8%	45,8	0,9%	57,2%	36,9
Centres hospitaliers spécialisés	8,3%	57,4%	46,7	0,7%	61,2%	35,5
Établissements publics à caractère sanitaire ou social	9,7%	59,8%	56,4	0,9%	62,0%	49,5
Hôpitaux locaux	8,0%	52,2%	54,4	0,6%	61,8%	38,2
Ensemble	7,9%	45,2%	51,3	0,8%	62,0%	49,6

Sources : CNRACL, *Fonds national de prévention*, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 294 419 agents, représentant 31 % de la population des actifs hospitaliers de la CNRACL.

Notes : En 2016, 23 115 accidents de service et 2 226 accidents du trajet d'agents de la FPH ont été recensés dans la BND ; le faible taux de couverture de l'enquête rend les résultats fragiles et la comparaison avec des résultats d'années antérieures délicate.

(1) Le taux de sinistralité est calculé en rapportant le nombre d'événements d'une année au nombre des effectifs couverts par la Banque nationale des données.

 **Figure 8.6-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues en 2015 et 2016 selon les ministères**

	2015		2016	
	Taux de couverture	Nombre de MP reconnues	Taux de couverture	Nombre de MP reconnues
Affaires étrangères et Développement international	100%	4	100%	3
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	56%*	8	37%	5
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	87%*	35	91%*	20
Conseil d'État	100%	0	100%	0
Culture et Communication	*	18	63%	28
DDI	100%	41	100%	44
Défense ⁽¹⁾		nd	95%	158
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽²⁾	94%	39	97%	43
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - y.c. Aviation civile	100%	0	75%	2
Éducation nationale	100%	75	100%	110
Enseignement supérieur et Recherche	71%	89	76%	148
Intérieur - Gendarmerie	100%	0	100%	2
Intérieur - Police		nd		nd
Intérieur - secrétariat général	71%	18	100%	3
Justice	81%	19	79%	18
Services du Premier ministre	100%	4	100%	6
Ministères sociaux	92%*	12	96%*	26

Source : Volet ATIMP, Bilans de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2015 et 2016. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Hors personnel militaire.

(2) DDI inclus, hors EPA.

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête).

Figure 8.6-2 : Répartition des maladies professionnelles selon le type de collectivité de la fonction publique territoriale en 2016

	Nombre de maladies professionnelles	Taux de sinistralité ⁽¹⁾	Part avec arrêt	Moyenne de jours d'arrêt
Communauté de communes, de ville	78	0,2%	69,2%	185,2
Communauté urbaine, district	11	0,4%	81,8%	135,4
Commune	1 929	0,5%	62,8%	-
Centre d'action sociale	324	0,7%	53,1%	148,7
Département	190	0,3%	68,9%	194,5
Offices publics de l'habitat (OPH)	96	0,4%	58,3%	153,9
Région	137	0,6%	63,5%	180,2
Syndicat	16	0,2%	81,3%	220,7
Autre collectivité territoriale	154	0,3%	56,5%	114,9
Métropole	69	0,4%	55,1%	156,5
Ensemble	3 004	0,4%	61,9%	164,2

Source : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 670 243 agents, représentant 46 % de la population des actifs territoriaux affiliés à la CNRACL.

Note : Le faible taux de couverture de l'enquête rend les résultats fragiles et la comparaison avec des résultats d'années antérieures délicate.

(1) Le taux de sinistralité est calculé en rapportant le nombre d'événements d'une année aux effectifs couverts par la Banque nationale des données.

Figure 8.6-3 : Répartition des maladies professionnelles selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2016

	Nombre de maladies professionnelles	Taux de sinistralité ⁽¹⁾	Part avec arrêt	Moyenne de jours d'arrêt
Autres collectivités hospitalières	30	0,4%	76,7%	-
Centre de soins avec/sans hébergement	4	0,3%	50,0%	274,0
Centre d'hébergement pour personnes âgées	355	1,1%	72,4%	154,1
Centres hospitaliers généraux	1 080	0,8%	65,6%	152,7
Centres hospitaliers régionaux	252	0,3%	52,4%	134,4
Centres hospitaliers spécialisés	70	0,5%	77,1%	176,0
Établissements publics à caractère sanitaire ou social	29	0,3%	75,9%	118,0
Hôpitaux locaux	193	1,0%	61,7%	169,7
Ensemble	2 013	0,7%	65,4%	153,2

Source : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 294 419 agents, représentant 31 % de la population des actifs hospitaliers de la CNRACL.

Note : Le faible taux de couverture de l'enquête rend les résultats fragiles et la comparaison avec des résultats d'années antérieures délicate.

(1) Le taux de sinistralité est calculé en rapportant le nombre d'événements d'une année aux effectifs couverts par la Banque nationale des données.

8.7-1 Part des agents ou salariés exposés à des contraintes physiques dans le cadre de leur travail en 2016

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Avoir au moins trois contraintes physiques intenses ⁽¹⁾	19,2	32,0	56,1	31,5	34,4	33,7
Rester longtemps debout	49,3	49,0	69,2	53,4	48,7	49,8
Rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante	25,5	33,4	41,1	31,6	35,3	34,4
Porter ou déplacer des charges lourdes	22,3	38,9	62,4	36,6	40,6	39,7
Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants	21,3	35,1	55,3	33,3	37,5	36,5
Être exposé à un bruit intense	12,5	15,7	10,7	13,2	19,7	18,2
Respirer des fumées ou des poussières	17,0	28,0	16,5	20,8	33,1	30,2
Être en contact avec des produits dangereux	18,2	29,0	52,6	29,2	28,6	28,8

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 62,4 % des agents de la FPH doivent porter ou déplacer des charges lourdes dans le cadre de leur travail.

(1) 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.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des femmes et des hommes sont consultables sur le site Internet de la DGAFP.

Figure 8.7-2 : Part des agents ou salariés exposés à des risques chimiques ou biologiques en 2010

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Être exposé à au moins un produit chimique	13,8	33,4	55,2	34,7	32,8	33,2
Être exposé à au moins trois agents chimiques	7,0	10,8	25,2	13,9	14,0	14,0
Être exposé à au moins un solvant	5,3	11,6	37,2	17,2	12,2	13,1
Être exposé à au moins un agent chimique cancérigène	9,3	5,0	6,3	6,4	10,9	10,1
Être exposé à au moins un produit chimique 10h ou plus par semaine	3,0	5,9	11,6	6,8	9,7	9,2
Être exposé à au moins un produit chimique de manière importante par sa durée et/ou par son intensité	2,1	3,0	4,9	3,3	5,9	5,4
Être exposé à des agents biologiques	16,4	35,1	75,9	42,0	18,0	22,2
Travail au contact d'un réservoir humain ⁽¹⁾	13,2	23,3	74,3	35,0	10,1	14,5
Travail au contact d'un réservoir animal ⁽²⁾	2,5	4,2	0,7	2,8	2,6	2,7

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010. Traitement Dares, DGT et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Salariés France métropolitaine et Réunion ; FPE : hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Lecture : 33,4 % des agents de la fonction publique territoriale sont exposés à au moins un produit chimique.

(1) Entraînant des risques d'expositions à des agents biologiques émanant d'autres personnes.

(2) Entraînant des risques d'expositions aux agents biologiques émanant d'animaux.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des femmes et des hommes sont consultables sur le site Internet de la DGAFP.

Figure 8.7-3 : Part des agents ou salariés ayant vécu un changement organisationnel dans l'année

[en %]

Au cours des 12 derniers mois, l'environnement de travail a été fortement modifié par...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Un changement de votre poste/fonction	15,3	17,2	20,2	17,0	14,7	15,2
Un changement dans les techniques utilisées	11,3	11,1	14,0	11,8	13,5	13,1
Une restructuration ou un déménagement de l'établissement, l'entreprise ou l'administration	10,9	13,3	16,3	12,9	12,2	12,3
Un changement de l'organisation du travail au sein de l'établissement	20,2	23,9	28,4	23,3	19,9	20,7
Un plan de licenciement dans l'établissement	1,7	1,2	4,0	2,0	4,2	3,7
Un rachat ou un changement dans l'équipe de direction	12,7	13,5	17,1	13,9	13,7	13,8
Ces changements sont plutôt négatifs	35,8	30,8	35,8	34,1	29,7	30,9
Vivre des changements imprévisibles ou mal préparés	15,8	16,6	25,0	18,0	18,3	18,2
Craindre pour son emploi pour l'année qui vient	16,0	20,1	19,1	18,1	26,2	24,3
Craindre d'être muté à un autre poste de travail contre sa volonté	22,2	25,4	33,2	25,6	16,5	18,6

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 20,2 % des agents de la FPE ont vécu un changement de l'organisation du travail au sein de leur établissement au cours de l'année.

Figure 8.7-4 : Relations sociales au travail en 2016

[en %]

Agents ou salariés déclarant...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
En cas de travail délicat ou compliqué, être aidés par :						
les supérieurs hiérarchiques	59,2	68,1	62,8	63,1	67,4	66,3
les collègues	87,3	81,5	94,8	86,8	78,2	80,2
Au vu des efforts, ne pas recevoir le respect et l'estime que mérite son travail	26,3	23,1	25,9	25,1	23,4	23,8
Le supérieur hiérarchique n'est pas équitable dans la répartition des tâches	23,5	29,9	32,7	27,7	27,3	27,4
Avoir été victime d'une agression verbale de la part des collègues ou supérieurs au cours des 12 derniers mois	11,1	11,4	16,1	12,2	10,6	11,0

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 63,1 % des agents de la fonction publique déclarent être aidés par leurs supérieurs hiérarchiques en cas de travail délicat ou compliqué.

Figure 8.7-5 : Autonomie au travail et marges de manœuvre en 2016

[en %]

Agents ou salariés déclarant...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Choisir soi-même la façon d'atteindre les objectifs fixés	85,6	80,3	77,4	82,0	76,0	77,4
Régler soi-même les incidents, au moins dans certains cas précis	73,0	65,3	62,6	68,1	67,9	67,9
Pouvoir faire varier les délais fixés	35,7	32,7	32,9	34,1	39,5	38,2
Apprendre des choses nouvelles	88,2	81,5	89,3	86,1	78,0	79,9
Avoir la possibilité de faire des choses qui plaisent	68,7	54,6	63,9	62,7	49,0	55,7

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 77,4 % des agents de la FPH déclarent choisir eux-même la façon d'atteindre les objectifs fixés.

Figure 8.7-6 : Part des agents ou salariés exposés à des situations de tension, des comportements hostiles ou des agressions en 2016

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Vivre des situations de tension dans les rapports avec le public	45,6	34,5	55,2	43,7	28,1	31,8
Être en contact avec des personnes en situation de détresse	68,5	54,3	88,1	67,6	39,7	46,3
Devoir calmer des gens	73,2	60,0	86,4	71,3	49,2	54,4
Vivre au moins un comportement hostile ⁽¹⁾	29,2	28,7	34,7	30,2	29,4	29,6
Avoir été victime d'une agression verbale de la part du public au cours des 12 derniers mois	24,5	18,7	33,4	24,3	12,0	15,0
Avoir été victime d'une agression physique ou sexuelle de la part du public au cours des 12 derniers mois	2,9	1,6	7,2	3,3	1,1	1,6
Être en contact direct avec le public	84,6	83,6	91,9	85,7	69,1	73,1

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 60,0 % des agents de la FPT disent devoir calmer des gens dans leur travail.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des femmes et des hommes sont consultables sur le site Internet de la DGAFP.

(1) Vivre au travail au moins une des situations difficiles suivantes au cours des douze derniers mois : une ou plusieurs personnes vous ignore, vous empêche de vous exprimer, vous ridiculise en public, critique injustement votre travail, vous charge de tâches inutiles ou dégradantes, sabote votre travail ou vous empêche de travailler correctement, laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé, vous dit des choses obscènes ou dégradantes, vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante, vous fait des blagues blessantes ou de mauvais goût, se moque de vous.

Figure 8.7-7 : Part des agents ou salariés exposés aux conflits de valeur en 2016
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Devoir faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin	27,8	20,7	35,9	27,0	25,6	26,0
Devoir faire des choses que l'on désapprouve	7,3	8,5	9,9	8,3	10,5	10,0
Ne pas ressentir la fierté du travail bien fait	29,5	25,4	32,0	28,6	26,9	27,3

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 10,0 % des salariés déclarent devoir faire des choses qu'ils désapprouvent.