

Les conditions de travail dans la fonction publique

4

Temps et organisation du temps de travail
dans la fonction publique **4.1**

4.1 Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

Claire CHARAVEL
DGAFP¹

Chiffres clés

En 2020, la **durée annuelle effective** des agents de la fonction publique à temps complet est de **1 599 heures**.
FPE : 1 656 heures.
FPT : 1 514 heures.
FPH : 1 670 heures.

Évolution de la **durée travaillée** entre 2019 et 2020 :
FPE : -81 heures,
FPT : -73 heures,
FPH : +64 heures.

En 2020, **4,8 %** des agents de la fonction publique (**3,3 %** de la FPE, **5,9 %** de la FPT et **6,1 %** de la FPH) en emploi au sens du BIT ont été **absents pour raison de santé** contre **4,4 %** des salariés du privé.

En 2020, les agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, déclarent une durée annuelle effective de 1 599 heures, soit 41 heures de moins par rapport à 2019. La durée annuelle effective travaillée s'établit à 1 656 heures dans la fonction publique de l'État (FPE) (-81 heures) et à 1 514 heures dans la fonction publique territoriale (FPT) (-73 heures). L'année 2020 a en effet été marquée par la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid 19. En raison de leur mobilisation pendant la crise sanitaire, les agents de la fonction publique hospitalière (FPH) ont vu leur durée de travail augmenter, passant de 1 606 heures à 1 670 heures en 2020 (+64 heures). Ils ont en effet réalisé plus d'heures supplémentaires (+10,3 heures) et pris moins de jours de congés au cours de l'année (-5 jours). Si la baisse de la durée travaillée a été relativement contenue dans la fonction publique, elle est beaucoup plus marquée dans le secteur privé (-135 heures) pour s'établir à 1 576 heures.

Au sein de la fonction publique, entre 2019 et 2020, la durée annuelle effective des cadres a augmenté de 42 heures malgré un nombre d'heures supplémentaires effectuées sur l'année en baisse (-13,9 heures). Ils ont pris moins de jours de congés (31 jours, soit 7 jours de moins). Par ailleurs, l'essor du travail à domicile, en particulier pendant le confinement de mi-mars à mi-mai 2020, a permis le maintien de leur activité. La durée travaillée des professions intermédiaires, des employés et des ouvriers a, quant à elle, diminué (-29 heures et -81 heures).

Les agents de la fonction publique à temps complet travaillant dans les familles de métiers liés aux soins ont vu augmenter leur durée travaillée en 2020, passant de 1 599 heures à 1 696 heures (+97 heures). Les durées travaillées se sont en revanche effondrées pour les familles de métiers liées à l'entretien, maintenance (1 352 heures), aux espaces verts, paysages (1 425 heures) et aux bâtiment et travaux publics (1 438 heures). Les agents des métiers liés aux services à la personne et à la sécurité-défense sont ceux qui déclarent les durées travaillées les plus élevées en 2020 (1 913 heures et 1 806 heures).

Comme pour les agents à temps complet, la durée annuelle effective des agents de la fonction publique travaillant à temps partiel a diminué par rapport à 2019 (-75 heures, soit 943 heures). Ce recul est plus marqué pour les agents de la FPE (-81 heures) et de la FPT (-82 heures) que pour les agents de la FPH (-24 heures). En raison de quotités de travail plus faibles, les agents de la FPT sont ceux ayant les durées travaillées les moins élevées (871 heures) par rapport aux agents de la FPE (945 heures) et de la FPH (1 122 heures).

¹ Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, les agents de la fonction publique peuvent être soumis à des contraintes liées à l'organisation du travail. En 2019, comme précédemment, les agents de la FPH sont plus souvent soumis à des horaires de travail atypiques (horaires alternants, travail le dimanche, de nuit, etc.) que l'ensemble des salariés. Ces agents sont aussi plus souvent que les autres confrontés à des contraintes de rythme et à une intensité du travail élevée.

Entre 2019 et 2020, la part des agents de la fonction publique absents pour raison de santé a augmenté, surtout pour les agents de la FPH. Les absences pour raison de santé sont plus fréquentes dans la fonction publique, en particulier dans la FPT et la FPH, que dans le secteur privé, en partie en raison d'effets de structures (plus de femmes et âge plus élevé dans la fonction publique). Mais les conditions de travail (horaires de travail atypiques, risques psychosociaux, etc.) jouent aussi un rôle important dans les absences pour raison de santé, accentué par le contexte sanitaire de 2020, notamment pour la FPH.

Durées travaillées dans la fonction publique

Depuis 2002, dans l'ensemble de la fonction publique (comme dans le secteur privé), la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine pour un agent à temps complet, soit une durée annuelle de 1 607 heures. La nouvelle durée du temps de travail dans la fonction publique a ainsi été déterminée comme suit :

Nombre de jours dans l'année (1)	365
Nombre de jours de repos hebdomadaires (2)	104 (2 x 52 semaines)
Nombre de jours fériés hors week-end (en moyenne) (3)	8 (en pratique entre 7 et 10)
Nombre de jours de congés annuels (4)	25
Nombre de jours de travail (5) = (1) - (2) - (3) - (4)	228
Nombre de semaines travaillées (6) = (5)/5	45,6
Nombre d'heures travaillées annuellement (7) = (6) X 35h/semaine	1596

Source : Philippe Laurent, *Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique*, mai 2016.

Ce volume de 1 596 heures arrondi à 1 600 heures a ensuite été porté à 1 607 heures à compter du 1^{er} janvier 2005 en raison de l'institution de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

La durée hebdomadaire du travail est une durée de référence. Certains agents doivent en effet travailler plus de 35 heures par semaine, certains employeurs ayant préféré conserver un horaire hebdomadaire supérieur aux 35 heures. Lorsque c'est le cas, le salarié bénéficie en compensation de jours supplémentaires de repos pour réduction du temps de travail (RTT) afin de respecter les 1 607 heures annuelles. Une fois les jours de RTT accordés, les heures effectuées au-delà de la durée légale sont considérées comme des heures supplémentaires.

À l'inverse, des dispositions propres à l'emploi occupé par l'agent et à ses conditions d'exercice peuvent amener à des dérogations à la baisse par rapport à la durée légale, comme le travail de nuit, le travail le dimanche ou le travail en horaires décalés. Par exemple, lorsqu'un agent effectue au moins 90 % de son temps de travail annuel en travail de nuit, la durée légale du travail est ramenée à 32 h 30 par semaine.

Outre le recours aux heures supplémentaires ou les sujétions particulières liées aux conditions d'exercice, d'autres facteurs peuvent faire varier la durée effective du travail comme les absences (pour maladie, congé

4.1 Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

maternité ou paternité, jours de grève, etc.). Certains agents peuvent également avoir des jours de congés supplémentaires, comme les jours de fractionnement par exemple. Par ailleurs, les différentes formes d'organisation du temps de travail, comme le forfait annuel en jours ou les horaires variables, peuvent aussi faire varier la durée effective du travail (**Encadré 1**).

L'enquête Emploi de l'Insee, dont la collecte est réalisée tout au long de l'année, permet de mesurer plusieurs indicateurs du temps de travail :

- La **durée habituelle hebdomadaire**, qui s'applique à une semaine normale, sans événement exceptionnel (congé ou absence), et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, y compris les dépassements horaires habituels ainsi que les heures supplémentaires. Cette durée travaillée diffère donc de la durée collective hebdomadaire, qui correspond à l'horaire collectif de travail prévu par l'employeur.
- La **durée effective**, qui, contrairement à l'indicateur précédent, 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, jour férié, maladie, accident, maternité, paternité, formation ou grève.

La durée habituelle hebdomadaire ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année mais est indicatrice de l'organisation générale du temps de travail. La durée effective, rapportée à l'année complète, est en revanche l'indicateur le plus pertinent pour la mesure du temps de travail car intégrant les éléments de variations individuelle, saisonnière et conjoncturelle du temps de travail.

En raison d'une organisation du travail particulière, les résultats présentés ici excluent les enseignants dont le temps de travail est complexe à mesurer et conduit à être sous-évalué ; dans l'enquête Emploi, la durée déclarée 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, enquête non régulière mais mieux adaptée à la mesure de leur temps de travail, la durée de travail hebdomadaire des enseignants du premier degré à temps complet s'élève à 44 heures (dont 9 h 30 de travail à domicile) et celle des enseignants du second degré est de 41 heures (dont 12 h 36 à domicile).

Encadré 1 : Les outils d'aménagement de la durée du travail

Le forfait annuel en jours

La durée du travail d'un salarié peut être déterminée sous la forme d'un forfait en jours. Dans ce cas, le décompte du temps de travail repose sur un nombre de jours par an, plutôt que sur un nombre d'heures hebdomadaires. Cette organisation du travail peut être proposée uniquement aux cadres et aux salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

En 2020, d'après l'enquête Emploi, dans la fonction publique, 9 % des agents sont concernés par ce dispositif contre 14 % des salariés du secteur privé. Ce pourcentage s'élève à 13 % dans la FPE, à 10 % dans la FPH et à 6 % dans la FPT. Quels que soient le secteur et le versant, cette organisation du temps de travail est plus répandue parmi les cadres et les professions intellectuelles supérieures et concerne plus souvent les hommes (voir Base de données sociales¹, **Figure 8.1-2**).

Dans la fonction publique, les agents à temps complet au forfait jours déclarent des durées travaillées supérieures aux agents n'étant pas soumis à ce régime horaire (1 873 heures sur l'année et 43,7 heures par semaine contre 1 567 heures et 38,8 heures). Entre 2017 et 2020, cette durée a augmenté de 5,2 % pour les agents au forfait jours, et l'écart entre agents au forfait et ceux soumis au régime horaire s'est accru.

Les horaires variables

La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités de service. L'horaire variable comporte des plages fixes pendant lesquelles la présence de l'agent est obligatoire et des plages

¹ La Base de données sociales (BDS), accessible uniquement en ligne, regroupe toutes les fiches thématiques du Rapport annuel.

4 Les conditions de travail dans la fonction publique

mobiles à l'intérieur desquelles l'agent choisit ses heures d'arrivée et de départ. Un dispositif dit de « crédit-débit » peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. Cette organisation du travail implique un contrôle des horaires des agents.

Les heures supplémentaires

Dans la fonction publique, les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par un agent à la demande de son chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles peuvent donner lieu soit à un repos compensateur, soit à une indemnisation.

Dans la FPE et la FPT, un agent ne peut pas accomplir plus de 25 heures supplémentaires par mois, sauf circonstances exceptionnelles. Dans la FPH, la limite du nombre d'heures supplémentaires dépend du cycle de travail. De façon générale, un agent ne peut pas effectuer plus de 240 heures supplémentaires par an. Quand la durée du cycle de travail est inférieure ou égale à un mois, un agent ne peut pas effectuer plus de 20 heures supplémentaires par mois. Quand la durée du cycle de travail est supérieure à un mois, le plafond mensuel d'heures supplémentaires est déterminé en divisant 240 heures par 52 semaines puis en multipliant ce résultat par le nombre de semaines composant le cycle de travail.

Le temps partiel

Un agent de la fonction publique peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs (naissance d'un enfant, raison de santé, etc.). Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit ou accordé, sous réserve des nécessités de service. Le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable. L'agent peut demander à travailler à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein.

Le temps partiel peut être organisé dans le cadre quotidien (avec une réduction de la durée du travail chaque jour), hebdomadaire (le nombre de jours travaillés par semaine est réduit), d'un cycle de travail ou encore annuel.

Une durée hebdomadaire habituelle stable pour les agents de la fonction publique à temps complet en 2020

En 2020, les agents de la fonction publique à temps complet déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 39,3 heures (**Figure V4-1**). Cette durée est similaire à celle des salariés du secteur privé (39,2 heures). Dans les deux cas, un certain nombre d'employeurs ont préféré conserver un horaire hebdomadaire supérieur aux 35 heures de référence en accordant en contrepartie des jours de RTT. Ces heures habituelles peuvent être compensées ou non, considérées comme des heures supplémentaires ou non.

Parmi les agents de la fonction publique, les agents de la FPE déclarent une durée habituelle plus élevée (40,6 heures par semaine) que les agents de la FPH (39,1 heures) et de la FPT (38,5 heures). Entre 2019 et 2020, la durée hebdomadaire habituelle a augmenté dans la FPH (+0,7 heure), alors qu'elle a diminué dans la FPE (-0,7 heure). Dans la FPT, celle-ci est restée stable.

Une durée annuelle effective travaillée en baisse par rapport à 2019 en raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid 19

Selon les déclarations des agents de la fonction publique à temps complet, leur durée annuelle effective est évaluée à 1 599 heures en 2020, soit 41 heures de moins par rapport à 2019 (**Figure V4-1**). L'année 2020 a en effet été marquée par la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid 19. La période du confinement de mi-mars à mi-mai 2020 a ainsi entraîné une forte baisse de la durée travaillée (**Encadré 2**). La durée annuelle effective travaillée s'établit à 1 656 heures dans la FPE et à 1 514 heures dans la FPT, soit, respectivement, une baisse de 81 heures et de 73 heures par rapport à 2019. Seuls les agents de la FPH ont vu leur durée de travail augmenter, passant de 1 606 heures à 1 670 heures en 2020, soit une hausse de 64 heures. En raison de leur très forte mobilisation pendant la crise sanitaire, les agents de la FPH sont les agents de la fonction publique ayant la durée annuelle effective travaillée la plus élevée cette année 2020.

4.1 Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

La hausse de la durée annuelle effective des agents de la FPH en 2020 s'explique par une augmentation du nombre d'heures supplémentaires par rapport à 2019 (+10,3 heures), mais aussi par la baisse du nombre de congés pris au cours de l'année (-5 jours). Les agents de la FPH sont en effet ceux qui ont pris le moins de jours de congés, avec 27 jours contre 30 jours pour les agents de la FPT et 36 jours pour les agents de la FPE (**Encadré 3**). Ces derniers sont plus souvent soumis que dans les deux autres versants à des régimes horaires forfaitaires ou à des durées collectives hebdomadaires supérieures aux 35 heures donnant droit à des jours de RTT en contrepartie.

Si la baisse de la durée annuelle effective travaillée a été relativement contenue dans la fonction publique, elle est beaucoup plus marquée dans le secteur privé (-135 heures) pour s'établir à 1 576 heures contre 1 711 heures en 2019, soit, cette année, une durée inférieure à celle des agents de la fonction publique. Le recours au chômage partiel ou technique et à l'arrêt de l'activité pour certaines professions (vendeurs, serveurs, etc.) lors des différents confinements explique cette très forte baisse de la durée travaillée des salariés du privé².

Pour les agents de la FPE et de la FPT ainsi que pour les salariés du secteur privé, la durée annuelle effectivement travaillée est ainsi, en 2020, à son niveau le plus faible depuis 2013 (année de démarrage de ces statistiques), tandis qu'elle est, au contraire, à son niveau le plus élevé pour les agents de la FPH (**Figure V4-1 bis**).

Figure V4-1 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent ou par salarié à temps complet selon le type d'employeur en 2020

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé
Durée annuelle effective (en heures)	1 656	1 514	1 670	1 599	1 576
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	40,6	38,5	39,1	39,3	39,2
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	59,9	34,4	64,1	50,1	48,9
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	36	30	27	31	26
Évolution 2020/2019					
Durée annuelle effective (en heures)	-81	-73	+64	-41	-135
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	-0,7	0,0	+0,7	-0,1	-0,1
Heures supplémentaires dans l'année	-7,3	-4,0	+10,3	-1,5	-6,7
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	-2	-5	-5	-4	-1

Source : Enquête Emploi 2020, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique, hors enseignants, et salariés du privé à temps complet, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France entière (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le calcul des congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents et salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal et ne prend pas en compte les apprentis et les stagiaires en plus des bénéficiaires des contrats aidés.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence et extrapolé à l'année (soit multiplié par 52 semaines).

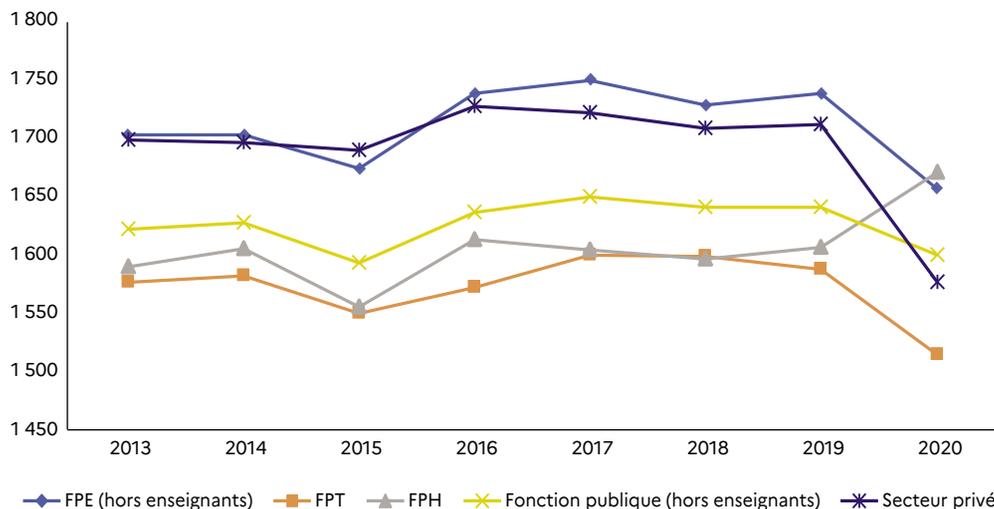
Lecture : En 2020, les agents de la FPE à temps complet déclarent une durée habituelle hebdomadaire de 40,6 heures par semaine.

2 Jauneau Y., Vidalenc J., « Durée travaillée et travail à domicile pendant le confinement : des différences marquées selon les professions », *Insee Focus*, n° 207, octobre.

4 Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure V4-1 bis : Évolution des durées annuelles effectives travaillées des agents ou des salariés à temps complet

(en heures)



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Personne ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France métropolitaine en 2013 ; France entière (hors Mayotte) depuis 2014. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : En 2020, dans la fonction publique (hors enseignants), la durée annuelle effective du travail des agents occupant un emploi à temps complet est de 1 599 heures contre 1 576 heures dans le secteur privé.

Encadré 2 : Durée travaillée pendant le confinement, de mi-mars à mi-mai 2020

La crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid 19 a constitué une situation inédite par l'ampleur de son impact sur l'activité des personnes en emploi, en particulier lors du confinement de mi-mars à mi-mai 2020. Si, dans certains secteurs, l'activité s'est brusquement arrêtée, le recours massif au travail à domicile a, au contraire, permis de contenir la chute de l'activité pour les secteurs ayant pu y recourir.

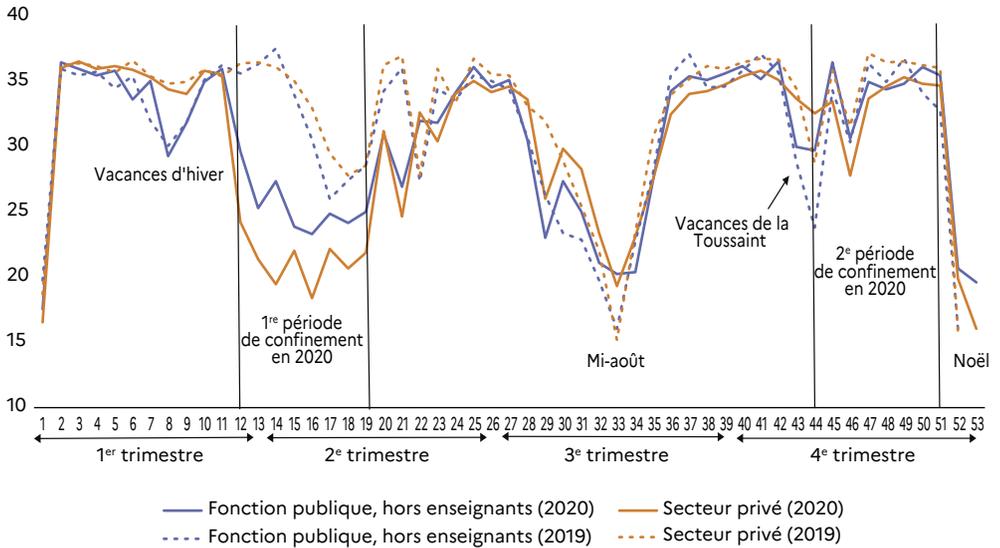
Pendant la période de confinement¹, la durée travaillée des agents, hors enseignants, à temps complet a ainsi fortement chuté par rapport à la même période en 2019, comme celle des salariés du secteur privé (**Figures V4. E2-1**). En effet, dans la fonction publique (malgré le recul des congés pris), la durée travaillée a diminué de 20,3 %, pour s'établir en moyenne à 25,4 heures effectivement travaillées par semaine, contre 31,9 heures sur la même période l'année précédente. Au sein de la fonction publique, la chute a été plus importante pour les agents de la FPT (-34,8 % de la durée travaillée) que pour ceux de la FPE (-20,9 %). Seuls les agents de la FPH ont connu une hausse de leur durée travaillée pendant cette période (+4,2 %) par rapport à 2019. Mais c'est dans le secteur privé que la diminution de la durée travaillée a été la plus importante avec une baisse de 35,3 % (21,2 heures en moyenne par semaine, contre 32,8 heures l'année précédente). Après cette période, le nombre d'heures effectivement travaillées s'est redressé pour revenir à des durées similaires à celles de l'année dernière.

Au total, au deuxième trimestre de l'année 2020, la durée travaillée par agent à temps complet (y compris ceux en congé ou absents pour une autre raison) a baissé de 10,2 % dans la fonction publique (-16,5 % dans la FPT, -14,2 % dans la FPE et +6,4 % dans la FPH) après une première chute de 4,3 % au premier trimestre, contre une baisse de 19,4 % dans le secteur privé (et de 6,6 % au premier trimestre).

¹ Dans l'enquête Emploi, la période du confinement correspond à la période allant du 16 mars au 10 mai 2020. La période équivalente en 2019 est celle allant du 18 mars au 12 mai 2019.

4.1 Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

Figure V4.E2-1 : Nombre moyen d'heures effectivement travaillées des agents et des salariés à temps complet au cours des semaines de l'année



Source : Enquêtes Emploi 2019 et 2020, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique, hors enseignants, et salariés du privé à temps complet, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France entière (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : L'année 2020 comporte 53 semaines.

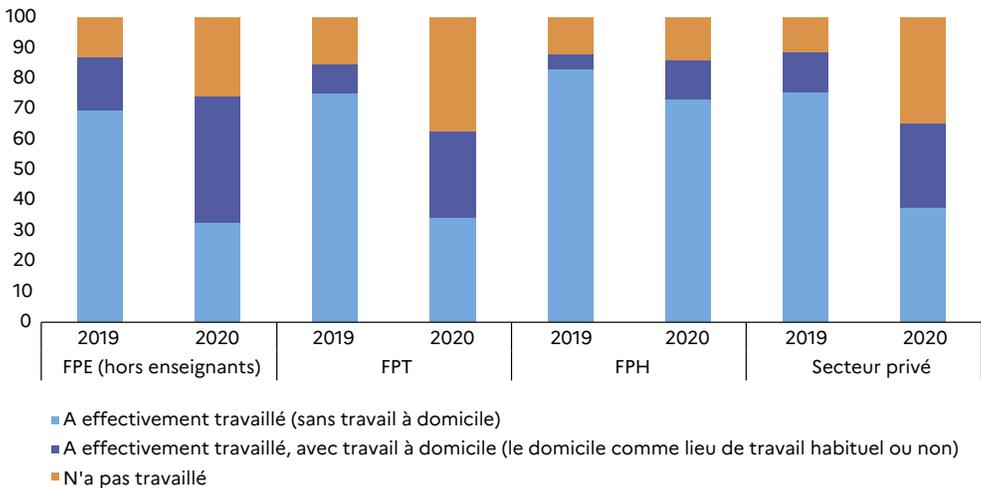
Lecture : En 2020, les agents de la fonction publique à temps complet ont travaillé en moyenne 25,3 heures en semaine 13.

Pendant le confinement, le recours au travail à domicile² s'est beaucoup développé dans la fonction publique (hors enseignants), en particulier dans la FPE, permettant de limiter la baisse d'activité (**Figure V4.E2-2**). Ainsi, parmi les agents de la FPE à temps complet, 42 % ayant travaillé au moins une heure au cours de la semaine de référence ont déclaré avoir travaillé (au moins en partie) à domicile au cours des quatre dernières semaines, alors qu'ils n'étaient que 18 % à la même période en 2019 (+24,3 points). Le travail à domicile s'est aussi développé dans la FPT : 28 % des agents ayant effectivement travaillé ont eu recours à celui-ci (+18,5 par rapport à 2019), mais probablement de façon moins généralisée. Cette information sur le travail à domicile est retenue uniquement pour les agents ayant travaillé au cours de la semaine de référence. Sans distinguer la raison pour laquelle les agents n'ont pas du tout travaillé au cours de la semaine, leur part est supérieure à celle des agents de la FPE durant le confinement : en moyenne, 37 % des agents de la FPT n'ont pas travaillé au cours de la semaine (soit 22,2 points de plus par rapport à 2019), contre seulement 26 % des agents de la FPE. Cette situation des agents de la FPT est similaire à celle des salariés du secteur privé puisque 35 % des salariés n'ont pas travaillé du tout la semaine de référence, tandis que 28 % des salariés ayant effectivement travaillé l'ont fait à domicile (+14,4 points par rapport à 2019). En raison de leurs professions et de leur mobilisation face à la crise, les agents de la FPH ont, eux, majoritairement travaillé, sans travail à domicile pendant le confinement.

² Le travail à domicile est ici mesuré au cours des quatre dernières semaines se terminant à la fin de la semaine de référence pour les personnes en emploi au cours de la semaine. Le travail à domicile peut ne concerner qu'une partie du temps de travail et est plus large que le télétravail au sens du code du travail.

4 Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure V4.E2-2 : Part des agents et des salariés à temps complet, selon le fait d'avoir effectivement travaillé au cours de la semaine et d'avoir travaillé à domicile* pendant la période du confinement
(en %)



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique, hors enseignants, et salariés du privé à temps complet, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France entière (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

* Au moins une fois au cours des quatre dernières semaines, qu'il s'agisse ou non de leur lieu de travail habituel, et que ce soit ou non dans le cadre du télétravail.

Note : La période du confinement correspond à la période allant du 16 mars au 10 mai 2020. La période équivalente en 2019 est celle allant du 18 mars au 12 mai 2019.

Lecture : En 2020, en moyenne, pendant la période du confinement, 42 % des agents de la FPE à temps complet ayant travaillé au moins une heure pendant la semaine ont travaillé au moins une fois à leur domicile au cours des quatre semaines précédentes. En 2019, ils étaient 18 %.

Parmi les agents de la fonction publique à temps complet, les cadres sont ceux dont la durée travaillée a le moins diminué pendant le confinement (-4,2 %). Les professions intermédiaires ont en revanche vu leur durée travaillée baisser de 15,3 % et les employés et ouvriers de 30,4 %. Contrairement à ces catégories socioprofessionnelles, les cadres, par leurs activités, ont en effet pu massivement recourir au travail à domicile. Pendant cette période, 61 % des cadres ayant travaillé au moins une heure pendant la semaine ont travaillé à domicile contre 31 % des professions intermédiaires et seulement 14 % des employés et des ouvriers. Entre cette période et celle équivalente en 2019, le travail à domicile a ainsi bondi pour les cadres (+31,8 points) mais aussi, dans une moindre mesure, pour les professions intermédiaires (+20,5 points) et les employés et les ouvriers (+9,1 points).

Aussi, les agents à temps complet des métiers liés à l'Entretien, maintenance, au Bâtiment et travaux publics, aux Espaces verts, paysages et aux Sports et loisirs, animation, culture sont ceux dont la durée travaillée a le plus chuté pendant la période du confinement (respectivement de -50,2 %, -48,9 %, -42,4 % et -40,5 %). Ce sont aussi ces métiers pour lesquels le recours au travail à domicile est difficilement possible.

4.1 Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

Les hommes déclarent des durées travaillées plus longues que les femmes

En 2020, pour les hommes comme pour les femmes, la durée effective travaillée est un peu plus élevée dans la fonction publique que dans le secteur privé (**Figure V4-2**) : elle est respectivement de 1 658 heures, contre 1 616 heures pour les hommes, et de 1 556 heures, contre 1 516 heures pour les femmes. Entre 2019 et 2020, elle a légèrement plus diminué pour les hommes que pour les femmes.

Que ce soit dans le secteur public ou privé, les hommes déclarent une durée effective travaillée plus élevée que les femmes (+102 heures dans la fonction publique et +100 heures dans le secteur privé). Les hommes réalisent notamment plus d'heures supplémentaires dans l'année : +16,6 heures par rapport aux femmes dans la fonction publique et +18 heures dans le secteur privé. Les femmes ont également un nombre de jours moyen d'absence au cours de l'année pour raison de santé – maladie, y compris garde enfant malade, ou accident du travail – plus élevé que les hommes (**voir dernière partie**).

Figure V4-2 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon le sexe en 2020

	Ensemble fonction publique			Secteur privé		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Durée annuelle effective (en heures)	1 658	1 556	1 599	1 616	1 516	1 576
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	40,2	38,7	39,3	39,7	38,3	39,2
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	59,6	43,0	50,1	56,1	38,1	48,9
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	31	31	31	26	26	26
Évolution 2020/2019						
Durée annuelle effective (en heures)	-43	-38	-41	-137	-132	-135
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	+0,1	-0,2	-0,1	0,0	-0,1	-0,1
Heures supplémentaires dans l'année	-1,0	-1,6	-1,5	-8,1	-4,4	-6,7
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	-3	-4	-4	-1	-2	-1

Source : Enquête Emploi 2020, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique, hors enseignants, et salariés du privé à temps complet, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France entière (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le calcul des congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents et les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal et ne prend pas en compte les apprentis et les stagiaires en plus des bénéficiaires des contrats aidés.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence et extrapolé à l'année (soit multiplié par 52 semaines).

Lecture : En 2020, les hommes à temps complet travaillant dans la fonction publique déclarent avoir effectué 59,6 heures supplémentaires au cours de l'année.

Quel que soit le versant de la fonction publique, les hommes ont une durée travaillée plus élevée que les femmes (**Figure V4-3**), en particulier dans la FPE et la FPH. Les hommes y réalisent en effet beaucoup plus d'heures supplémentaires que les femmes (+27 heures dans la FPE et +30,3 heures dans la FPH). Par rapport à 2019, l'écart entre la durée travaillée des hommes et celle des femmes s'est accru dans ces deux versants, puisqu'il est passé de 107 heures à 154 heures en 2020 dans la FPE et de 105 heures à 289 heures dans la FPH. Le nombre d'heures travaillées a ainsi beaucoup plus diminué pour les femmes dans la FPE (-110 heures) que pour les hommes (-60 heures). Si la durée travaillée a augmenté dans la FPH, c'est surtout davantage le cas des hommes (+203 heures par rapport à 2019) que des femmes (+24 heures). Leur nombre d'heures supplémentaires sur l'année a augmenté de 23,2 heures, pour atteindre 87,2 heures en 2020, contre seulement +6,6 heures pour les femmes. En revanche, dans la FPT, la durée travaillée a surtout diminué pour les hommes (-109 heures contre -45 heures pour les femmes). Dans ce versant, les hommes appartiennent plus souvent à la catégorie des ouvriers, dont la baisse de la durée travaillée a été très marquée en 2020 (**cf. point suivant**).

4 Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure V4-3 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon le versant et le sexe en 2020

	FPE		FPT		FPH	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Durée annuelle effective (en heures)	1 723	1 569	1 516	1 513	1 891	1 602
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	41,5	39,4	38,1	38,8	42,4	38,1
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	71,5	44,5	38,4	31,3	87,2	56,9
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	35	37	29	31	29	27
Évolution 2020/2019						
Durée annuelle effective (en heures)	-60	-110	-109	-45	+203	+24
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	-0,6	-0,9	-0,1	0,0	+2,7	+0,1
Heures supplémentaires dans l'année	-2,8	-13,2	-7,5	-1,1	+23,2	+6,6
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	-3	0	-3	-6	-6	-5

Source : Enquête Emploi 2020, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique, hors enseignants, à temps complet, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France entière (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le calcul des congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal et ne prend pas en compte les apprentis et les stagiaires en plus des bénéficiaires des contrats aidés.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence et extrapolé à l'année (soit multiplié par 52 semaines).

Lecture : En 2020, les hommes à temps complet travaillant dans la FPE déclarent une durée annuelle effective de 1 723 heures.

Encadré 3 : Saisonnalité des congés payés, RTT ou CET dans la fonction publique

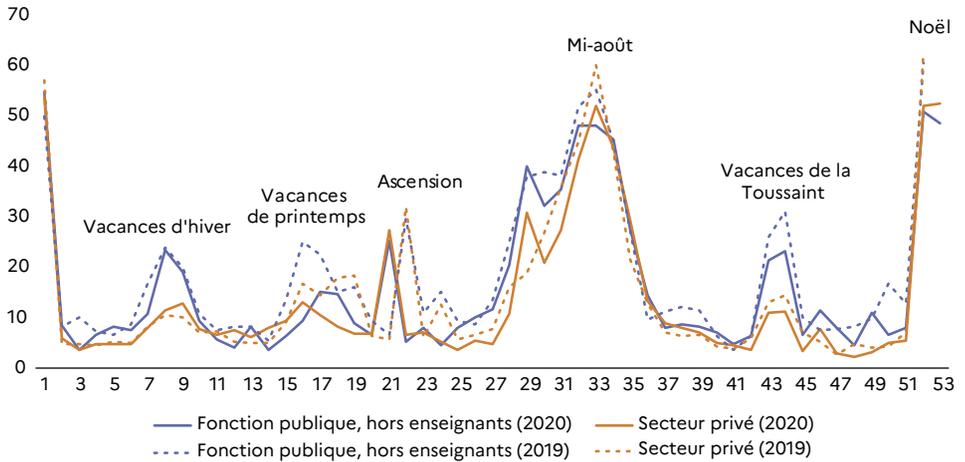
Dans la fonction publique, un agent, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel, à temps complet ou à temps partiel, a droit à un nombre de jours de congés annuels rémunérés par année civile, d'une durée égale à 5 fois le nombre de jours travaillés par semaine (5 semaines pour un temps complet). Des jours de récupération du temps de travail (RTT) peuvent être attribués en cas de dépassement de la durée horaire légale de travail fixée à 35 heures. Leurs conditions d'utilisation et de décompte sont fixées par l'administration. S'ils ne sont pas utilisés une année, les agents peuvent déposer des jours de congés payés sur leur compte épargne temps (CET) pour les utiliser plus tard (**Encadré 4**).

L'enquête *Emploi* de l'Insee étant réalisée en continu sur l'année, elle permet d'estimer la part des agents en congés payés, RTT ou CET, au cours des différentes semaines de l'année. Les agents de la fonction publique prennent davantage leurs congés pendant l'été et les fêtes de fin d'année, comme les salariés du secteur privé (**Figure V4.E3-1**). Néanmoins, entre 2019 et 2020, le nombre d'agents ayant pris des congés pendant l'été est en baisse. Le recul en 2020 de la prise de congés est réparti sur l'ensemble de l'année avec, pratiquement tout au long des semaines de l'année, un taux d'agents en congé inférieur à celui de 2019.

À la mi-août, 47,7 % des agents de la fonction publique à temps complet et hors enseignants ont pris des jours de congés ordinaires (y compris jours de RTT et de CET) contre 54,6 % en 2019 à la même période. C'est dans la FPH que la baisse est la plus importante à la mi-août, avec 15,2 points de moins (20,9 % en 2020 contre 36,1 % en 2019). Les agents de la FPE et de la FPT sont respectivement 52,9 % (-11,1 points) et 54,5 % (-6,3 points) à avoir pris des congés ordinaires à la mi-août (**Figure V4.E3-2**).

Les autres périodes propices à la prise de congés coïncident avec les autres vacances scolaires (hiver, printemps et de la Toussaint). En 2020, contrairement aux vacances d'hiver, celles du printemps et de la Toussaint ont coïncidé avec les périodes de confinement liées à l'épidémie de Covid 19. En raison notamment des restrictions de déplacement, le nombre d'agents de la fonction publique - quel que soit le versant - et des salariés du secteur privé ayant pris des congés ordinaires à ces périodes de l'année est donc moins élevé par rapport à 2019 malgré l'obligation finalement adoptée d'un minimum de congés à prendre, sauf contrainte de service, avant la fin du confinement.

Figure V4.E3-1 : Part des agents de la fonction publique et des salariés du privé à temps complet en congés payés, RTT ou CET au cours des semaines de l'année (en %)



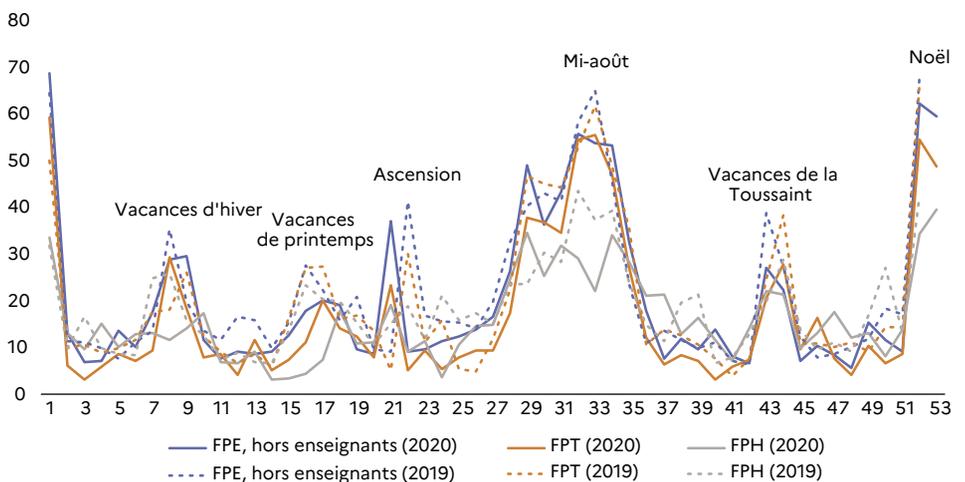
Source : Enquêtes Emploi 2019 et 2020, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique, hors enseignants, et salariés du privé à temps complet ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal, hors apprentis, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés. France entière (sauf Mayotte).

Note : L'année 2020 comporte 53 semaines.

Lecture : En 2020, 47,7 % des agents de la fonction publique à temps complet ont pris des jours de congés ordinaires (y compris jours de RTT et de CET) à la mi-août contre 54,6 % en 2019 à la même période.

Figure V4.E3-2 : Part des agents de la fonction publique à temps complet en congés payés, RTT ou CET au cours des semaines de l'année selon le versant (en %)



Source : Enquêtes Emploi 2019 et 2020, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal, hors apprentis, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés. France entière (sauf Mayotte).

Note : L'année 2020 comporte 53 semaines.

Lecture : En 2020, 20,9 % des agents de la FPH à temps complet ont pris des jours de congés ordinaires (y compris jours de RTT et de CET) à la mi-août contre 36,1 % à la même période en 2019.

4 Les conditions de travail dans la fonction publique

En 2020, le recul de la durée travaillée est plus marqué pour les employés et les ouvriers

Les écarts de durée effective travaillée entre versants de la fonction publique sont notamment liés à des effets de structure. La FPE compte en effet plus de cadres et professions intellectuelles supérieures (qui ont des durées travaillées plus élevées et réalisent plus d'heures supplémentaires) tandis que les employés et les ouvriers sont plus nombreux dans la FPT et la FPH.

En 2020, les cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique travaillant à temps complet déclarent, en moyenne, une durée travaillée plus longue avec 1 870 heures (**Figure V4-4**). Les professions intermédiaires et les employés et ouvriers déclarent des durées de travail relativement proches : respectivement 1 548 heures et 1 530 heures sur l'année. Les cadres réalisent en effet beaucoup plus d'heures supplémentaires sur l'année : 76,5 heures, soit 23,5 heures de plus que les professions intermédiaires, et 37,9 heures de plus par rapport aux employés et ouvriers.

Entre 2019 et 2020, la durée annuelle effective des cadres a augmenté de 42 heures malgré un nombre d'heures supplémentaires effectué sur l'année en baisse (-13,9 heures). Ils ont en effet pris moins de jours de congés (31 jours, soit 7 jours de moins par rapport à 2019). Par ailleurs, l'essor du travail à domicile, en particulier pendant le confinement de mi-mars à mi-mai 2020, a plus facilement permis le maintien de leur activité (**Encadré 2**). En revanche, pour les professions intermédiaires et les employés et ouvriers, la durée travaillée a baissé, respectivement, de 29 heures et de 81 heures. Cette baisse est beaucoup plus marquée pour les ouvriers (-152 heures) que pour les employés (-68 heures).

Figure V4-4 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon la catégorie socioprofessionnelle en 2020

	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers	Ensemble
Durée annuelle effective (en heures)	1 870	1 548	1 530	1 599
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	43,5	38,2	38,5	39,3
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	76,5	53,0	38,6	50,1
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	31	33	30	31
Évolution 2020/2019				
Durée annuelle effective (en heures)	+42	-29	-81	-41
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	-0,3	+0,2	-0,2	-0,1
Heures supplémentaires dans l'année	-13,9	-0,3	+1,7	-1,5
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	-7	-3	-3	-4

Source : Enquête Emploi 2020, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique, hors enseignants, à temps complet, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France entière (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le calcul des congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal et ne prend pas en compte les apprentis et les stagiaires en plus des bénéficiaires des contrats aidés.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence et extrapolé à l'année (soit multiplié par 52 semaines).

Lecture : En 2020, les cadres et professions intellectuelles supérieures à temps complet dans la fonction publique déclarent une durée habituelle hebdomadaire de 43,5 heures par semaine.

4.1 Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

La durée travaillée a le moins baissé pour les familles de métiers mobilisées par la crise sanitaire

En 2020, les agents de la fonction publique à temps complet travaillant dans les familles de métiers services à la personne (du fait des assistantes maternelles) et sécurité-défense sont ceux qui déclarent les durées travaillées les plus élevées par rapport aux autres familles de métiers³ avec respectivement 1 913 heures et 1 806 heures (**Figure V4-5**). Les agents des métiers de sécurité-défense sont ceux qui ont réalisé le plus d'heures supplémentaires au cours de l'année avec 92,9 heures, soit 12,1 heures de plus par rapport à 2019.

En raison de la crise sanitaire et de l'arrêt de certaines activités pendant le premier confinement, la durée travaillée s'est en revanche effondrée pour les familles de métiers liées à l'entretien, maintenance (1 352 heures en 2020, soit 126 heures de moins), aux espaces verts, paysages (1 425 heures, soit -128 heures) et aux bâtiment et travaux publics (1 438 heures, soit -179 heures). La durée travaillée a aussi fortement chuté pour les familles de métiers liés aux finances publiques (-136 heures) et à l'éducation, formation, recherche (hors enseignants) (-126 heures). Cette dernière famille de métiers est celle dont le nombre d'heures supplémentaires a le plus reculé, avec une baisse de 48 heures, passant ainsi à 43,3 heures supplémentaires en 2020 contre 91,3 heures en 2019. Les métiers liés aux sports et loisirs, animation et culture sont, avec ceux de l'entretien, maintenance, une des familles de métiers dont la durée travaillée est la plus faible avec 1 395 heures en 2020.

Le nombre d'heures travaillées a uniquement augmenté en 2020 pour la famille de métiers liés aux soins (+97 heures, soit 1 693 heures). Le nombre d'heures supplémentaires de ces agents a notamment augmenté de 10,9 heures. Les agents de cette famille de métiers ont en effet été très mobilisés tout au long de l'année 2020.

Figure V4-5 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon la catégorie de métiers en 2020

	Durée annuelle effective (en heures)	Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	Congés payés, RTT ou CET (en jours)	Durée annuelle effective (en heures)	Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	Heures supplémentaires dans l'année	Congés payés, RTT ou CET (en jours)
Action sociale	1 498	38,2	56,5	38	-44	0,1	-1,4	-4
Administration	1 590	38,8	47,2	31	-37	0,0	-2,4	-3
Bâtiment, travaux publics	1 438	37,1	37,2	32	-179	0,0	-8,6	+3
Entretien, maintenance	1 352	36,7	19,5	33	-126	-0,1	-2,3	-4
Espaces verts, paysages	1 425	36,5	20,2	27	-128	-0,2	-12,4	-9
Finances publiques	1 541	38,8	39,4	37	-136	-0,5	-2,1	+4
Éducation, formation, recherche (hors enseignants)	1 623	41,4	43,3	39	-126	-0,4	-48,0	-4
Sécurité, défense	1 806	42,0	92,9	31	-18	-1,1	+12,1	-7
Services à la personne	1 913	45,9	24,7	29	-29	+0,9	-2,5	0
Soins	1 696	39,6	72,6	28	+97	+0,8	+10,9	-6
Sports et loisirs, animation, culture	1 395	35,1	33,3	31	-17	-1,1	-7,9	-6
Technique, informatique, transports	1 556	39,1	53,9	31	-95	+0,2	4,7	-3

Source : Enquête Emploi 2020, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique, hors enseignants, à temps complet, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France entière (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le calcul des congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal et ne prend pas en compte les apprentis et les stagiaires en plus des bénéficiaires des contrats aidés.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence et extrapolé à l'année (soit multiplié par 52 semaines).

Lecture : En 2020, les agents de la fonction publique à temps complet appartenant à la famille de métiers sécurité-défense déclarent une durée habituelle hebdomadaire de 42 heures par semaine.

3 Étant donné le très faible effectif d'agents des métiers de la justice dans l'enquête, les résultats de cette famille de métiers ne sont pas commentés ici.

4 Les conditions de travail dans la fonction publique

Des écarts de durées travaillées relativement faibles selon l'âge des agents

La durée annuelle effective du travail diminue légèrement avec l'âge. Elle est de 1 655 heures pour les agents de moins de 30 ans, soit 61 heures de plus que pour les agents âgés de 30 à 49 ans (1 594 heures) et 66 heures de plus que pour les agents de 50 ans et plus (1 589 heures) en 2020 (**Figure V4-6**). Ces écarts se sont sensiblement accrues en 2020 ; ils étaient respectivement de 36 heures et 37 heures en 2019.

La durée du travail se décompose différemment selon l'âge : les agents de moins de 30 ans ont déclaré effectuer un peu plus d'heures supplémentaires (56,9 heures) et avoir pris moins de jours de congés (25 jours en moyenne) que les agents des autres tranches d'âge.

Les agents âgés de 30 à 49 ans ont déclaré en 2020 plus d'heures supplémentaires que les agents de 50 ans ou plus (53,7 heures contre 43,1 heures), mais ont pris autant de jours de congés (32 jours en moyenne).

Entre 2019 et 2020, la durée travaillée a un peu plus diminué pour les agents âgés de 30 à 49 ans (-43 heures) et de 50 ans et plus (-46 heures) que pour ceux âgés de moins de 30 ans (-17 heures).

Figure V4-6 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon l'âge en 2020

	Moins de 30 ans	De 30 à 49 ans	50 ans et plus	Ensemble
Durée annuelle effective (en heures)	1 655	1 594	1 589	1 599
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	38,5	39,3	39,7	39,3
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	56,9	53,7	43,1	50,1
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	25	32	32	31
Évolution 2020/2019				
Durée annuelle effective (en heures)	-17	-43	-46	-41
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	-0,6	0,0	0,0	-0,1
Heures supplémentaires dans l'année	+4,6	-1,1	-4,2	-1,5
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	-7	-3	-4	-4

Source : Enquête Emploi 2020, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique, hors enseignants, à temps complet, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France entière (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le calcul des congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal et ne prend pas en compte les apprentis et les stagiaires en plus des bénéficiaires des contrats aidés.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence et extrapolé à l'année (soit multiplié par 52 semaines).

Lecture : En 2020, les agents de la fonction publique à temps complet âgés de moins de 30 ans déclarent une durée habituelle hebdomadaire de 38,5 heures par semaine.

Enfin, les agents habitant en Île-de-France⁴ déclarent une durée annuelle effective similaire à celle des agents dans l'ensemble des autres régions (1 599 heures en 2020). En 2019, elle était de 1 679 heures pour les agents résidant en Île-de-France (-81 heures entre 2019 et 2020) et de 1 631 heures pour les autres (-32 heures).

En 2020, une durée annuelle effective également en baisse pour les agents de la fonction publique à temps partiel

Les agents ne travaillant pas à temps complet peuvent soit travailler à temps partiel, soit sur un poste où la durée de travail hebdomadaire offerte par l'employeur est inférieure à la durée légale du travail ou normale chez cet employeur. Dans ce second cas, le poste occupé est qualifié de poste à temps non complet. Ces

4 La région est celle de la résidence de l'enquêté, la région où se situe le lieu de travail n'étant pas disponible dans l'enquête Emploi.

4.1 Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

postes peuvent être proposés à des contractuels dans l'ensemble de la fonction publique mais également à des fonctionnaires dans la FPT. Ici, on parle indistinctement de travail à temps partiel pour les deux situations.

Fin 2019⁵, 22 % des agents de la fonction publique travaillent à temps partiel⁶. C'est dans la FPT que le travail à temps partiel est le plus répandu puisqu'il concerne 25 % des agents, soit 2,5 points de plus que dans la FPH (23 %) et 7 points de plus que dans la FPE, y compris enseignants (18 %). En excluant les fonctionnaires enseignants de la FPE, ce taux passe à 23 % (Figure V4-7).

Quel que soit le versant de la fonction publique, le temps partiel concerne surtout les femmes. Ainsi, fin 2019, 24 % des femmes dans la FPE (31 % hors fonctionnaires enseignants), 34 % dans la FPT et 26 % dans la FPH travaillent à temps partiel. Si les femmes sont plus nombreuses à être à temps partiel, elles ont plus souvent que les hommes une quotité de travail élevée (80 % et 90 %).

Par ailleurs, hommes et femmes confondus, la plupart des agents sont à temps partiel à 80 %. C'est en particulier le cas des agents à temps partiel de la FPH, dont un peu plus de la moitié (53 %) sont à 80 %. À l'inverse, en raison du recours au temps non complet, les quotités de travail inférieures à 50 % sont plus fréquentes dans la FPT que dans les deux autres versants (17 % contre 11 % dans la FPH et 9 % dans la FPE).

Figure V4-7 : Part des agents à temps partiel dans la fonction publique et quotités de travail au 31 décembre 2019 (en %)

	Part des agents à temps partiel	Quotités de travail parmi les agents à temps partiel					
		< 50 % et quotité indéterminée	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %
FPE (hors enseignants fonctionnaires)	23,4	8,5	20,2	19,6	9,5	31,8	10,4
Hommes	12,1	17,5	22,5	11,9	10,9	27,0	10,3
Femmes	31,4	6,1	19,6	21,7	9,1	33,1	10,4
FPT	25,5	16,9	14,3	12,1	11,3	28,6	16,8
Hommes	12,0	24,7	18,7	15,6	12,7	18,0	10,2
Femmes	34,1	15,2	13,3	11,4	11,0	30,9	18,3
FPH	23,0	10,9	16,0	6,0	5,3	52,7	9,2
Hommes	14,2	30,5	24,4	10,3	7,1	21,9	5,8
Femmes	25,5	7,8	14,6	5,4	5,0	57,5	9,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDess.

Champ : Emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés. Lecture : 25,5 % des agents de la FPT travaillent à temps partiel au 31 décembre 2019. Parmi ces agents, 28,6 % ont une quotité de travail égale à 80 %.

D'après l'enquête Emploi, en 2020, les agents de la fonction publique à temps partiel, déclarent, en moyenne, une durée annuelle effective de 943 heures et une durée habituelle hebdomadaire de 26 heures. Ces durées sont supérieures à celles des salariés du secteur privé à temps partiel, qui déclarent, en moyenne, 882 heures sur l'année et 22,8 heures par semaine (Figure V4-8). Cet écart peut s'expliquer par le fait que les quotités de travail à temps partiel sont, en moyenne, plus faibles dans le secteur privé que dans le secteur public⁷. La réglementation du temps partiel dans la fonction publique limite fortement les très faibles quotités de travail. Une quotité de travail inférieure à 50 % n'est en effet possible que dans le cas d'une personne à temps partiel occupant un poste à temps non complet.

5 Les données relatives au temps partiel ainsi que les quotités de temps de travail dans la fonction publique sont issues de Siasp et non de l'enquête Emploi. Les données concernent les agents civils au 31 décembre 2019. Les résultats détaillés en effectifs physiques par sexe, statut et quotité de temps de travail sont disponibles dans le tableau 2.7-1 de la Base de données sociales.

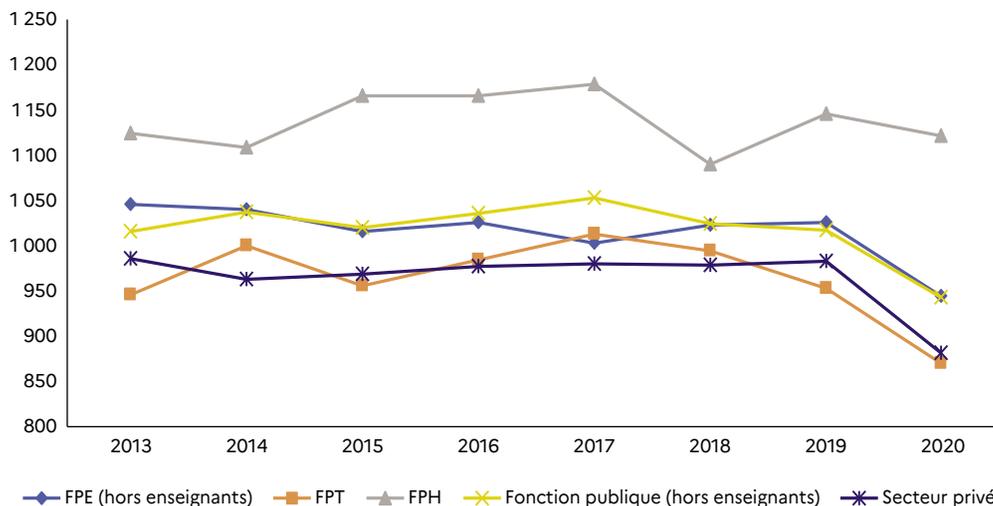
6 Selon l'enquête Emploi, en 2020, le temps partiel concerne 3,5 % des salariés de plus dans la fonction publique par rapport au secteur privé (20,3 % contre 16,8 %).

7 Une étude de la DGAFP sur le temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé montre que, en moyenne, de 2010 à 2012, seuls 13 % des agents à temps partiel de la fonction publique travaillent moins d'un mi-temps quand c'est le cas du quart des salariés à temps partiel dans le secteur privé. À l'inverse, 37 % des agents à temps partiel de la fonction publique ont une quotité de travail de 80 % contre 21 % des salariés du privé. Le temps partiel subi concerne 24 % des agents de la fonction publique contre 33 % des salariés du privé. Il est plus élevé pour les agents de la FPT (38 %) que pour ceux de la FPE (16 %) et de la FPH (9 %).

4 Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure V4-8 : Évolution des durées annuelles effectives travaillées des agents et des salariés à temps partiel

(en heures)



Sources : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique, hors enseignants, et salariés du privé à temps partiel âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France métropolitaine en 2013 ; France entière (hors Mayotte) depuis 2014. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : En 2020, dans la fonction publique, la durée annuelle effective du travail des agents occupant un emploi à temps partiel est de 943 heures contre 882 heures dans le secteur privé.

Dans la fonction publique, ce sont les agents de la FPT qui ont, en moyenne, en raison de quotités de travail plus faibles, les durées travaillées les moins élevées à temps partiel (871 heures sur l'année et 25 heures par semaine en 2020) par rapport aux agents de la FPE et de la FPH avec respectivement 945 heures et 26,5 heures et 1 122 heures et 28 heures.

La crise liée à l'épidémie de Covid 19 a entraîné une baisse de la durée annuelle effectivement travaillée des agents et des salariés à temps partiel plus marquée que pour ceux à temps complet. Ainsi, entre 2019 et 2020, la durée annuelle travaillée a diminué de 75 heures pour les agents de la fonction publique (-7 % contre -3 % pour les temps complets). Ce recul est plus marqué pour les agents de la FPE (-81 heures) et de la FPT (-82 heures), tandis qu'il a seulement diminué de 24 heures pour les agents de la FPH (1 122 heures en 2020 contre 1 146 heures en 2019). Déjà moins élevée que dans la fonction publique, la durée annuelle effectivement travaillée a surtout baissé pour les salariés du secteur privé (-102 heures par rapport à 2019, soit -10 % contre -8 % pour les temps complets).

Encadré 4 : L'utilisation du compte épargne-temps (CET) dans la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH), le compte épargne-temps (CET) a été mis en place en 2002 à la suite de l'instauration de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Dans la fonction publique territoriale (FPT), le CET a été mis en place en 2004. En 2008, une réforme globale des modalités d'utilisation des jours épargnés sur les CET a été opérée pour les agents de la FPE et de la FPT, qui ont désormais trois possibilités d'utilisation des jours stockés dans un CET :

- une utilisation en jours de congés ;
- un rachat sous la forme d'une indemnité ;
- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) pour les agents titulaires.

4.1 Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

Cette réforme a été élargie à la fonction publique hospitalière par le décret n° 2012-1366.

Les données disponibles relatives au CET sont principalement détenues par les employeurs et présentées dans leurs bilans sociaux, les enquêtes statistiques ne permettant pas d'avoir d'informations à ce sujet et les données disponibles dans les différents bilans sociaux ne sont pas homogènes entre versants.

Dans la fonction publique de l'État, certains bilans sociaux des ministères et établissements publics fournissent des informations sur le nombre d'agents disposant d'un CET et le nombre de jours déposés, notamment selon le sexe et la catégorie hiérarchique des agents (voire le secteur pour certains ministères).

L'arrêté du 22 décembre 2017 (portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013) fixe en effet une liste d'indicateurs qui doivent être présents dans les bilans sociaux, dont des informations sur le CET. Malgré cette réglementation, les bilans sociaux des ministères n'offrent pas de vision d'ensemble de la situation. Par ailleurs, certains agents n'ont pas la possibilité d'ouvrir de CET, par exemple les enseignants et les militaires.

Les données issues de la paie opérée par la Direction générale des finances publiques (DGFiP) fournissent néanmoins des informations sur les jours indemnisés ou rachetés et les jours versés au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). Le champ porte sur les fonctionnaires (hors militaires et enseignement privé) des ministères et établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) accédant aux responsabilités et compétences élargies en application de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007. Ainsi, en 2020, 1 235 000 jours ont été indemnisés ou rachetés, et 34 800 jours ont été versés au RAFP pour un total de 1 800 000 paies par mois au cours de l'année.

Dans la fonction publique territoriale, les données les plus récentes sur le CET sont disponibles dans les bilans sociaux de 2017 sur l'état des collectivités territoriales. Ainsi, au 31 décembre 2017, on comptabilise environ 615 700 agents, fonctionnaires et contractuels, ayant un CET (soit 37 % des agents contre 28 % en 2015) ouvert depuis la mise en place du dispositif en août 2004 (voir Base de données sociales, Figure 8.2-1). Parmi eux, 87 600 agents ont ouvert un CET au cours de l'année 2017.

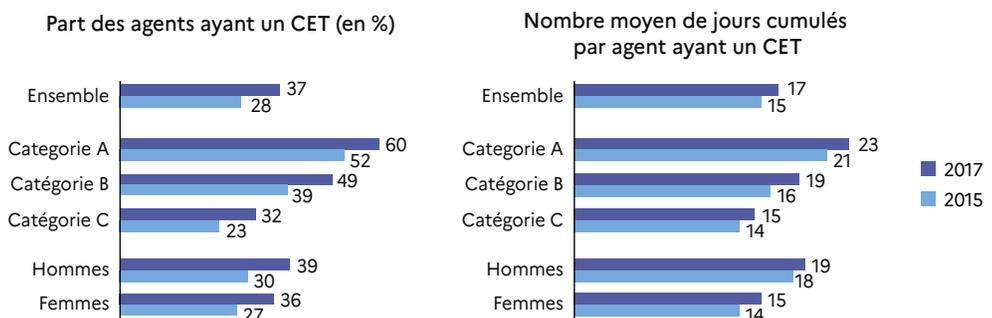
Ce sont les agents de catégorie A qui ont le plus souvent un CET : 60 % des agents de catégorie A ont un CET en 2017, contre 49 % des agents de catégorie B et 32 % des agents de catégories C (Figure V4.E4-1).

La part des hommes ayant un CET est légèrement supérieure à celle des femmes (respectivement 39 % et 36 %). Les femmes de catégorie A sont moins souvent détentrices d'un CET que les hommes de la même catégorie (respectivement 58 % et 62 %). Il en va de même pour la catégorie C (respectivement 29 % et 35 %). À l'inverse, chez les agents de catégorie B, 50 % des femmes ont un CET contre 47 % des hommes.

Les agents disposant d'un CET ont accumulé en moyenne 17 jours fin 2017 (contre 15 jours fin 2015). Il est plus élevé dans les catégories A (23 jours par agent) et moins élevé dans les catégories C (15 jours). Fin 2017, les hommes ont accumulé plus de jours que les femmes sur leur CET (respectivement 19 jours contre 15 jours).

Lorsque les jours de CET sont consommés, ils le sont principalement sous la forme de congés : en effet 71 % des jours consommés l'ont été sous forme de congés, 27 % ont été indemnisés et 2 % ont été versés au RAFP.

Figure V4.E4-1 : Part des agents ayant un CET et nombre total de jours accumulés par agent ayant un CET par sexe et catégorie hiérarchique dans la FPT au 31 décembre 2017



Sources : Bilans sociaux FPT 2017, DGCL.

4 Les conditions de travail dans la fonction publique

Dans la fonction publique hospitalière, l'Agence technique de l'information sur l'hospitalisation (ATIH) publie chaque année une analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé dans le cadre de l'enquête Bilan social qui n'est obligatoire que pour les établissements de plus de 300 agents. L'analyse porte donc seulement sur un échantillon d'établissements. En outre, chaque indicateur du rapport est traité de façon spécifique : ainsi le nombre d'établissements pris en compte peut être différent d'un indicateur à l'autre. Ces données ne peuvent donc pas être extrapolées à l'ensemble de la FPH. Les informations disponibles concernent le nombre moyen de jours de CET par agent au 31 décembre, selon le type de personnel (médical ou non médical) et la catégorie de l'établissement.

Au sein des 392 établissements publics de santé étudiés en 2018, le nombre moyen de jours stockés par agent est de 6,7 jours (voir BDS, Figure 8.2-1). Ce nombre moyen est de 25,6 jours pour le personnel médical et de 4,7 jours pour le personnel non médical (dont 3,7 jours pour le personnel des services de soins). Tous agents confondus (personnels médical et non médical), le nombre moyen de jours stockés est plus élevé dans les centres hospitaliers universitaires (CHU), soit 7,1 jours, que dans les autres catégories d'établissements. Pour le personnel médical, c'est dans les centres hospitaliers (CH) de grande taille que l'on observe le nombre moyen de jours stockés le plus élevé au 31 décembre, soit 29,2 jours. Pour le personnel non médical, il est plus élevé dans les CHU que dans les autres catégories d'établissements avec 5,1 jours en moyenne. Que ce soit pour le personnel médical ou non médical, c'est dans les CH de petite taille que le nombre moyen de jours stockés au 31 décembre est le plus faible.

Organisation du temps de travail

Les enquêtes Conditions de travail de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) permettent d'appréhender l'organisation du temps de travail ainsi que les contraintes de rythme et d'intensité du travail des agents de la fonction publique (hors enseignants), qu'ils soient à temps complet ou partiel, en comparaison avec le secteur privé.

Par ailleurs, depuis plusieurs années, le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) a modifié l'organisation du travail des salariés, et en particulier le télétravail qui suppose une organisation du travail spécifique. Si le télétravail (ou travail à domicile) s'est massivement diffusé pendant la période de confinement de mi-mars à mi-mai 2020, les employeurs ont continué à y recourir après cette période, vivement encouragés par les pouvoirs publics dans le cadre de la crise sanitaire qui est toujours en cours en 2021 (**Encadré 5**).

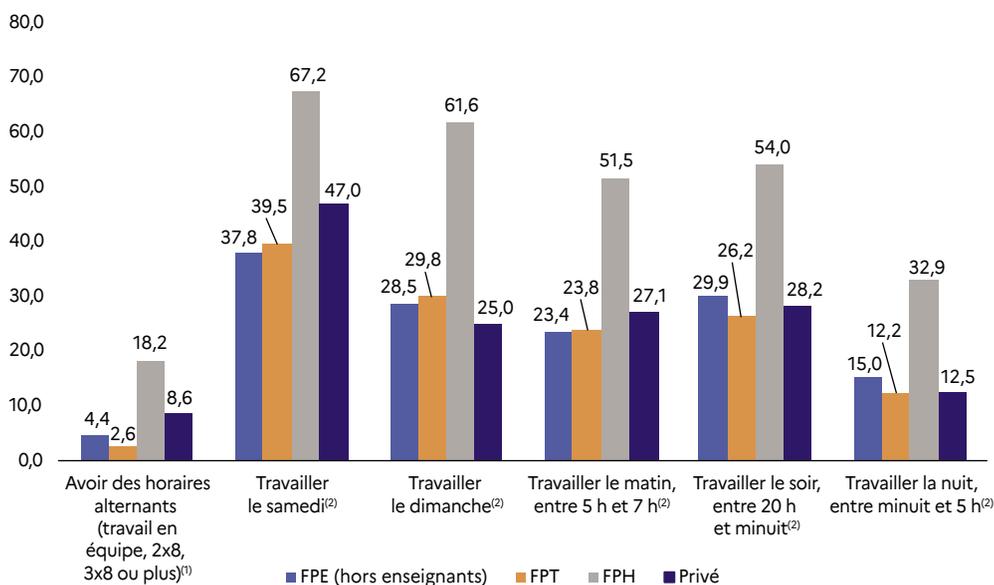
Les agents de la FPH sont plus souvent soumis à des horaires atypiques que l'ensemble des salariés

D'après l'enquête Conditions de travail de 2019, les agents de la FPH sont plus souvent soumis à des horaires atypiques que l'ensemble des salariés. Les horaires alternants (travail en équipe, 2x8, 3x8 ou plus) et décalés (travail le samedi, le dimanche, tôt le matin, le soir ou encore la nuit) y sont en effet plus développés : 62 % des agents de la FPH travaillent, par exemple, le dimanche, même occasionnellement, contre 29 % des agents de la FPE (hors enseignants), 30 % des agents de la FPT et 25 % des salariés du secteur privé (**Figure V4-9**).

Entre 2016 et 2019, les principaux indicateurs sur l'organisation du temps de travail sont néanmoins en baisse dans la FPH, en particulier ceux concernant le travail le samedi (-3,8 points) et le dimanche (-4,3 points). Dans une moindre mesure, les agents de la FPE déclarent moins souvent travailler le matin (entre 5 heures et 7 heures), même occasionnellement (-3,1 points), ou la nuit (-2,4 points). En revanche, le travail le dimanche et le soir (entre 20 heures et minuit) a légèrement augmenté dans la FPT (respectivement de +2,1 points et +1,8 point).

Figure V4-9 : Organisation du temps de travail en 2019

(en %)



Source : Enquêtes Conditions de travail 2019, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : France, salariés.

(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) Même occasionnellement.

Lecture : En 2019, 28,5 % des agents de la FPE (hors enseignants) travaillent le dimanche, même occasionnellement.

En 2019, 34 % des agents de la FPE déclarent travailler 40 heures ou plus par semaine, contre 31 % des salariés du secteur privé, 24 % des agents de la FPH et 21 % des agents de la FPT (Figure V4-10). Si cet indicateur est resté stable dans le secteur privé, il a diminué dans la FPE (-2,9 points) tandis qu'il a augmenté dans la FPT (+3,1 points) et, dans une moindre mesure, dans la FPH (+2,2 points) par rapport à 2016.

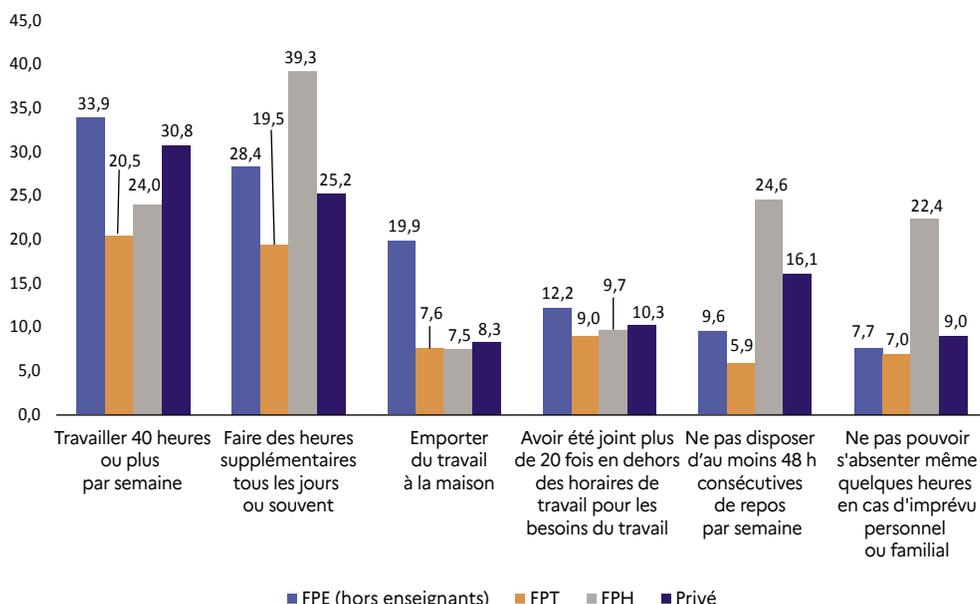
Les agents de la FPE sont aussi plus nombreux que les autres à déclarer emporter du travail à la maison (20 %), soit 5,8 points de plus qu'en 2016. Ils sont également un peu plus nombreux à déclarer être joints pour leur travail en dehors des horaires usuels plus de 20 fois par an (12 %).

Le fait de travailler tous les jours ou souvent au-delà de l'horaire prévu concerne plus souvent les agents de la FPH et de la FPE (respectivement 39 % et 28 % contre 25 % dans le privé et 20 % dans la FPT).

Enfin, les agents de la FPH déclarent plus souvent que les autres salariés ne pas pouvoir disposer d'au moins 48 heures consécutives de repos par semaine (25 % contre 16 % des salariés du privé, 10 % des agents de la FPE et 6 % des agents de la FPT), mais également de ne pas pouvoir s'absenter de leur travail en cas d'imprévu (22 %).

Figure V4-10 : Contraintes horaires - durées, flexibilité et prévisibilité en 2019

(en %)



Source : Enquêtes Conditions de travail 2019, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP - SDessì.

Champ : France, salariés.

Lecture : En 2019, 39,3 % des agents de la FPH déclarent faire tous les jours ou souvent des heures supplémentaires.

Les contraintes de rythme et l'intensité du travail concernent aussi plus souvent les agents de la FPH

Les agents de la FPH sont plus souvent exposés à des contraintes de rythme de travail que ceux des autres versants et que les salariés du secteur privé : en 2019, 43 % déclarent en effet subir au moins trois contraintes de rythme, contre 36 % des salariés du privé et 26 % des agents de la FPE et de la FPT (Figure V4-11). Ces agents déclarent, par exemple, beaucoup plus souvent que les autres un rythme imposé par des demandes extérieures (82 %), un contrôle ou suivi automatisé (48 %) ou encore une dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou de plusieurs collègues (46 %).

Ces contraintes déjà plus fréquentes dans la FPH se sont développées entre 2016 et 2019. Ainsi, le fait d'avoir un rythme imposé par des demandes extérieures ou la dépendance immédiate aux collègues a augmenté de 4 points, tandis que la part des agents de la FPH déclarant avoir un rythme imposé par un contrôle ou suivi automatisé a augmenté de 6 points.

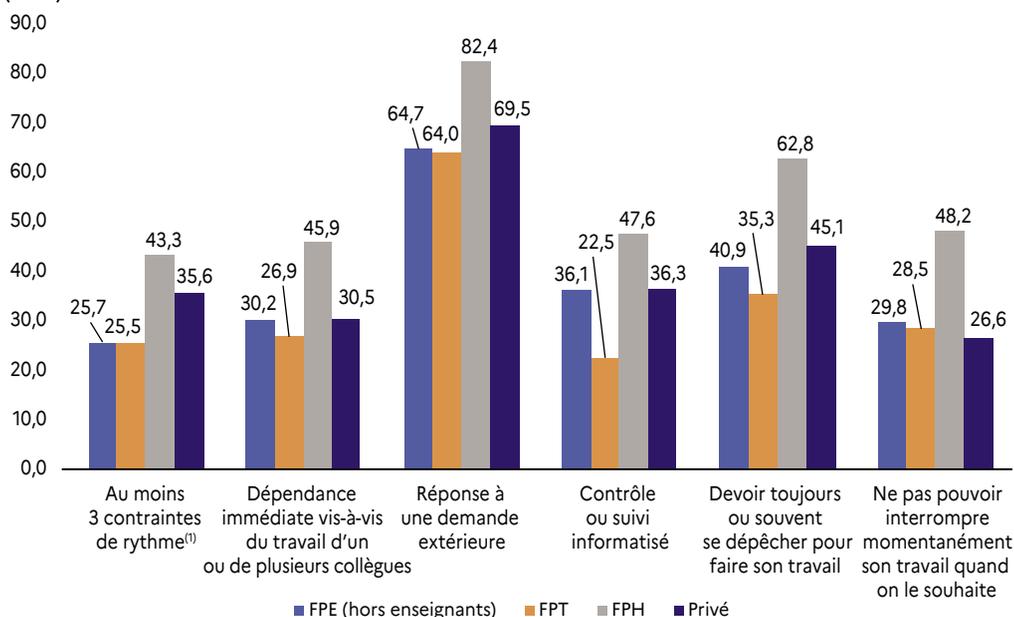
Par ailleurs, l'intensité du travail concerne aussi plus souvent les agents de la FPH. Ainsi, en 2019, 63 % des agents de la FPH déclarent devoir toujours ou souvent se dépêcher pour faire leur travail contre 45 % des salariés du privé, 41 % des agents de la FPE et 35 % des agents de la FPT. Surtout, par rapport à 2016, cet indicateur a augmenté dans les trois versants de la fonction publique (+3,6 points dans la FPE et la FPH et +3,3 points dans la FPT).

Le fait de ne pas pouvoir interrompre momentanément son travail quand on le souhaite est aussi en hausse dans la FPH (+4,5 points) et la FPE (+4,4 points) et concerne, en 2019, 48 % des agents de la FPH contre 30 % des agents de la FPE, soit une proportion similaire à celle des agents de la FPT et des salariés du secteur privé (respectivement 29 % et 27 %).

4.1 Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

Figure V4-11 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2019

(en %)



Source : Enquêtes Conditions de travail 2019, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

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

Lecture : En 2019, 45,9 % des agents de la FPH déclarent une dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou de plusieurs collègues.

Encadré 5 : La pratique du télétravail dans la fonction publique avant et pendant la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid 19

Les enquêtes Conditions de travail (volets individus et employeurs) de la Dares permettent de mesurer la pratique du télétravail dans les trois versants de la fonction publique avant la crise sanitaire de 2020.

Le télétravail est défini comme une forme d'organisation du travail utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC) dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi dans laquelle le travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ses locaux. Ne sont toutefois pas considérés en télétravail les salariés dits nomades ou mobiles, amenés, dans le cadre de leurs fonctions, à se déplacer fréquemment en dehors de leur lieu de travail ou y travaillant mais pas à leur poste (salle de réunion, transports en commun) ou les salariés travaillant en dehors du lieu et du temps de travail rémunéré (par exemple, ramener du travail à la maison, traiter sa messagerie...).

Avant la crise sanitaire de 2020, dans la fonction publique, le télétravail était régi par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016. Modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 prévoit notamment de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents. En outre, il facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance et permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.

La mesure du télétravail est difficile à appréhender et diffère selon les sources utilisées (point de vue de l'employeur ou du salarié). Certains salariés peuvent, par exemple, confondre la pratique du télétravail avec le fait de ramener du travail à la maison, qui s'apparente donc à du travail à domicile.

La pratique du télétravail avant la crise sanitaire de 2020 du point de vue de l'employeur

Entre 2013 et 2016, d'après les enquêtes Conditions de travail (volet employeurs), le télétravail s'est développé dans la fonction publique et en particulier dans la FPE. Ainsi, en 2016, 1,6 % des agents de la fonction publique sont concernés par le télétravail contre 0,4 % en 2013 (**Figure V5.E5-1**). C'est dans la FPE que le télétravail s'est le plus fortement développé : 3,6 % des agents pratiquent le télétravail en 2016 contre 0,7 % en 2013. Selon des premiers résultats de l'enquête 2019, le télétravail aurait peu progressé dans la FPE mais plus fortement dans la FPT.

Figure V5.E5-1 : Part des agents concernés par le télétravail en 2013 et 2016 (en %)

	2013	2016
FPE	0,7	3,6
FPT	0,1	1,1
Ensemble	0,4	1,6

Sources : Enquêtes Conditions de travail 2013 et Conditions de travail - RPS 2016 (volet employeurs). Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - SDessi.

Champ : France, agents de la fonction publique, y compris enseignants. Hors FPH (données non disponibles).

Lecture : 3,6 % des agents de la FPE sont concernés par le télétravail en 2016.

Quel que soit le versant de la fonction publique, ce sont les agents de catégorie A qui pratiquent le plus le télétravail. En 2016, dans la FPE, 2,6 % des agents de catégorie A ont recours au télétravail contre 0,2 % des agents de catégories B et C. Dans la FPT, où le télétravail est moins développé, 0,5 % des agents de catégorie A pratiquent le télétravail contre 0,2 % des agents de catégorie B et 0,1 % des agents de catégorie C.

Par ailleurs, toujours du point de vue de l'employeur, une enquête menée par la DGAFP auprès des DRH des ministères, en 2020, pendant la crise sanitaire, a montré qu'avant la crise sanitaire, la pratique du télétravail était inférieure à 2 % dans les ministères de l'Enseignement, des Armées et de la Justice (ces ministères représentant 84 % des agents). Elle était de 3 à 5 % dans les ministères des Finances, de la Culture, de l'Agriculture et à la DGAC (11 % des agents), de 6 à 10 % dans le ministère de la Transition écologique et à la Cour des comptes (4 % des agents) et de 11 à 20 % dans les ministères sociaux (2 % des agents).

La pratique du télétravail avant la crise sanitaire de 2020 du point de vue des salariés

Le volet individus de l'édition 2019 de l'enquête Conditions de travail intègre une question sur la pratique du télétravail. En 2019, 6,2 % des agents de la fonction publique déclarent pratiquer le télétravail (**Figure V4.E5-2**), qu'il soit occasionnel (quelques jours ou demi-journées par mois) ou régulier (au moins un jour par semaine). Qu'il soit occasionnel ou régulier, le télétravail est plus souvent pratiqué dans la FPE que dans la FPT et la FPH. Au sein de la FPE, certains enseignants déclarent faire du télétravail. Les enseignants ayant une organisation du travail particulière, il s'agit donc vraisemblablement de travail à domicile plutôt que de télétravail. Hors enseignants, la part des agents pratiquant le télétravail est ainsi de 9,4 %, soit un taux similaire à celui des salariés du secteur privé (9,3 %). Tous versants confondus de la fonction publique, le télétravail est plus développé parmi les agents, hors enseignants, de catégorie A (11,9 %) que de catégories B (4,6 %) et C (1,8 %).

Figure V4.E5-2 : Part des agents et salariés en télétravail occasionnel ou régulier en 2019 (en %)

	FPE	FPE (hors enseignants)	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé
Pratique du télétravail	10,6	9,4	3,1	1,8	6,2	9,3
dont : occasionnellement*	4,3	3,6	1,3	1,2	2,6	4,8
dont : régulièrement**	6,3	5,7	1,8	0,7	3,6	4,5

Source : Enquête Conditions de travail 2019. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : France, salariés.

* Quelques jours ou demi-journées par mois. ** Au moins un jour par semaine.

Lecture : 5,7 % des agents de la FPE, hors enseignants, déclarent télétravailler régulièrement (au moins un jour par semaine).

4.1 Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

La pratique régulière du télétravail est beaucoup plus répandue dans la FPE (5,7 % hors enseignants) que dans la FPT (1,8 %) et la FPH (0,7 %). Par catégorie hiérarchique, les écarts entre FPE et FPT sont plus restreints : parmi les agents de la FPE, 10,8 % des agents de catégorie A font du télétravail régulièrement, contre 3,2 % des agents de catégorie B et 2,4 % des agents de catégorie C. Dans la FPT, 9,2 % des agents de catégorie A en ont une pratique régulière, contre 1,3 % des agents de catégorie B et 0,8 % des agents de catégorie C. Dans la FPH où le télétravail régulier est pratiquement inexistant, 1,3 % des agents de catégorie A le pratiquent, contre 0,8 % des agents de catégorie B et 0,1 % des agents de catégorie C. À titre illustratif, sur la difficulté de mesurer le télétravail dans les enquêtes statistiques, tout comme l'enquête Conditions de travail 2019, l'édition 2017 de l'enquête Sumer questionne les salariés sur leur pratique du télétravail. Dans cette enquête, les salariés n'étant pas interrogés par des enquêteurs mais directement par des médecins du travail, il est probable que le télétravail informel, le travail nomade ou mobile ou encore le travail à domicile soient pris en compte. Il en ressort, en 2017, que 3 % des agents de la fonction publique déclaraient pratiquer le télétravail régulièrement (au moins un jour par semaine) comme dans le secteur privé. Cette pratique régulière était alors de 6,4 % dans la FPE, de 1,2 % dans la FPT et inexistante dans la FPH, donnant ainsi une indication de la vitesse de développement du télétravail entre 2017 et 2019. Toutefois, au sein de la FPE une proportion importante des cadres (16 %) déclarait télétravailler régulièrement, car beaucoup d'enseignants avaient déclaré pratiquer le télétravail alors que leur statut ne permet pas la pratique officielle du télétravail. La vitesse de développement du télétravail entre 2017 et 2019 serait alors légèrement sous-estimée avant la crise.

Le télétravail pendant la crise sanitaire

La crise sanitaire de 2020, accompagnée des dispositions de la loi du 6 août 2019, a engendré un recours nettement plus important au télétravail.

Pendant le premier confinement, selon l'enquête de la DGAFP auprès des DRH des ministères, un peu plus de la majorité des agents placés en télétravail disposait d'un matériel habituel de télétravail, la minorité restante se partageant à égalité entre un matériel dégradé ou aucun matériel. Parmi les employeurs, cinq ministères ont établi des règles particulières liées à cette situation de télétravail massif, comme la possibilité d'emporter les ordinateurs fixes du bureau, l'établissement de règles de communication ou de guides ou encore des règles de cybersécurité. Enfin, tous disposent d'une charte du télétravailleur (sauf essentiellement là où le télétravail était peu répandu).

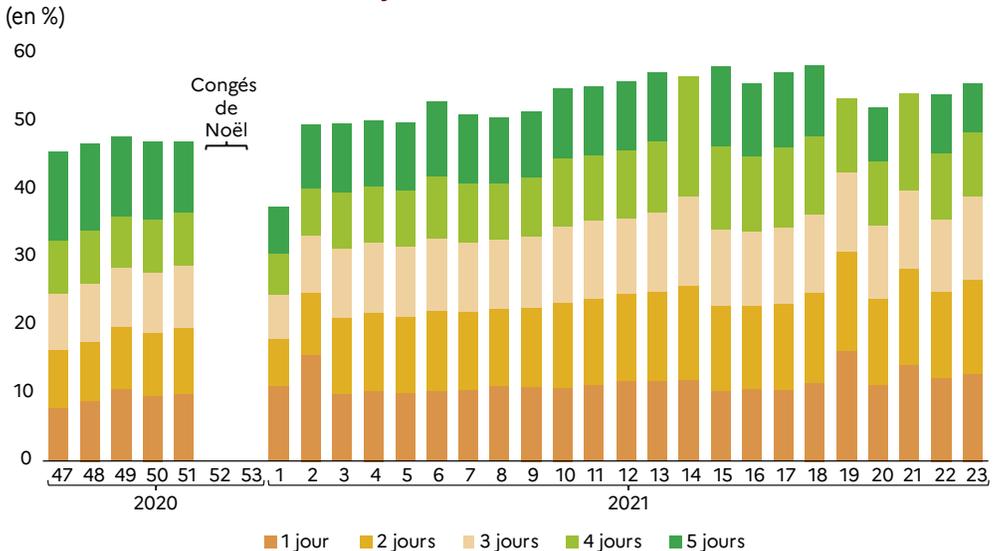
Après la levée du confinement à la mi-mai 2020, les pouvoirs publics ont vivement encouragé les employeurs à continuer de recourir au télétravail dans le cadre de la lutte contre la propagation du Covid 19. Suite à la circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre relative à la prise en compte dans la FPE de l'évolution de l'épidémie, un dispositif de suivi hebdomadaire a été mis en place par la DGAFP afin d'évaluer la situation dans les services (ministères et établissements publics) à un niveau départemental. L'enquête interroge ainsi les services de la FPE sur le nombre d'agents ayant télétravaillé et sur le nombre de jours au cours de la semaine, mais aussi sur le nombre d'agents placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) ou placés en isolement et sur le nombre d'agents ayant contracté le Covid depuis le début du recensement. L'enquête a démarré fin septembre 2020 et s'est terminée mi-juin 2021 suite aux nouvelles mesures gouvernementales dont l'assouplissement relatif au télétravail dans la fonction publique.

L'enquête montre que la part des agents au moins un jour en télétravail au cours de la semaine est restée relativement stable entre mi-novembre 2020 et début mars 2021 (semaine 47 de 2020 à semaine 9 de 2021) (**Figure V4.E5-3**). Durant cette période, presque la moitié des agents de la FPE, hors services considérés par les ministères comme « à dominante non télétravaillable », ont télétravaillé au moins un jour (48,4 % en moyenne). Puis, à partir de la mi-mars (semaine 10) et jusqu'à début mai (semaine 18), le nombre d'agents en télétravail a augmenté. Ainsi, en semaine 18, 58,5 % des agents ont, par exemple, été en télétravail, soit le niveau mesuré le plus élevé.

À partir de la semaine 19 (10 au 16 mai 2021), soit quelques jours après la levée du confinement, la part des agents de la FPE en télétravail au moins 1 jour diminue mais reste majoritaire. Parmi les agents en télétravail, la part de ceux qui télétravaillent 4 ou 5 jours a également progressivement diminué à partir de la semaine 19. Ainsi, entre mi-mai et début juin (semaines 19 à 23), en moyenne, 15,5 % des agents ont télétravaillé 4 ou 5 jours.

4 Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure V4.E5-3 : Part des agents de la FPE, dans les services à dominante télétravaillable, en télétravail selon le nombre de jours au cours des semaines* de 2020 et 2021 (en %)



Source : Enquête Covid 19 FPE. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la FPE à temps complet ou à temps partiel des ministères et établissements publics, hors services à dominante non télétravaillable (enseignants, police, gendarmerie, musées, écoles, archives départementales, administration pénitentiaire...).

* Les semaines 39 à 46 correspondant aux semaines de montée en charge de l'enquête (données fragiles), elles n'apparaissent pas ici. Les semaines 14, 19 et 21 sont des semaines comportant un jour férié. Certains services ayant pu déclarer des agents en télétravail 5 jours pour ces semaines, leur part a donc été intégrée avec celle des agents ayant télétravaillé 4 jours.

Lecture : En semaine 23, 55,7 % des agents de la FPE ont télétravaillé au moins un jour, 7,2 % ont télétravaillé 5 jours.

Les absences pour raison de santé en hausse dans le public et le privé en lien avec la pandémie

La mesure des heures effectives annuelles prend en compte l'impact des absences pour raison de santé. Les enquêtes Emploi de l'Insee et Conditions de travail de la Dares permettent de mesurer ces absences dans les trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé. Toutefois, elles ne mesurent pas les mêmes indicateurs. Si l'enquête Emploi permet de mesurer la part des agents ayant eu une absence pour raison de santé au cours d'une semaine donnée et le nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année par personne, l'enquête Conditions de travail permet quant à elle de mesurer la part des agents ayant eu au moins un arrêt maladie ainsi que la durée d'absences cumulées au cours de l'année.

La part des agents absents pour raison de santé augmente

D'après l'enquête Emploi, quel que soit l'indicateur d'emploi retenu (au sens du BIT ou « élargi »⁸), les absences sont plus fréquentes dans la FPT et la FPH que dans la FPE et le secteur privé (Figure V4-12). En 2020, 4,8 % des agents de la fonction publique (3,3 % de la FPE, 5,9 % de la FPT et 6,1 % de la FPH) en emploi au sens du BIT,

8 L'enquête Emploi permet de mesurer les absences pour raison de santé selon deux indicateurs : les personnes en emploi au sens du BIT ou les personnes en emploi « élargi », où l'on considère en emploi non seulement les personnes en emploi au sens du BIT mais aussi celles absentes toute la semaine pour maladie de plus d'un an. En effet, l'emploi au sens du BIT exclut de l'emploi les personnes qui ont déclaré avoir un emploi dont elles sont absentes pour maladie, dès lors que l'absence est supérieure à un an.

4.1 Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

c'est-à-dire hors personnes éloignées de leur travail pour une durée supérieure à un an, ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine de référence pour raison de santé, contre 4,4 % des salariés du secteur privé. Ces écarts sont plus importants lorsqu'on inclut dans l'emploi les personnes absentes pour maladie de plus d'un an. Ainsi, en incluant ces absences de très longue durée (supérieures à un an), 5,9 % des agents de la fonction publique ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé (4,0 % de la FPE, 7,4 % de la FPT et 7,1 % de la FPH) contre 5,1 % des salariés du secteur privé.

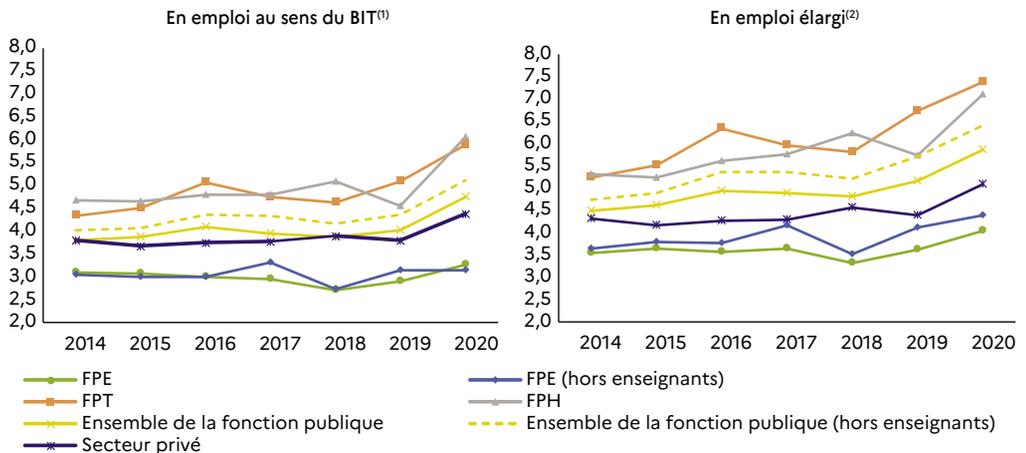
Au sein de la FPE, la part des agents absents pour raison de santé au cours d'une semaine donnée diffère selon que l'on prend en compte les enseignants ou non. Hors enseignants, 3,1 % des agents de la FPE en emploi au sens du BIT et 4,4 % en emploi « élargi » ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée en 2020, contre respectivement 3,4 % et 3,6 % des enseignants (voir BDS, **Figure 8.4-1**).

Entre 2019 et 2020, la part des agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT et absents pour raison de santé a augmenté de 0,7 point, soit une hausse équivalente à celle observée dans le secteur privé (+0,6 point). Elle concerne surtout les agents de la FPH (+1,5 point) et de la FPT (+0,8 point) et, dans une moindre mesure, ceux de la FPE (+0,4 point). Dans la FPE, la hausse est due aux enseignants dont le taux d'absence était antérieurement inférieur à la moyenne : 3,4 % des enseignants ont été absents au cours d'une semaine de référence contre 2,6 % en 2019 (soit +0,8 point), tandis que la part des autres agents absents est restée stable.

Pour les agents de la FPH et de la FPT ainsi que pour les salariés du secteur privé, la part des salariés absents pour raison de santé est, en 2020, à son niveau le plus élevé depuis 2014.

En prenant en compte les absences supérieures à un an, les évolutions entre 2019 et 2020 sont similaires à celles des agents et des salariés en emploi au sens du BIT (sauf pour la FPE hors enseignants).

Figure V4-12 : 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 %)



Source : Insee, enquêtes Emploi. Traitement DGAFP – SDess.

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

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie (y c. garde enfant malade) ou accident du travail.

(1) Sont considérées en emploi (ou actif occupé), au sens du Bureau international du travail (BIT), les personnes ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence ou absentes, cette semaine-là, de leur emploi pour raison de santé (congé maladie - y compris garde enfant malade - ou accident de travail) moins d'un an.

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

Lecture : En 2020, parmi les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT, 4,8 % ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

4 Les conditions de travail dans la fonction publique

L'enquête Emploi ne permet pas de fournir de détails trop importants, c'est la raison pour laquelle des données structurelles sont calculées en moyenne sur plusieurs années. Toutefois, compte tenu de la spécificité de l'année 2020, ces données sont calculées sur la période 2017-2019. Sur cette période, soit avant la crise sanitaire de 2020, que ce soit dans le secteur public ou le secteur privé, les femmes et les salariés de 50 ans et plus sont plus souvent absents pour maladie (**Figure V4-13**). Ainsi, 4,5 % des femmes en emploi au sens du BIT travaillant dans la fonction publique ont été absentes au cours d'une semaine donnée pour maladie contre 3,0 % des hommes (4,6 % contre 3,3 % dans le secteur privé). C'est le cas de 4,8 % des agents de la fonction publique âgés de 50 ans et plus (4,7 % dans le privé), contre 3,0 % des agents de moins de 30 ans et 3,6 % des agents âgés de 30 à 49 ans. Au sein de la fonction publique, les femmes déclarent être plus souvent absentes pour maladie dans la FPT et la FPH que dans la FPE (y compris ou hors enseignants). Les agents âgés de 30 ans et plus (30 à 49 ans et 50 ans et plus) sont également plus souvent absents dans ces deux versants.

Si la part des femmes et des agents âgés de 50 ans et plus en emploi au sens du BIT et absents au cours d'une semaine donnée pour maladie est similaire entre les secteurs public - en prenant en compte les enseignants - et privé, en revanche, lorsqu'on inclut les salariés absents plus d'un an pour maladie (emploi « élargi »), on constate que les femmes travaillant dans la fonction publique sont légèrement plus absentes que celles travaillant dans le secteur privé (respectivement 5,6 % et 5,2 % en moyenne, de 2017 à 2019). C'est d'autant plus le cas pour les agents âgés de 50 ans et plus : 6,7 % des agents de la fonction publique en emploi élargi (4,7 % dans la FPE, 8,1 % dans la FPT et 8,2 % dans la FPH) ont été absents au cours d'une semaine donnée pour raison de santé contre 5,9 % dans le privé.

Figure V4-13 : Part des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé selon le sexe et l'âge sur la période 2017-2019 (en %)

	FPE	FPE (hors enseignants)	FPT	FPH	Ensemble de la fonction publique	Ensemble de la fonction publique (hors enseignants)	Secteur privé
Personnes en emploi au sens du BIT ⁽¹⁾							
Sexe							
Hommes	2,3	2,6	4,0	3,2	3,0	3,3	3,3
Femmes	3,3	3,6	5,3	5,2	4,5	4,9	4,6
Âge							
Moins de 30 ans	2,9	3,0	2,9	3,3	3,0	3,1	3,0
De 30 à 49 ans	2,5	2,7	4,4	4,5	3,6	3,9	3,6
50 ans et plus	3,4	3,7	5,8	6,0	4,8	5,2	4,7
Personnes en emploi « élargi » ⁽²⁾							
Sexe							
Hommes	2,8	3,2	5,1	4,3	3,8	4,2	3,8
Femmes	4,1	4,8	6,7	6,4	5,6	6,2	5,2
Âge							
Moins de 30 ans	3,0	3,2	2,9	3,2	3,1	3,1	3,1
De 30 à 49 ans	2,9	3,2	5,1	5,3	4,1	4,6	4,1
50 ans et plus	4,7	5,4	8,1	8,2	6,7	7,3	5,9

Source : Insee, enquêtes Emploi. Traitement DGAFP – SDessi.

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

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie (y c. garde enfant malade) ou accident du travail.

(1) Sont considérées en emploi (ou actif occupé), au sens du Bureau international du travail (BIT), les personnes ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence ou absentes, cette semaine-là, de leur emploi pour raison de santé (congé maladie - y compris garde enfant malade - ou accident de travail) moins d'un an.

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

Lecture : Sur la période 2017-2019, 4,8 % des agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT âgés de 50 ans et plus ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

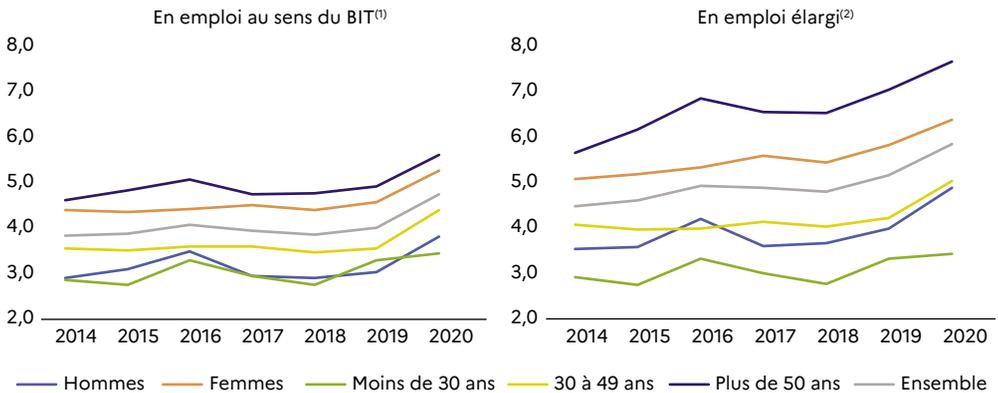
4.1 Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

En 2020, année de la crise sanitaire, 3,8 % des hommes en emploi au sens du BIT travaillant dans la fonction publique, tous versants confondus, se sont absentés pour raison de santé au moins un jour au cours d'une semaine donnée contre 5,3 % des femmes (respectivement 4,9 % contre 6,4 % en emploi élargi incluant les absences d'au moins un an) (**Figure V4-13 bis**). Entre 2019 et 2020, l'évolution des absences des hommes est proche de celle des femmes lorsqu'on exclut les absences de plus d'un an (+0,8 point contre +0,7 point pour les femmes) mais sensiblement plus élevée lorsqu'on inclut les absences de longue durée (+0,9 point et +0,6 point).

L'écart entre les générations s'est accru en 2020. Les agents âgés de plus de 50 ans en emploi au sens du BIT sont 5,6 % à s'être absentés pour raison de santé en 2020, contre 4,4 % des agents âgés de 30 à 49 ans et 3,5 % des moins de 30 ans (respectivement 7,7 %, 5,0 % et 3,5 % en emploi élargi). Par rapport à 2019, la part des agents absents au cours d'une semaine donnée a surtout augmenté pour les agents âgés de 30 à 49 ans (+0,9 point en emploi au sens du BIT et +0,8 point en emploi élargi) et de plus de 50 ans (respectivement +0,7 point et +0,6 point), tandis qu'elle a seulement augmenté de 0,2 point (+0,1 point en emploi élargi) pour les agents âgés de moins de 30 ans.

Quels que soient le sexe ou l'âge des agents de la fonction publique et l'indicateur retenu, la part des agents absents pour raison de santé une semaine donnée est ainsi, en 2020, à son niveau le plus élevé depuis 2014.

Figure V4-13 bis : Évolution de la part des agents absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé dans la fonction publique (y compris enseignants) selon le sexe et l'âge (en %)



Source : Insee, enquêtes Emploi. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France entière (hors Mayotte), agents de la fonction publique. Hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, salariés des particuliers employeurs et salariés travaillant à domicile.

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie (y c. garde enfant malade) ou accident du travail.

Lecture : En 2020, 3,8 % des hommes en emploi au sens du BIT travaillant dans la fonction publique ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

(1) Sont considérées en emploi (ou actif occupé) au sens du Bureau international du travail (BIT), les personnes ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence ou absentes, cette semaine-là, de leur emploi pour raison de santé (congé maladie - y compris garde enfant malade - ou accidents de travail) moins d'un an.

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

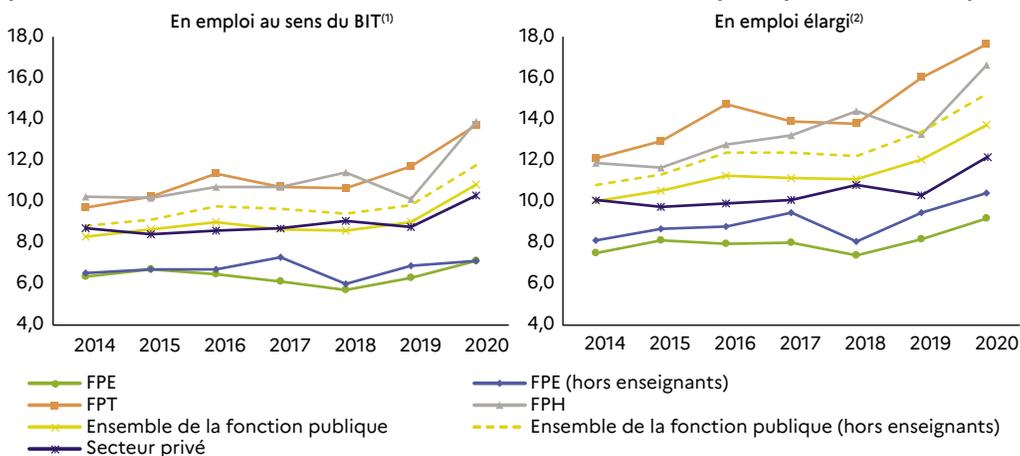
La durée globale des absences augmente

Si la part des agents absents une semaine de référence pour maladie a augmenté, la durée des absences s'est aussi allongée. En 2020, les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT se sont absentés en moyenne 10,8 jours au cours de l'année, soit 1,8 jour de plus par rapport à 2019, contre 10,3 jours dans le secteur privé (+1,5 jour).

4 Les conditions de travail dans la fonction publique

Au sein de la fonction publique, les agents de la FPE sont absents habituellement moins longtemps que les agents des autres versants ou du secteur privé, et l'augmentation de leur durée d'absence est limitée en 2020 (+0,8 jour). Ils se sont absentés 7,1 jours, contre 13,7 jours dans la FPT, et 13,9 jours dans la FPH, qui retrouve une durée d'absence habituellement proche de celle de la FPT (Figure V4-14). En incluant les absences pour maladie de plus d'un an, les agents de la fonction publique se sont absentés 13,7 jours en moyenne au cours de l'année (9,2 jours dans la FPE, 17,7 jours dans la FPT et 16,7 jours dans la FPH) contre 12,2 jours dans le secteur privé.

Figure V4-14 : 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



Source : Insee, enquêtes Emploi. Traitement DGAFP – SDessi.

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

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie (y c. garde enfant malade) ou accident du travail.

(1) Sont considérées en emploi (ou actif occupé) au sens du Bureau international du travail (BIT), les personnes ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence ou absentes, cette semaine-là, de leur emploi pour raison de santé (congé maladie - y compris garde enfant malade - ou accident de travail) moins d'un an.

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

Lecture : En 2020, les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT ont été absents en moyenne sur l'année 10,8 jours pour raison de santé.

Avant la crise sanitaire, sur la période 2017-2019, le nombre moyen de jours d'absence était plus élevé pour les femmes et augmentait avec l'âge, quels que soient le type d'employeur et l'indicateur retenu (Figure V4-15). Ainsi, les femmes en emploi au sens du BIT travaillant dans la fonction publique se sont absentées 9,9 jours en moyenne contre 6,7 jours pour les hommes (soit moins que dans le secteur privé globalement pour les femmes comme pour les hommes).

Les agents de la fonction publique âgés de 50 ans et plus se sont absentés 11,3 jours (comme dans le secteur privé) alors que les agents de moins de 30 ans se sont absentés seulement 5,7 jours et 7,7 jours pour les agents âgés de 30 à 49 ans (soit moins que dans le secteur privé dans les deux tranches d'âge). Au sein de la fonction publique, c'est dans la FPT et la FPH que les femmes et les agents âgés de 50 ans et plus ont le nombre moyen le plus élevé de jours d'absence.

En incluant les salariés absents plus d'un an de leur emploi pour maladie, la durée des absences dans la fonction publique est plus importante que dans le privé pour les femmes (12,9 jours contre 12,2 jours dans le secteur privé), tandis qu'elle est équivalente pour les hommes (8,8 et 8,9 jours).

La durée d'absence moyenne des agents âgés de 50 ans et plus est supérieure à celle des salariés du privé (16,3 jours contre 14,4 jours) mais inférieure pour les deux classes d'âge inférieures. Au sein de la fonction

4.1 Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

publique, les femmes travaillant dans la FPT et la FPH se sont absentes respectivement 15,8 jours et 14,7 jours contre 9 jours dans la FPE. Les agents de la FPT et la FPH âgés de 50 ans et plus se sont quant à eux absentes pour raison de santé un peu moins de 20 jours en moyenne sur 2017-2019 contre 11,2 jours dans la FPE.

Figure V4-15 : Nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année par personne pour raison de santé selon le sexe et l'âge sur la période 2017-2019

	FPE	FPE (hors enseignants)	FPT	FPH	Ensemble de la fonction publique	Ensemble de la fonction publique (hors enseignants)	Secteur privé
Personnes en emploi au sens du BIT ⁽¹⁾							
Sexe							
Hommes	5,0	5,9	9,3	6,9	6,7	7,5	7,6
Femmes	6,9	7,6	11,9	11,8	9,9	10,9	10,4
Âge							
Moins de 30 ans	5,4	5,8	5,7	6,5	5,7	6,0	6,4
De 30 à 49 ans	5,2	5,8	9,7	10,0	7,7	8,6	8,3
50 ans et plus	7,7	8,5	13,7	14,0	11,3	12,3	11,4
Personnes en emploi « élargi » ⁽²⁾							
Sexe							
Hommes	6,3	7,4	12,4	9,7	8,8	9,8	8,9
Femmes	9,0	10,8	15,8	14,7	12,9	14,3	12,2
Âge							
Moins de 30 ans	5,7	6,2	5,8	6,4	5,9	6,1	6,7
De 30 à 49 ans	6,2	7,1	11,7	11,9	9,2	10,4	9,5
50 ans et plus	11,2	12,8	19,8	19,9	16,3	17,8	14,4

Source : Insee, enquêtes Emploi. Traitement DGAFP – SDessi.

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

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie (y c. garde enfant malade) ou accident de travail.

(1) Sont considérées en emploi (ou actif occupé), au sens du Bureau international du travail (BIT), les personnes ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence ou absentes, cette semaine-là, de leur emploi pour raison de santé (congé maladie - y compris garde enfant malade - ou accident de travail) moins d'un an.

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

Lecture : Sur la période 2017-2019, les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT âgés de 50 ans et plus ont été absentes en moyenne sur l'année 11,3 jours pour raison de santé

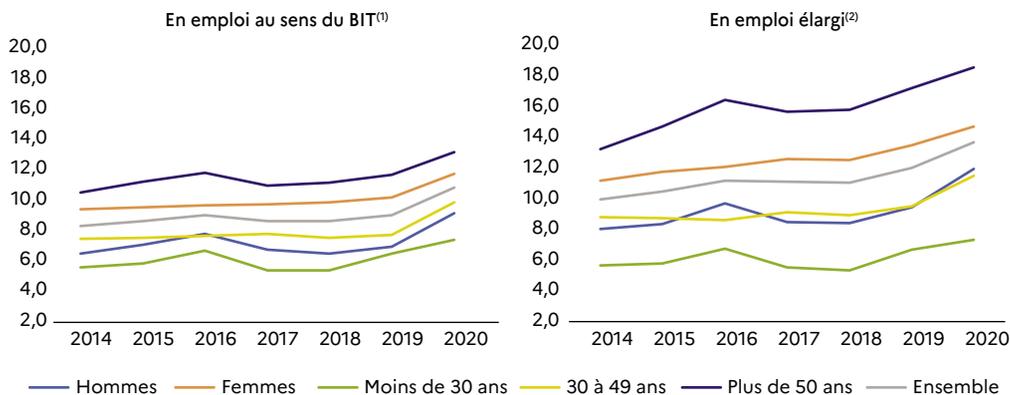
En 2020, les hommes en emploi au sens du BIT travaillant dans la fonction publique, tous versants confondus, se sont absentes 9,1 jours contre 11,8 jours pour les femmes (respectivement 12 jours contre 14,7 jours en emploi élargi) (**Figure V4-15 bis**). Par rapport à 2019, le nombre moyen de jours d'absence a plus augmenté pour les hommes (+2,2 jours en emploi au sens du BIT et +2,5 jours en emploi élargi) que pour les femmes (respectivement +1,6 jour et +1,2 jour).

Les agents âgés de plus de 50 ans se sont absentes 13,2 jours en 2020 (18,6 jours en emploi élargi), soit 3,3 jours de plus que les agents âgés de 30 à 49 ans (+7 jours en emploi élargi), et 5,8 jours de plus que ceux âgés de moins de 30 ans (+11,2 jours en emploi élargi). Entre 2019 et 2020, le nombre moyen de jours d'absence a augmenté de 2,2 jours pour les agents âgés de 30 à 49 ans, contre 1,5 jour pour les agents âgés de plus de 50 ans et 0,9 jour pour ceux âgés de moins de 30 ans (respectivement +2 jours, +1,3 jour et +0,7 jour en emploi élargi).

Quels que soient le sexe ou l'âge des agents de la fonction publique et l'indicateur retenu, le nombre moyen de jours d'absence par personne pour raison de santé au cours de l'année est ainsi, en 2020, à son niveau le plus élevé depuis 2014.

4 Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure V4-15 bis : Évolution du nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année par personne pour raison de santé dans la fonction publique (y compris enseignants) selon le sexe et l'âge



Source : Insee, enquêtes Emploi. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France entière (hors Mayotte), agents de la fonction publique. Hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, salariés des particuliers employeurs et salariés travaillant à domicile.

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie (y c. garde enfant malade) ou accident du travail.

Lecture : En 2020, les hommes en emploi au sens du BIT travaillant dans la fonction publique ont été absents en moyenne sur l'année 9,1 jours pour raison de santé.

(1) Sont considérées en emploi (ou actif occupé), au sens du Bureau international du travail (BIT), les personnes ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence ou absentes, cette semaine-là, de leur emploi pour raison de santé (congé maladie - y compris garde enfant malade - ou accidents de travail) moins d'un an.

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

Ainsi, les absences pour raison de santé, en prenant en compte les absences supérieures à un an, sont plus importantes dans la fonction publique que dans le secteur privé, en partie en raison d'effets de structures (plus de femmes et âge plus élevé) mais pas exclusivement. La part des métiers les plus pénibles peuvent aussi contribuer à expliquer ces écarts individuels. En effet, les conditions de travail (contraintes physiques, horaires de travail atypiques, risques psychosociaux, etc.) conditionnent fortement les absences pour raison de santé. Une étude sur le lien entre les conditions de travail et les absences pour raison de santé⁹ réalisée à partir de l'enquête Conditions de travail montre le lien entre probabilité d'avoir des arrêts maladie au cours de l'année et expositions aux risques professionnels et psychosociaux déclarés.

En 2019, un agent de la fonction publique sur trois a été arrêté pour maladie

En 2019, d'après l'enquête Conditions de travail, plus d'un tiers des agents de la fonction publique, y compris enseignants, (35 % dans la FPE et la FPT et 37 % dans la FPH) ont eu au moins un arrêt de travail au cours de l'année contre 31 % dans le secteur privé (voir BDS, **Figure 8.4-3**). En revanche, la proportion d'agents de la fonction publique ayant eu trois arrêts ou plus dans l'année est identique au secteur privé (3 % dans la FPE et la FPT et 4 % dans la FPH, 3 % dans le secteur privé).

Pour presque la moitié d'entre eux (48 %), il s'agit d'un arrêt d'une durée inférieure à 8 jours comme dans le secteur privé (49 %). Parmi les agents de la FPE, les enseignants ont été plus souvent arrêtés (37 % contre 34 % pour les autres agents) mais pour une durée cumulée sur l'année moins élevée.

9 Davie E., (2015), « Absences pour raison de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et dans le secteur privé », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2015, DGAFP.

Par rapport à 2016, la part des arrêts de moins de 8 jours recule très légèrement dans le public comme dans le privé. Elle a diminué dans les trois versants de la fonction publique, en particulier dans la FPT (-7 points) et la FPH (-6 points), mais au profit d'arrêts cumulés sur l'année plus longs. En effet, 27 % des agents de la FPT ont, par exemple, eu au moins un arrêt d'une durée de 30 jours et plus sur l'année, soit 4 points de plus par rapport à 2016.

Au sein de la fonction publique, les femmes sont plus souvent et plus longtemps arrêtées que les hommes : 40 % des femmes ont ainsi eu au moins un arrêt maladie dans l'année contre 27 % des hommes. 26 % des arrêts de travail des femmes étaient supérieurs à 30 jours contre 22 % pour ceux des hommes. Les fonctionnaires s'arrêtent aussi plus souvent et plus longtemps que les contractuels et autres statuts comme les agents de catégorie B et de catégorie C par rapport aux agents de catégorie A.

Les arrêts de travail sont notamment liés à l'activité et en particulier au contact avec le public. Les agents des familles de métiers Action sociale et Services à la personne sont les plus nombreux à avoir eu au moins un arrêt de travail au cours de l'année (respectivement 45 % et 44 %), mais ne s'arrêtent pas forcément plus longtemps (22 % et 31 % d'entre eux se sont arrêtés 30 jours ou plus). La famille sécurité-défense compte en effet le nombre d'agents avec la durée cumulée d'absences dans l'année la plus élevée (37 % se sont arrêtés 30 jours ou plus).

Bibliographie

- Baradji E., Davie E., Duval J. (2016), « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », *Point Stat*, DGAFP, mai.
- Baradji E., Zilloniz S. (2019), « Organisation et contraintes du temps de travail : une typologie en six catégories », *Point Stat*, DGAFP, février.
- Baradji E., Zilloniz S. (2019), « Exposition aux risques professionnels et psychosociaux au travail : une analyse globale », *Point Stat*, DGAFP, février.
- Beque M., Mauroux A. (2017), « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses* n° 082, décembre.
- Beswick C., Zilloniz S. (2017), « Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ? », *Dares Analyses* n°054, août.
- 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.
- Cazenave-Lacroust A., Godzinski A. (2017), « Le jour de carence dans la fonction publique de l'État : moins d'absences courtes, plus d'absences longues », *Insee Analyses* n° 36, novembre.
- Daniel C., Létroublon C. (2018), « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *Dares Analyses* n° 030, juin.
- Davie E. (2015), « Absence pour raison 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.
- Hallépée S., Mauroux A. (2019), « Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? », *Dares Analyses* n° 051, novembre.
- Jauneau Y., Vidalenc J. (2020), « Durée travaillée et travail à domicile pendant le confinement : des différences marquées selon les professions », *Insee Focus* n° 207, octobre.
- 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.
- Laurent P. (2016), Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique, La Documentation française, mai.
- 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.
- Mainguené A. (2019), « En 2018, 124 millions d'euros prélevés au titre du jour de carence dans la fonction publique territoriale », *Bulletin d'information statistique de la DGCL* n° 140, décembre.
- Perronnet S. (2013), « Le temps de travail des enseignants du premier degré public en 2010 », *Note d'information* 13.12, Depp, juillet.
- 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.