

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 de l'Insee, 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 (79,2 % des agents) est de 1 640 heures en 2018, soit une durée inférieure au secteur privé (1 708 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 (1 728 heures) qu'hebdomadaires (39,3 heures) par rapport aux deux autres versants (1 596 heures par an et 38,4 heures par semaine dans la FPT et 1 598 heures par an et 38,4 heures par semaine dans la FPH) et au secteur privé dans son ensemble (1 708 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 de l'enquête Emploi. Comme dans le secteur privé, les cadres et professions intellectuelles supérieures à temps complet déclarent, en moyenne, les durées les plus longues (1 839 heures par an et 43,4 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 1 591 heures contre 1 702 heures par an, en partie du fait de différences de métiers, de positions hiérarchiques ou de secteurs d'activité.

Les salariés à temps partiel représentent 20,8 % des agents de la fonction publique (hors enseignants) et 18,1 % des salariés du secteur privé. Les agents de la fonction publique (hors enseignants) à temps partiel déclarent, en moyenne, en 2018 une durée annuelle effective de 1 025 heures et une durée habituelle hebdomadaire de 25,7 heures, soit des durées supérieures aux salariés à temps partiel du secteur privé qui déclarent, en moyenne, 981 heures par an et 22,7 heures par semaine. Comme dans le secteur privé, le temps partiel concerne surtout les femmes : dans la fonction publique (hors enseignants), en 2018, 86,5 % des salariés à temps partiel sont des femmes, et 28,7 % des femmes sont à temps partiel. Ainsi, les catégories socioprofessionnelles et les familles de métiers les plus représentées dans le temps partiel sont également les plus féminisées.

Certains salariés relèvent d'un forfait annuel en jours de travail à effectuer dans l'année (voir infra A – Organisation du temps de travail). En 2018, dans la fonction publique (hors enseignants), 8 % des agents sont concernés par ce dispositif contre 12 % dans le secteur privé. Ce pourcentage s'élève à 12 % dans la FPE,

8 % dans la FPH et 5 % 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'heure 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).

La durée effective du travail peut être affectée par différentes causes d'absence : congés annuels, jours fériés, maladie ou accident par exemple.

En 2018, les agents de la fonction publique (hors enseignants), qui occupent le même emploi depuis au moins un an, déclarent en moyenne avoir pris 37 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 41 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 de compensation. Le compte épargne-temps (CET) permet également aux agents d'accumuler des droits à congés en contrepartie des congés annuels non consommés. Fin 2015, 28,2 %

des agents de la FPT détenaient un CET en moyenne de 15,4 jours (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. Selon l'enquête Emploi 2018, 3,9 % des agents de la fonction publique (2,7 % de la FPE – hors enseignants –, 4,6 % de la FPT et 5,1 % de la FPH) en emploi au sens du BIT ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé (3,9 % dans le privé). En prenant en compte les agents en emploi « élargi », c'est-à-dire en emploi au sens du BIT ou absents de leur emploi pour maladie de plus d'un an, 4,8 % ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé, tous versants confondus (3,5 % de la FPE – hors enseignants –, 5,8 % de la FPT et 6,2 % de la FPH) (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 par rapport aux contractuels et autres statuts, des agents de catégorie C par rapport aux catégories A et B ainsi que des familles de métiers « Action sociale », « Bâtiment, travaux publics » et « Entretien maintenance » (Figure 8.4-3).

Enfin, selon les résultats de l'enquête Emploi 2018, les agents de la FPE (hors enseignants) en emploi au sens du BIT se sont arrêtés en moyenne 6 jours pour raison de santé au cours de l'année. Ce nombre s'élève à 10,7 jours dans la FPT et 11,4 jours dans la FPH (Figure 8.4-2). En prenant en compte les agents en emploi « élargi », les agents de la FPE (hors enseignants) ont été absents 8 jours en moyenne. Ce nombre s'élève à 13,7 jours dans la FPT et 14,4 jours dans la FPH.

D'après l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux de 2016, seule source permettant la comparaison des données sur les accidents du travail

entre versants et avec le secteur privé, 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 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.

Ainsi on observe que les agents de la FPH sont plus souvent soumis à des contraintes 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 (Figure 8.7-1), 57 % à être exposés à au moins un produit chimique et 72,8 % à des agents biologiques, d'après l'enquête Sumer 2017 (Figure 8.7-2).

Au chapitre des relations de travail, en 2016, 62,8 % des agents de la fonction publique hospitalière 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.

Par ailleurs, 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 « craignent d'être muté à un autre poste de travail contre [leur] volonté ». Par ailleurs, en 2016, 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 le versant 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 sujétions particulières (travail de nuit, repos variable, servitudes...). Celle-ci 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 7h40.

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, 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. Elle s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières.

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 l'édition 2018 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 et 8.4-4 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, en les distinguant 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.

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 et le nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année, 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 cumulées 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.

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).

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 2017 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 2017, 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 2016-2017 (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

– Baradji E., Davie E., Duval J. (2016), « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », *Point Stat*, DGAFP, mai 2016.

– Baradji E., Zilloniz S. (2019), « Organisation et contraintes du temps de travail : une typologie en six catégories », *Points Stat*, DGAFP, février 2019.

– Baradji E., Zilloniz S. (2019), « Exposition aux risques professionnels et psychosociaux au travail : une analyse globale », *Point Stat*, DGAFP, février 2019.

– Beque M., Mauroux A. (2017), « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses* n° 082, décembre 2017.

– Beswick C., Zilloniz S. (2017), « Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ? », *Dares Analyses* n° 054, août 2017.

– Büsch F., Mainguené A. (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.

– Daniel C., Létroublon C. (2018), « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *Dares Analyses* n° 030, juin 2018.

– Davie E. (2015), « 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.

– Lamy A., Zilloniz S. (2019), « Prévention des risques psychosociaux : les employeurs du public déclarent une forte exposition et une prévention active », *Point Stat*, DGAFP, février 2019.

– Laurent P. (2016), *Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique*, La Documentation française, mai 2016.

– Létroublon C., Zilloniz S. (2016), « 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.

– Perronnet S. (2013), « Le temps de travail des enseignants du premier degré public en 2010 », *Note d'information* 13.12, Depp, juillet 2013.

– Perronnet S. (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 travaillées en 2018 (hors enseignants)**

	Durée annuelle effective (en heures)		Durée habituelle hebdomadaire (en heures)		Part des agents/salariés à temps partiel (en %)
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	
Fonction publique (hors enseignants⁽¹⁾)	1 640	1 025	39,3	25,7	20,8
FPE	1 728	1 027	41,2	26,7	13,9
FPT	1 596	995	38,4	24,2	25,1
FPH	1 598	1 092	38,4	28,0	21,2
Sexe					
Femmes	1 591	1 037	38,7	26,3	28,7
Hommes	1 702	948	40,1	21,9	7,5
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 839	976	43,4	25,1	13,6
Professions intermédiaires	1 578	1 058	38,2	26,1	23,5
Employés et ouvriers	1 610	1 016	38,6	25,5	21,3
Statut					
Fonctionnaires	1 608	1 130	38,9	28,4	15,8
Contractuels	1 626	897	38,3	22,2	34,4
Autres statuts ⁽²⁾	2 378	1 034	52,7	26,7	17,1
Famille de métiers⁽³⁾					
Action sociale	1 489	1 166	38,0	28,3	23,1
Administration	1 641	1 083	38,8	26,8	17,8
Bâtiment, travaux publics	1 596	1 061	37,2	23,9	12,1
Entretien et maintenance	1 496	973	37,0	24,8	27,2
Espaces verts, paysages	1 586	1 330	36,5	25,8	7,2
Finances publiques	1 652	1 256	38,8	31,3	14,6
Éducation, formation et recherche (hors enseignants)	1 678	818	41,1	22,9	26,4
Justice	1 990	658	47,6	26,6	11,9
Sécurité et défense	1 808	992	43,1	24,1	2,6
Services à la personne	1 825	1 121	42,8	26,8	22,6
Soins	1 615	1 074	39,0	27,3	27,0
Sport et loisirs, animation, culture	1 492	867	36,0	20,0	40,8
Technique, informatique, transports	1 663	1 117	38,7	26,9	9,6
Secteur privé⁽⁴⁾	1 708	981	39,2	22,7	18,1
De 1 à 9 salariés	1 690	998	38,3	22,4	22,9
De 10 à 49 salariés	1 696	1 035	38,9	24,0	16,5
De 50 à 499 salariés	1 701	1 066	39,3	25,3	12,9
500 salariés ou plus	1 719	1 171	40,0	28,0	9,1

Source : Enquête Emploi 2018, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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 1 640 heures et celle des agents à temps partiel est de 1 025 heures en 2018.

(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 13.12 et 13.13 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 FaPPF de familles de métiers de la fonction publique », Documents et méthodes no 16, DGAFP, 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 (hors enseignants) [en %]

	FPE		FPT		FPH		Ensemble de la fonction publique		Privé	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Ensemble	10	12	6	5	9	8	8	8	12	12
Sexe										
Femmes	9	9	5	5	8	7	7	7	9	9
Hommes	12	14	6	5	11	10	9	10	13	14
Catégorie socioprofessionnelle										
Cadres et professions intellectuelles supérieures	17	22	12	13	26	26	17	20	42	45
Professions intermédiaires	8	7	6	5	8	8	7	7	8	9
Employés et ouvriers	8	9	5	4	5	3	5	5	4	3

Source : Enquête Emploi, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : La durée de travail d'un agent ou salarié peut être déterminée sous la forme d'un forfait en jours. Dans ce cas, il est tenu de travailler un certain nombre de jours dans l'année. Dans l'enquête Emploi, cette question n'est pas forcément bien comprise par tous les agents ou salariés. Il existe donc des marges d'incertitude quant aux résultats présentés.

Lecture : 14 % des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2018 ; ils étaient 12 % 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 – Dessi.

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 – Dessi.

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 joint 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 48 h 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 – Dessi.

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 – Dessi.

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.

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 RAFF ⁽⁵⁾	166 738		11 379	8 719	

Sources : Enquêtes annuelles CET (FPE), DGAFP – Dessi ; 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 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) RAFF : 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 décembre 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	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	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, DGAFP, traitement DGAFP – Dessi.

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

	2017		2018	
	Nombre de jours	Nombre de semaines	Nombre de jours	Nombre de semaines
Fonction publique (hors enseignants ⁽²⁾)	35	7,1	37	7,3
FPE	38	7,6	41	8,1
FPT	36	7,1	36	7,1
FPH	32	6,4	34	6,8
Privé	27	5,3	27	5,5
De 1 à 9 salariés	23	4,7	25	5,1
10 à 49 salariés	26	5,2	27	5,4
50 à 499 salariés	28	5,6	29	5,8
500 salariés ou plus	32	6,4	31	6,3

Source : Enquête Emploi, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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 2018, les agents de la fonction publique (hors enseignants) déclarent en moyenne avoir pris 37 jours ouvrés de congés (RTT compris), correspondant à 7,3 semaines de congés (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 que comporte l'année 2018, un nombre moyen de jours de congés pris au cours d'une année peut ensuite être estimé.

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

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
Formation	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 – Dessi.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 2,5 % des agents de l'État étaient en congé de maladie ordinaire en 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⁽¹⁾ au 31 décembre

	2016	2017	Évolution 2017/2016 (en %)
Agriculture et Alimentation	39	46	17,9
Armées	85	65	-23,5
Culture	27	26	-3,7
Économie et Finances, Action et Comptes publics ⁽²⁾	234	201	-14,1
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	4 579	4 353	-4,9
Europe et Affaires étrangères	17	20	17,6
Intérieur, Cohésion des territoires et Outre-mer	289	250	-13,5
Justice	253	220	-13,0
Ministères sociaux	39	22	-43,6
Services du Premier ministre	3	1	ns
Transition écologique et solidaire	71	49	-31,0
Ensemble	5 636	5 253	-6,8
Part des agents en congé parental (en %)	0,4	0,3	

Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils des ministères hors établissements publics.

Lecture : Au 31 décembre 2017, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,3 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères hors établissements publics.

ns : données non significatives.

(1) Les périmètres ministériels sont ceux des secrétariats généraux. La dénomination est la dernière connue.

(2) Y compris Caisse des dépôts et consignations.

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

[en %]

	2015	2016	2017
Sexe			
Femmes	94,5	94,6	94,7
Hommes	5,5	5,4	5,3
Catégorie hiérarchique			
A+	0,9	1,1	0,8
A	77,5	78,6	81,2
B	9,6	8,9	7,7
C	12,0	11,3	10,4
Âge⁽¹⁾			
Moins de 30 ans	8,9	9,9	14,0
30 à 39 ans	73,1	72,1	68,8
40 à 49 ans	17,6	17,5	16,0
50 ans et plus	0,4	0,4	1,2
Durée⁽¹⁾			
Moins d'un an	68,4	74,3	84,2
De 1 à 5 ans	30,1	24,4	14,8
De 5 à 10 ans	1,3	1,1	0,8
Plus de 10 ans	0,2	0,2	0,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils des ministères hors établissements publics.

Lecture : 94,7 % des fonctionnaires des ministères en congé parental au 31 décembre 2017 sont des femmes et 68,8 % sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) La répartition par âge et durée n'est pas connue pour le ministère de la Culture.

Figure 8.3-5 : 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 contractuels	2013	8058	96,2
	2015	7571	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 : Part des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé en 2018**
[en %]

	Personnes en emploi au sens du BIT	Personnes en emploi « élargi » ⁽¹⁾
FPE	2,7	3,3
<i>Enseignants</i>	2,7	3,1
<i>Hors enseignants</i>	2,7	3,5
FPT	4,6	5,8
FPH	5,1	6,2
Ensemble de la fonction publique	3,9	4,8
Secteur privé	3,9	4,6
Ensemble	3,9	4,6

Source : Insee, enquête Emploi. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : En 2018, parmi les agents de la fonction publique, 3,9 % ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

(1) En emploi au sens du BIT ou absent de son emploi pour maladie de plus d'un an.

 **Figure 8.4-2 : Nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année par personne pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé en 2018**
[en nombre de jours sur l'année]

	Personnes en emploi au sens du BIT	Personnes en emploi « élargi » ⁽¹⁾
FPE	5,7	7,4
<i>Enseignants</i>	5,3	6,5
<i>Hors enseignants</i>	6,0	8,0
FPT	10,7	13,7
FPH	11,4	14,4
Ensemble de la fonction publique	8,6	11,0
Secteur privé	9,0	10,7
Ensemble	8,9	10,8

Source : Insee, enquête Emploi. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : En 2018, les agents de la fonction publique ont été absents en moyenne sur l'année 8,6 jours pour raison de santé.

(1) En emploi au sens du BIT ou absent de son emploi pour maladie de plus d'un an.

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 (y.c. 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 – Dessi.

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 – Dessi.

Champ : Ministères, agents civils.

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

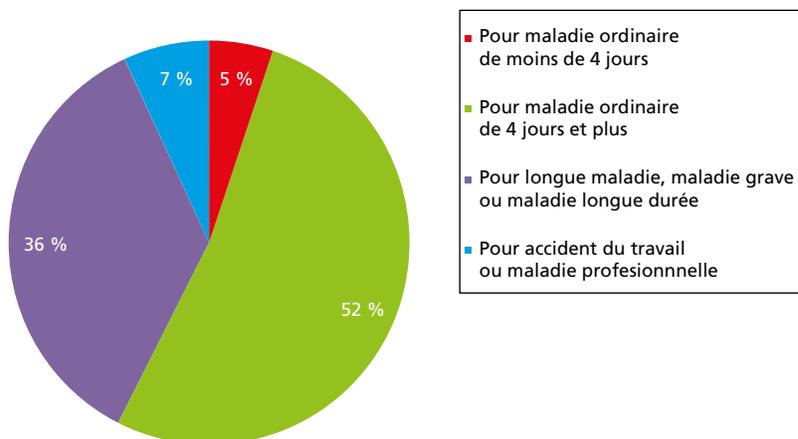
(2) Hors ministère des Affaires étrangères

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 total des nombres moyens de jours 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 – Dessi.

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 – Dessi.

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 2017 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							
			Répartition selon le sexe		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 %	45	31 %	69 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole	42 %	97	46 %	54 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	2 %	0 %
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	89 % *	1 254	45 %	55 %	40 %	42 %	60 %	58 %	86 %	82 %	0 %	0 %
Conseil d'État	100 %	28	43 %	57 %	50 %	88 %	50 %	13 %	67 %	50 %	0 %	0 %
Culture et Communication ⁽¹⁾	78 %	475	49 %	51 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %
DDI	100 %	587	35 %	65 %	45 %	48 %	55 %	52 %	91 %	86 %	0 %	0 %
Défense ⁽²⁾	95 %	1 378	58 %	42 %	39 %	46 %	61 %	54 %	87 %	78 %	0 %	0 %
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – hors Aviation civile ⁽³⁾	97 %	1 569	77 %	23 %	35 %	42 %	65 %	58 %	80 %	87 %	0 %	0 %
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – Aviation civile	100 %	87	53 %	47 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %
Éducation nationale ⁽¹⁾⁽⁴⁾	100 %	12 415	22 %	78 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	77 %	3 349	nd	nd	48 %	nd	52 %	nd	50 %	nd	0 %	nd
Intérieur – gendarmerie	100 %	266	59 %	41 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %
Intérieur – police ⁽¹⁾	100 % *	11 813	82 %	18 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %
Intérieur – secrétariat général	100 %	131	51 %	49 %	34 %	36 %	66 %	64 %	100 %	100 %	0 %	0 %
Justice ⁽¹⁾	50 %	8 394	18 %	82 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100 %	68	50 %	50 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %
Ministères sociaux ⁽¹⁾		390	nd	nd	nd	nd	nd	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 2017. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnu uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Les agents contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'Éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 100 % des services du Conseil d'État, 28 accidents du travail ont été notifiés en 2017. Parmi ceux-ci, 57 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du travail qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 88 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 13 % en ont fait l'objet (50 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et 0 % 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 lorsqu'il était disponible).

 **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**

	2016		2017	
	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 %	19	100 %	22
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	37 %	117	42 %	51
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	91 %*	590	89 %*	620
Conseil d'État	100 %	20	100 %	5
Culture et Communication ⁽¹⁾	63 %	221	78 %	249
DDI	100 %	257	100 %	273
Défense ⁽²⁾	95 %	649	95 %	667
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – hors Aviation civile ⁽³⁾	96 %	507	97 %	811
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – Aviation civile	75 %	45	100 %	29
Éducation nationale ⁽¹⁾⁽⁴⁾		nd		nd
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	76 %	1 368	77 %	873
Intérieur – gendarmerie	100 %	100		nd
Intérieur – police ⁽¹⁾	100 %*	5 088		nd
Intérieur – secrétariat général	100 %	100	100 %	85
Justice ⁽¹⁾	85 %	1 806	50 %	1 828
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100 %	46	100 %	52
Ministères sociaux ⁽¹⁾		nd		nd

Source : Volet AT/IMP, 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 2016 et 2017. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnus uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Les agents contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'Éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

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 8.5-4 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2017 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 %	40	33 %	68 %	nd		nd		nd		0 %	0 %
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole	42 %	62	23 %	77 %	nd		nd		nd		7 %	0 %
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	89 %*	995	32 %	68 %	38 %	36 %	62 %	64 %	83 %	80 %	1 %	0 %
Conseil d'État	100 %	52	21 %	79 %	45 %	41 %	55 %	59 %	67 %	79 %	1 %	0 %
Culture et Communication ⁽¹⁾	78 %	285	31 %	69 %	nd	nd	nd	nd	nd		0 %	0 %
DDI	100 %	294	33 %	67 %	35 %	37 %	65 %	63 %	79 %	81 %	0 %	0 %
Défense ⁽²⁾	95 %	440	50 %	50 %	39 %	42 %	61 %	58 %	84 %	77 %	0 %	0 %
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – hors Aviation civile ⁽³⁾	97 %	405	43 %	57 %	47 %	45 %	53 %	55 %	80 %	88 %	1 %	0 %
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – Aviation civile	100 %	59	54 %	46 %	nd		nd		nd		0 %	0 %
Éducation nationale ⁽¹⁾⁽⁴⁾	100 %	4 163	22 %	78 %	nd		nd		nd		nd	
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	77 %	1 362	nd		44 %		56 %		64 %		0 %	
Intérieur – gendarmerie	100 %	35	49 %	51 %	nd		nd		nd		0 %	0 %
Intérieur – police ⁽¹⁾	100 %*	1 185	66 %	34 %	nd		nd		nd		0 %	0 %
Intérieur – secrétariat général	100 %	115	29 %	71 %	33 %	28 %	67 %	72 %	100 %	100 %	0 %	0 %
Justice ⁽¹⁾	50 %	630	68 %	32 %	nd		nd		nd		nd	
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100 %	67	45 %	55 %	nd		nd		nd		0 %	0 %
Ministères sociaux ⁽¹⁾		304	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 2017. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ministères.

(1) Accidents reconnus uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Les agents contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'Éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

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

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

Lecture : Sur un périmètre couvrant 100 % des services du Conseil d'État, 52 accidents du trajet ont été notifiés en 2017. Parmi ceux-ci, 79 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du trajet qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 41 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 59 % en ont fait l'objet (79 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et 0 % ont donné lieu à un décès.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

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 2017

	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	4,0 %	62,7 %	43,9	0,4 %	57,5 %	52,3
Communauté urbaine, district	2,7 %	75,8 %	45,0	0,5 %	50,0 %	37,7
Commune	6,2 %	66,3 %	43,4	1,0 %	71,4 %	45,5
Centre d'action sociale	5,5 %	62,8 %	53,3	0,8 %	66,8 %	36,6
Département	4,0 %	62,1 %	39,2	0,9 %	63,7 %	40,9
Offices publics de l'habitat (OPH)	6,1 %	64,0 %	43,6	0,6 %	77,6 %	26,9
Région	3,3 %	66,5 %	39,6	0,7 %	85,1 %	71,3
Syndicat	5,2 %	59,2 %	49,6	0,8 %	69,8 %	46,9
Autre collectivité territoriale	4,8 %	62,0 %	41,7	0,8 %	63,8 %	41,6
Métropole	5,3 %	67,5 %	43,8	1,0 %	71,1 %	47,2
Ensemble	5,6 %	65,2 %	43,7	0,9 %	69,7 %	44,5

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

Champ : Échantillon de 699 323 agents, représentant 48 % de la population des actifs territoriaux affiliés à la CNRACL.

Notes : En 2017, 38 939 accidents de service et 6 241 accidents de 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 2017

	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	8,1 %	50,2 %	47,6	1,0 %	52,4 %	48,8
Centres de soins avec/sans hébergement	8,1 %	54,8 %	57,2	0,6 %	55,6 %	47,8
Centres d'hébergement pour personnes âgées	9,2 %	59,5 %	53,9	0,6 %	66,7 %	51,5
Centres hospitaliers généraux	8,0 %	43,8 %	50,5	0,8 %	63,5 %	46,3
Centres hospitaliers régionaux	6,6 %	38,0 %	43,1	0,8 %	46,5 %	40,5
Centres hospitaliers spécialisés	9,2 %	52,6 %	46,5	0,8 %	54,9 %	47
Établissements publics à caractère sanitaire ou social	9,1 %	59,1 %	42,1	0,9 %	69,5 %	42,9
Hôpitaux locaux	8,6 %	53,5 %	50,1	0,6 %	65,0 %	56,3
Ensemble	8,0 %	46,6 %	49,3	0,8 %	59,3 %	46,1

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

Champ : Échantillon de 278872 agents, représentant 30 % de la population des actifs hospitaliers de la CNRACL.

Notes : En 2017, 22 174 accidents de service et 2 188 accidents de 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 2016 et 2017 selon les ministères**

	2016		2017	
	Taux de couverture	Nombre de MP reconnues	Taux de couverture	Nombre de MP reconnues
Affaires étrangères et Développement international	100 %	3	100 %	1
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	37 %	5	42 %	2
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	91 %*	20	89 %*	14
Conseil d'État	100 %	0	100 %	0
Culture et Communication	63 %	28	78 %	20
DDI	100 %	44	100 %	29
Défense ⁽¹⁾	95 %	158	95 %	126
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – hors Aviation civile ⁽²⁾	97 %	43	97 %	58
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – y.c. Aviation civile	75 %	2	100 %	8
Éducation nationale	100 %	110	100 %	104
Enseignement supérieur et Recherche	76 %	148	81 %	119
Intérieur – Gendarmerie	100 %	2	100 %	2
Intérieur – Police		nd		nd
Intérieur – Secrétariat général	100 %	3	100 %	0
Justice	79 %	18	50 %	24
Services du Premier ministre	100 %	6	100 %	4
Ministères sociaux	96 %*	26		33

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 2016 et 2017. Traitement DGAFP – Dessi.

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 lorsqu'il était disponible).

Figure 8.6-2 : Répartition des maladies professionnelles selon le type de collectivité de la fonction publique territoriale en 2017

	Nombre de maladies professionnelles	Taux de sinistralité ⁽¹⁾	Part avec arrêt	Moyenne de jours d'arrêt
Communauté de communes, de ville	92	0,3 %	71,7 %	161,2
Communauté urbaine, district	5	0,1 %	80,0 %	231,0
Commune	1 931	0,5 %	64,8 %	-
Centre d'action sociale	289	0,6 %	62,3 %	162,9
Département	257	0,4 %	69,6 %	141,5
Offices publics de l'habitat (OPH)	69	0,3 %	62,3 %	142,8
Région	64	0,5 %	76,6 %	145,0
Syndicat	20	0,3 %	65,0 %	223,2
Autre collectivité territoriale	157	0,3 %	68,2 %	175,1
Métropole	93	0,4 %	68,8 %	159,9
Ensemble	2 977	0,4 %	65,7 %	148,5

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

Champ : Échantillon de 699 323 agents, représentant 48 % 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 2017

	Nombre de maladies professionnelles	Taux de sinistralité ⁽¹⁾	Part avec arrêt	Moyenne de jours d'arrêt
Autres collectivités hospitalières	32	0,4 %	68,8 %	-
Centre de soins avec/sans hébergement	9	0,6 %	77,8 %	262,9
Centre d'hébergement pour personnes âgées	385	1,2 %	77,9 %	138,8
Centres hospitaliers généraux	1 075	0,8 %	67,5 %	143,4
Centres hospitaliers régionaux	216	0,4 %	61,1 %	147,4
Centres hospitaliers spécialisés	53	0,4 %	79,2 %	156,4
Établissements publics à caractère sanitaire ou social	40	0,4 %	77,5 %	99,4
Hôpitaux locaux	117	0,8 %	72,6 %	168,4
Ensemble	1 927	0,7 %	69,8 %	145,3

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

Champ : Échantillon de 278 872 agents, représentant 30 % 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.

Figure 8.7-1 : Contraintes physiques dans le cadre du travail en 2016
[en %]

Agents ou salariés déclarant...	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 exposés 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 – Dessi.

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.

Figure 8.7-2 : Exposition aux risques chimiques ou biologiques en 2017
[en %]

Agents ou salariés déclarant...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Être exposés à au moins un produit chimique	14,6	38,5	57,0	33,3	32,1	32,3
Être exposés à au moins trois agents chimiques	9,6	19,7	24,9	16,9	14,4	14,9
Être exposés à au moins un solvant	8,6	11,8	35,8	16,0	12,7	13,4
Être exposés à au moins un agent chimique cancérigène	8,2	15,2	7,7	10,7	11,1	11,0
Être exposés à au moins un produit chimique 10 h ou plus par semaine	1,6	10,1	10,5	6,8	8,4	8,1
Être exposés à au moins un produit chimique de manière importante par sa durée et/ou par son intensité	0,6	5,1	5,4	3,4	4,8	4,5
Être exposés à des agents biologiques	26,6	43,0	72,8	43,3	20,0	24,9
Travailler au contact d'un réservoir humain ⁽¹⁾	24,0	24,2	69,4	34,4	10,8	15,8
Travailler au contact d'un réservoir animal ⁽²⁾	2,2	6,1	1,2	3,4	2,3	2,6

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2017. Traitement Dares, DGT et DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte), salariés ; FPE : hors personnels non-enseignants de l'Éducation nationale.

Lecture : 38,5 % des agents de la fonction publique territoriale sont exposés à au moins un produit chimique.

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

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

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 – Dessi.

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 des 12 derniers mois.

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 – Dessi.

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 eux-mêmes la façon d'atteindre les objectifs fixés	85,6	80,3	77,4	82,0	76,0	77,4
Régler eux-mêmes 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 – Dessi.

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 : Situations de tension, comportements hostiles ou agressions en 2016

[en %]

Agents ou salariés déclarant...	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 – Dessi.

Champ : France, salariés.

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

(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 : Conflits de valeur en 2016

[en %]

Agents ou salariés déclarant...	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 – Dessi.

Champ : France, salariés.

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