

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

Daphné CHÉDORGE-FARNIER¹

En 2022, les agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, déclarent une durée annuelle effective de travail de 1606 heures. Cette durée est plus élevée dans le secteur privé que dans la fonction publique (+93 heures). Au sein de la fonction publique, ce sont les agents de la fonction publique de l'État qui effectuent le plus d'heures de travail (1677 heures). Les durées travaillées varient également selon les caractéristiques sociodémographiques. Les hommes et les agents de moins de 30 ans ont une durée de travail annuelle supérieure à celle des femmes et des autres classes d'âge.

Le taux de temps partiel des agents de la fonction publique est plus élevé pour les femmes (24%), les contractuels (28%) et les agents de la fonction publique territoriale (23%). Parmi les agents de la fonction publique à temps partiel, 21% sont en sous-emploi, soit une proportion plus faible que dans le secteur privé. Le versant le plus concerné est la fonction publique territoriale (30%).

Les agents de la fonction publique hospitalière sont plus exposés à des horaires atypiques. Au cours des quatre dernières semaines, ils ont plus fréquemment travaillé au moins une fois le samedi (six agents sur dix) et le dimanche (cinq agents sur dix). La part d'agents de la fonction publique de l'État ayant subi des contraintes horaires est élevée : 45% ont travaillé au moins une fois le soir, soit une proportion similaire à celle des agents de la fonction publique hospitalière. Les policiers, les militaires et les pompiers exercent eux aussi fréquemment leur profession le week-end. La proportion d'agents ayant télétravaillé a baissé en 2022 (15%, contre 20% en 2021). Le télétravail est plus souvent pratiqué par les cadres administratifs et techniques de la fonction publique (45%).

La part des agents absents au moins un jour durant la semaine de référence pour raison de santé est plus faible dans la fonction publique de l'État hors enseignants (5%) que dans les autres versants de la fonction publique (8% dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière). Les femmes et les agents âgés de 50 ans et plus sont plus souvent absents (8%). La part d'agents absents et la durée des absences ont augmenté en 2022.

¹ SDessi-DGAFP.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Durées travaillées dans la fonction publique

Depuis 2002, la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine pour un agent à temps complet, dans l'ensemble de la fonction publique comme dans le secteur privé. Jusqu'en 2004, cela correspondait à une durée annuelle de 1600 heures. Ce volume a ensuite été porté à 1607 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.

En raison d'une organisation du travail particulière et d'un temps de travail complexe à mesurer, les résultats sur les durées travaillées dans la fonction publique de l'État (FPE) excluent les enseignants : il s'agit de la fonction publique hors enseignants ; de même pour l'ensemble de la fonction publique. L'**Encadré 1** donne cependant quelques résultats publiés sur la durée de travail des enseignants.

Une durée hebdomadaire habituelle en hausse dans la FPE, et en baisse dans les autres versants

En 2022, la durée hebdomadaire habituelle de travail déclarée par les agents de la fonction publique à temps complet est de 39 heures (**Figure 1**) [voir Définitions]. Cette durée est identique à celle des salariés du secteur privé. La durée hebdomadaire de travail est une durée de référence, mais certains employeurs ont préféré conserver un horaire hebdomadaire supérieur aux 35 heures (**Encadré 2**).

Au sein de la fonction publique, les agents de la FPE déclarent une durée hebdomadaire habituelle plus élevée (40,4 heures) que les agents de la fonction publique hospitalière (FPH) [38,7 heures] et de la fonction publique territoriale (FPT) [38,2 heures]. Ces durées sont comparables à celles relevées en 2021.

Encadré 1 : En 2018, la moitié des enseignants à temps complet déclare travailler au moins 43 heures par semaine en dehors des vacances scolaires

Le temps de travail des enseignants peut se décomposer en trois catégories : les heures d'enseignement devant les élèves, les heures de préparation de cours et de correction de copies, et les heures consacrées aux autres activités (périscolaire, conseils des professeurs, réunions avec les parents).

L'enquête auprès des salariés de l'État réalisée en 2018 par l'Insee interroge les enseignants sur ces trois composantes. La publication de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) [Dion et Feuillet, 2022] donne le détail des résultats. Les statistiques suivantes en sont extraites.

Les enseignants du premier degré déclarent consacrer en moyenne 59% de leur temps de travail hebdomadaire à enseigner devant les élèves, 31% à préparer leur cours ou corriger des copies, et 10% à d'autres activités dans le cadre de leur métier. Les enseignants du second degré déclarent consacrer en moyenne 49% de leur temps de travail hebdomadaire à enseigner devant les élèves, 40% à préparer leur cours ou corriger des copies, et 11% à d'autres activités dans le cadre de leur métier.

En 2018, la moitié des enseignants à temps complet déclare travailler au moins 43 heures par semaine en dehors des vacances scolaires. En comparaison, cette médiane est de 40 heures chez les cadres A de la fonction publique de l'État. Durant les seize semaines de vacances scolaires dont disposent les enseignants, la moitié déclare travailler deux jours par semaine, en totalité ou partiellement, le nombre d'heures travaillées chaque jour n'étant pas précisé.

Dans l'enquête Emploi, la durée habituelle de travail est collectée à l'aide de la question suivante : « En moyenne, combien d'heures travaillez-vous par semaine dans votre emploi principal ? » Avec cette source, la durée hebdomadaire habituelle de travail des enseignants est nettement sous-estimée par rapport à l'enquête FPE (39 heures, contre 43 heures), alors que, pour les cadres A de la FPE, le chiffre est identique (40 heures).

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

La durée annuelle effective de travail est plus basse dans la fonction publique que dans le secteur privé

Si la durée hebdomadaire habituelle de travail est identique dans le privé et dans le public, la durée annuelle effective de travail des salariés à temps complet du secteur privé est supérieure à celle des agents de la fonction publique (1699 heures, contre 1606) [Figure 2]. Dans la fonction publique, la durée annuelle effective est plus faible en 2022 qu'en 2021 (- 6 heures), et prolonge la baisse entamée en 2017. Dans le privé, la durée effective a augmenté entre 2021 et 2022 (+ 37 heures). Les écarts constatés entre le secteur privé et la fonction publique en 2022 retrouvent un niveau assez proche de celui qui prévalait avant 2020 et la crise sanitaire, et avant la refonte de l'enquête Emploi en 2021 (voir Sources). Ils s'expliquent notamment par la différence dans le nombre de jours de congés annuels entre les agents de la fonction publique (33,3 jours) et les salariés du privé (25,6 jours). C'est dans la FPE et la FPH que le volume horaire est le plus élevé, avec respectivement 1677 et 1587 heures annuelles. Dans la FPT, la durée annuelle est de 1564 heures. Depuis 2021, la durée annuelle effective des agents a augmenté dans la FPE (+ 16,4 heures), alors qu'elle a baissé dans la FPT (- 15,1 heures) et dans la FPH (- 18,1 heures).

Figure 1 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent ou salarié à temps complet, selon le type d'employeur, en 2022

	FPE (hors enseignants)	FPT	FPH	Ensemble fonction publique (hors enseignants)	Privé
Durée annuelle effective (en heures)	1 677	1 564	1 587	1 606	1 699
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	40,4	38,2	38,7	39,0	39,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	76,4	38,4	54,4	54,7	43,5
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	38,5	32,5	28,5	33,3	25,6
Évolution 2021/2022					
Durée annuelle effective (en heures)	16,4	- 15,1	- 18,1	- 6,0	37,0
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	- 14,1	- 9,2	- 26,2	- 15,5	- 13,3
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	- 2,1	0,3	- 1,9	- 1,2	- 1,1

Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFPSDesi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés et enseignants.

(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, qu'elles soient rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence, et extrapolé à l'année.

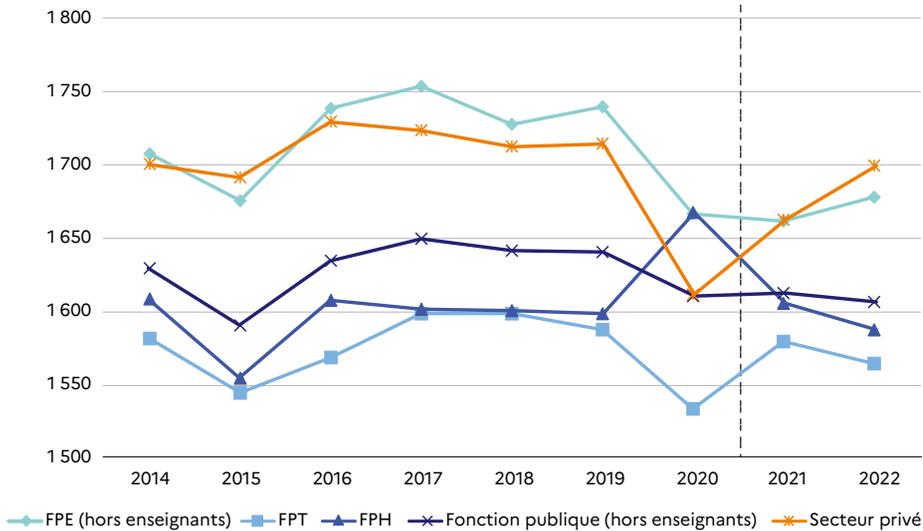
Note : Le calcul des congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents et salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2022, les agents de la FPE (hors enseignants) à temps complet déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 40,4 heures.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 2 : Évolution des durées annuelles effectives travaillées des agents ou salariés à temps complet

en heures



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

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés et enseignants.

Note : Suite à la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

Lecture : En 2022, dans la fonction publique (hors enseignants), la durée annuelle effective de travail des agents occupant un emploi à temps complet est de 1 606 heures, contre 1 699 heures dans le secteur privé.

Encadré 2 : Les outils d'aménagement de la durée du travail

Les durées travaillées

Les agents devant travailler plus de 35 heures par semaine bénéficient d'une compensation en jours supplémentaires de repos pour réduction du temps de travail (RTT), afin de respecter les 1607 heures annuelles. Une fois les jours de RTT accordés, les heures effectuées au-delà de la durée légale sont considérées comme des heures supplémentaires.

Des dispositions propres à l'emploi occupé par l'agent et à ses conditions d'exercice – comme le travail de nuit, le travail le dimanche ou le travail en horaires décalés – peuvent amener à des dérogations à la baisse par rapport à la durée légale. 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 maternité ou paternité, grève, etc.). Certains agents peuvent également avoir des jours de congés supplémentaires : 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 modifier la durée effective du travail.

Le forfait annuel en jours

La durée de 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 de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

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 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 six mois à un 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 autour de la durée journalière (avec une réduction de la durée du travail chaque jour), de la durée hebdomadaire (le nombre de jours travaillés par semaine est réduit), de la durée du cycle de travail ou encore de la durée annuelle. Les résultats présentés sur le temps partiel ont été calculés sur un champ plus large que ceux présentés précédemment (Chédorge-Farnier, 2023). Ce dernier portait uniquement sur les agents fonctionnaires, en CDD ou en CDI, alors que sont inclus ici d'autres types de contrats, tels que les intérimaires.

Les hommes déclarent des durées travaillées plus longues que les femmes

En 2022, la durée annuelle effective des hommes travaillant à temps complet était en moyenne supérieure à celle des femmes, aussi bien dans la fonction publique que dans le secteur privé. Ainsi, dans la fonction publique, les hommes ont travaillé en moyenne 1670 heures sur l'année, contre 1560 pour les femmes (+ 110 heures) [Figure 3]. En 2022, la durée annuelle effective des femmes de la fonction publique a baissé de 14,4 heures par rapport à 2021, alors qu'elle a augmenté de 3,6 heures pour les hommes. L'écart entre les durées travaillées des hommes et celles des femmes est encore plus important dans le secteur privé (+ 125 heures). Cet écart s'explique notamment par le nombre de jours d'absence pour raison de santé – maladie, accident du travail –, en moyenne plus élevé chez les femmes que chez les hommes dans la fonction publique et dans le secteur privé (voir Figure 17). Dans la FPE, la surreprésentation des hommes parmi les policiers, militaires et pompiers, famille de métiers où la durée annuelle effective est particulièrement élevée, explique aussi en partie ces écarts. Ces différences de durées annuelles effectives entre les femmes et les hommes concernent tous les versants de la fonction publique, et particulièrement la FPE et la FPH. L'écart est plus important au sein de la FPH (+ 145 heures), avec une durée de 1697 heures pour les hommes et de 1552 heures pour les femmes. En 2022, la durée annuelle effective des femmes a baissé dans la FPT (- 33,4 heures) et dans la FPH (- 17,4 heures), mais a augmenté dans la FPE (+ 21 heures). La durée annuelle effective des hommes a augmenté dans tous les versants, sauf dans la FPH (- 28,2 heures). Dans la FPE, l'écart entre le nombre d'heures supplémentaires des hommes et celui des femmes est plus marqué que dans la FPT et la FPH (27,5 heures de différence, contre 6,3 dans la FPT et 2,1 dans la FPH). En revanche, sur l'ensemble de la fonction publique, les femmes et les hommes déclarent une durée hebdomadaire très proche, de l'ordre de 39 heures par semaine.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 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 2022

	FPE (hors enseignants)		FPT		FPH		Fonction publique (hors enseignants)		Secteur privé	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Durée annuelle effective (en heures)	1 613	1 731	1 534	1 602	1 552	1 697	1 560	1 670	1 625	1 750
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	39,8	41,0	38,4	37,9	38,4	39,7	38,7	39,4	38,1	39,7
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	61,4	88,9	35,6	42,0	53,8	56,0	48,3	63,3	37,7	47,5
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	39,4	37,7	33,6	31,1	27,9	30,1	33,1	33,7	25,5	25,6
Évolution 2021/2022										
Durée annuelle effective (en heures)	21,1	14,0	-33,4	8,4	-17,4	-28,2	-14,4	3,6	30,0	43,7
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	0,2	0,1	-0,2	0,3	0,3	-0,7	0,0	-0,1	0,1	0,2
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	-9,8	-17,3	-5,5	-14,5	-18,6	-52,2	-11,0	-22,2	-11,9	-14,1
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	-0,3	-3,5	0,6	-0,2	-1,4	-4,1	-0,3	-2,4	-1,0	-1,1

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

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés et enseignants.

(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, qu'elles soient rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence, et extrapolé à l'année.

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.

Lecture : En 2022, les hommes à temps complet travaillant dans la FPE (hors enseignants) déclarent une durée annuelle effective de 1 731 heures.

La durée annuelle effective de travail est plus importante chez les cadres et professions intellectuelles supérieures à temps complet

Les écarts de durée effective travaillée entre les versants de la fonction publique et entre les femmes et les hommes 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 effet, il y a quatre fois plus de cadres et professions intellectuelles supérieures dans la FPE que dans la FPT. Dans la FPT, trois postes sur cinq sont des postes d'employés ou d'ouvriers, contre presque un sur deux dans la FPH et un sur cinq dans la FPE. L'écart entre les femmes et les hommes dans la FPH est dû au fait que la proportion de cadres et de professions intellectuelles supérieures est plus importante pour les hommes que pour les femmes.

En 2022, les cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique déclarent une durée annuelle effective plus longue, à savoir 1 821 heures travaillées, contre 1 562 pour les professions intermédiaires et 1 555 pour les employés et ouvriers (**Figure 4**). Cette durée annuelle effective est plus élevée qu'en 2021 pour les cadres et professions intellectuelles supérieures (+ 21,3 heures), ainsi que pour les professions intermédiaires (+ 14,7 heures). À l'inverse, cette durée a baissé pour les agents employés et ouvriers (- 27,4 heures). Les cadres effectuent également davantage d'heures supplémentaires sur l'année : 108,2 heures, soit 58 heures de plus que les professions intermédiaires, et 70,5 heures de plus que les employés et ouvriers. Cependant, les cadres et professions intellectuelles supérieures sont les agents qui connaissent la baisse d'heures supplémentaires la plus importante en un an (- 20 heures).

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

Figure 4 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet, selon la catégorie socioprofessionnelle, en 2022

	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers	Ensemble fonction publique (hors enseignants)
Durée annuelle effective (en heures)	1 821	1 562	1 555	1 606
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	42,9	38,2	38,2	39,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	108,2	50,2	37,7	54,7
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	36,5	35,1	31,3	33,3
Évolution 2021/2022				
Durée annuelle effective (en heures)	21,3	14,7	- 27,4	- 6,0
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	0,3	0,2	- 0,1	0,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	- 20,4	- 18,8	- 10,5	- 15,5
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	- 1,0	- 2,3	- 0,2	- 1,2

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

Champ : Agents de la fonction publique à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés et enseignants.

(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, qu'elles soient rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence, et extrapolé à l'année.

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.

Lecture : En 2022, les cadres et professions intellectuelles supérieures à temps complet dans la fonction publique déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 42,9 heures.

Des écarts importants dans les durées travaillées selon les métiers de la fonction publique

En 2022, les durées de travail déclarées sont plus élevées pour les cadres administratifs et techniques de la fonction publique (1 782 heures, 176 heures de plus que la moyenne des agents, 27 heures de plus qu'en 2021), ainsi que pour les policiers, militaires et pompiers (1 710 heures, 104 heures de plus que la moyenne des agents, 74 heures de moins qu'en 2021) [Figure 5]. Les agents exerçant ces professions sont également ceux ayant réalisé le plus d'heures supplémentaires (104,3 heures pour les cadres administratifs et techniques, 100,2 pour les policiers, militaires et pompiers). Ces différences entre métiers expliquent également une partie des écarts entre les durées travaillées des femmes et des hommes dans la FPE. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux parmi les cadres administratifs et techniques de la fonction publique, ainsi que parmi les policiers, militaires et pompiers.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 5 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique (hors enseignants) à temps complet, selon les principales catégories de métiers, en 2022

	Durée annuelle effective (en heures)	Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	Congés payés, RTT ou CET (en jours)	Part des effectifs dans la fonction publique, hors enseignants (en %)
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	1 782	41,8	104,3	36,8	12
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	1 520	38,0	54,9	31,2	14
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	1 628	38,8	56,4	36,8	11
Employés administratifs de la fonction publique	1 480	37,0	271	33,4	12
Agents de service de la fonction publique et de la santé	1 461	37,2	16,5	29,7	9
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	1 432	36,6	31,3	28,5	11
Policiers, militaires, pompiers	1 710	40,7	100,2	35,9	9
Ouvriers	1 510	36,7	16,6	29,5	9

Source : Enquête Emploi 2022, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés et enseignants.

(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, qu'elles soient rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence, et extrapolé à l'année.

Note 1 : Le calcul des congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Note 2 : Ce tableau se rapporte à 86 % des agents de la fonction publique, hors enseignants. Les autres métiers ne comportent pas assez d'agents pour être distingués.

Lecture : En 2022, les agents de la fonction publique à temps complet appartenant à la famille de métiers «Ouvriers» déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 36,7 heures.

Une durée annuelle de travail légèrement plus élevée pour les moins de 30 ans

Le nombre d'heures travaillées au cours de l'année 2022 diminue avec l'âge. Ainsi, les agents de la fonction publique de moins de 30 ans déclarent travailler en moyenne 1619 heures dans l'année, contre 1609 pour les agents âgés de 30 à 49 ans et 1597 pour ceux ayant 50 ans et plus (**Figure 6**). Cela s'explique en partie par une surreprésentation des moins de 30 ans dans les catégories de métiers telles que les policiers, militaires et pompiers. En 2022, la durée annuelle effective de travail des moins de 30 ans baisse de 18,8 heures, et de 11,3 heures pour les 30-49 ans. À l'inverse, pour les 50 ans et plus, elle augmente de 3,8 heures par rapport à l'année 2021. L'écart entre les moins de 30 ans et les autres classes d'âge s'est réduit.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

Figure 6 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet, selon l'âge, en 2022

	Moins de 30 ans	De 30 à 49 ans	50 ans et plus	Fonction publique (hors enseignants)
Durée annuelle effective (en heures)	1 619	1 609	1 597	1 606
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	38,6	39,0	39,2	39,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	55,3	59,4	48,5	54,7
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	36,4	33,7	32,2	33,3
Évolution 2021/2022				
Durée annuelle effective (en heures)	-18,8	-11,3	3,8	-6,0
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	-0,1	-0,1	0,2	0,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	-35,6	-10,0	-15,7	-15,5
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	2,7	-1,1	-2,3	-1,2

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

Champ : Agents de la fonction publique à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés et enseignants.

(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, qu'elles soient rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence, et extrapolé à l'année.

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.

Lecture : En 2022, les agents de la fonction publique à temps complet âgés de moins de 30 ans déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 38,6 heures.

Un taux de temps partiel plus élevé pour les femmes, les contractuels et les agents de la FPT

En 2022, le taux de travail à temps partiel dans la fonction publique (y compris les enseignants) est de 18% (Figure 7). Depuis 2014, il a baissé de deux points. Il est deux fois plus élevé pour les agents contractuels (28%) en CDD ou en CDI que pour les agents fonctionnaires (14%). Dans la FPT, versant dans lequel le taux de temps partiel est le plus élevé, l'écart entre les fonctionnaires (17%) et les contractuels (37%) est particulièrement marqué. Environ une femme sur quatre déclare travailler à temps partiel, soit trois fois plus que les hommes. Qu'elles soient titulaires ou contractuelles, ces dernières sont beaucoup plus fréquemment à temps partiel. L'écart entre les taux de temps partiel des femmes et des hommes est plus important dans le secteur privé (21 points d'écart) que dans la fonction publique (16 points). Les femmes contractuelles sont 34% à se déclarer à temps partiel, soit 15 points de plus que les femmes fonctionnaires. Les hommes contractuels sont 18% à se déclarer à temps partiel, soit 14 points de plus que leurs homologues fonctionnaires.

Les fonctionnaires sont plus fréquemment à temps partiel lorsqu'ils ont entre 30 et 49 ans : 16%, contre 11% pour les fonctionnaires plus jeunes et 12% pour les fonctionnaires de 50 ans et plus. Le taux de temps partiel des agents contractuels augmente avec l'âge : 27% des moins de 30 ans sont à temps partiel, contre 34% des 50 ans et plus. Dans le secteur privé, le taux de temps partiel est aussi plus élevé pour les 50 ans et plus.

Les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de la fonction publique les plus féminisées sont celles où les agents travaillent le plus fréquemment à temps partiel, particulièrement chez les contractuels. Parmi ces derniers, 37% des employés et 30% des professions intermédiaires travaillent à temps partiel. Les cadres et professions intellectuelles supérieures (15%) ainsi que les ouvriers (19%) sont peu concernés par le temps partiel. Pour les ouvriers, cela peut s'expliquer par la faible proportion de femmes dans ce corps de métier (17%).

Pour toutes les PCS, le taux de temps partiel est plus élevé pour les contractuels que pour les fonctionnaires. Cet écart est cependant nettement plus faible pour les cadres et professions intellectuelles supérieures (3 points) que pour les employés (21 points) ou les agents exerçant une profession intermédiaire (15 points). Dans le secteur privé, le taux d'employés à temps partiel est plus élevé que dans la fonction publique (32%, contre 23%). Les taux de cadres et professions intellectuelles supérieures et de professions intermédiaires à temps partiel sont en revanche moins élevés dans le secteur privé que dans la fonction publique, notamment car ces professions et catégories socioprofessionnelles sont moins féminisées dans le secteur privé.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 7 : Part des agents à temps partiel, selon les caractéristiques sociodémographiques, en 2022

en %

		Fonctionnaires	Agents contractuels et autres	Ensemble fonction publique	Salariés du secteur privé
Versant	FPE	10	25	14	so
	FPT	17	37	23	so
	FPH	18	22	19	so
Sexe	Femmes	19	34	24	28
	Hommes	5	18	8	7
Âge	Moins de 30 ans	11	27	20	17
	Entre 30 et 49 ans	16	26	19	14
	50 ans et plus	12	34	17	22
PCS	Cadres et professions intellectuelles supérieures	12	15	13	8
	Professions intermédiaires	15	30	20	11
	Employés	16	37	23	32
	Ouvriers	5	19	9	12
Ensemble		14	28	18	17

Source : Enquête Emploi 2022, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

so : sans objet

Lecture : En 2022, 10 % des fonctionnaires de la FPE déclarent être à temps partiel.

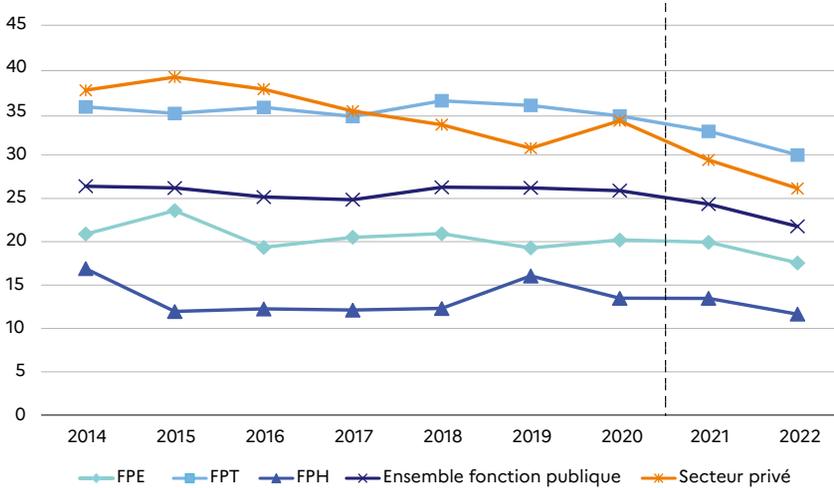
Le sous-emploi concerne plus particulièrement les agents de la FPT

Dans l'ensemble de la fonction publique, le sous-emploi – c'est-à-dire la situation des personnes qui souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire – concerne 22 % des agents à temps partiel, soit quatre points de moins que dans le secteur privé (**Figure 8**). Depuis 2014, la proportion d'agents en sous-emploi à temps partiel a fortement diminué : elle a baissé de cinq points dans la fonction publique, et de 11 points dans le secteur privé. Cette baisse est notable, quel que soit le versant de la fonction publique.

Le versant le plus concerné par le sous-emploi est la FPT, avec 30 % du total des agents à temps partiel de ce versant, potentiellement à cause d'un taux plus élevé de contrats à temps non complet. En revanche, les agents de la FPH sont les moins concernés (11 %).

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

Figure 8 : Évolution de la part de sous-emploi parmi les salariés à temps partiel
en %



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

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé à temps partiel, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note : Suite à la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes.

Lecture : En 2022, 18 % des agents de la FPE à temps partiel sont en sous-emploi.

Organisation du temps de travail

L'enquête Emploi permet désormais de mesurer les rythmes de travail et le développement du télétravail. Les indicateurs suivants concernent tous les agents de la fonction publique (y compris les enseignants), qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel.

Les agents de la FPH sont plus souvent soumis à des horaires de travail atypiques

En 2022, une plus grande proportion d'agents est concernée par des horaires atypiques dans la FPH que dans les autres versants de la fonction publique et que dans le secteur privé. Les horaires alternants (travail en équipe, 2 x 8, 3 x 8 ou autres) et décalés (travail le samedi, le dimanche, le soir, et la nuit) y sont nettement plus fréquents. Ainsi, 54% des agents de la FPH déclarent avoir travaillé au moins une fois le dimanche au cours des quatre dernières semaines, proportion trois fois plus élevée que celle des agents de la FPT (**Figure 9**). Les agents de la FPH et de la FPE ont travaillé le soir au moins une fois au cours des quatre dernières semaines de façon identique : respectivement 44% et 45%. Un agent de la FPH sur quatre a travaillé la nuit au cours des quatre dernières semaines. Enfin, les agents de la FPH sont également plus souvent soumis aux horaires alternants (14%), soit cinq fois plus que les agents de la FPT (3%), et sept fois plus que les agents de la FPE (2%). Les contraintes des agents de la FPH ont légèrement baissé en 2022 par rapport aux résultats de l'année 2021.

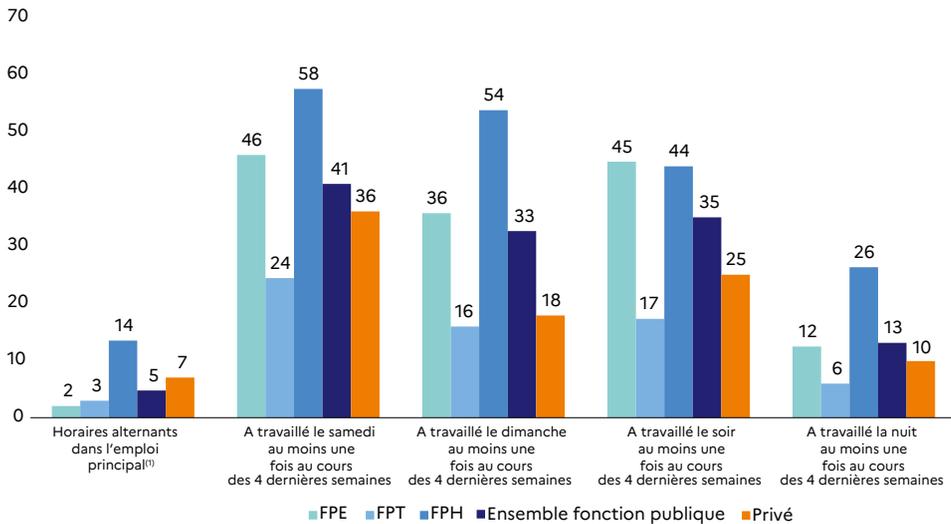
Dans la FPE (notamment sous l'effet de l'ajout des enseignants), la proportion d'agents concernés par les contraintes horaires est également forte : 46% des agents ont travaillé au moins un samedi au cours des quatre dernières semaines, et 36% au moins un dimanche. Sur les années 2021 et 2022, les résultats sont assez stables, sauf pour la proportion d'agents de la FPE déclarant avoir travaillé au moins une fois le soir au cours des quatre dernières semaines, qui augmente de deux points.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Ces pratiques conjuguées dans la FPE et la FPH font que, au total, malgré une pratique plus faible dans la FPT, les agents de la fonction publique sont plus exposés aux horaires atypiques que les salariés du privé, en particulier pour le travail le dimanche et le soir.

Figure 9 : Organisation du temps de travail, selon le type d'employeur, en 2022

en %



Source : Enquête Emploi 2022, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

(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.

Lecture : En 2022, 36 % des agents de la FPE ont déclaré avoir travaillé au moins un dimanche au cours des quatre dernières semaines.

Dans la fonction publique, les professions les plus souvent sujettes aux horaires alternants sont les aides-soignants, les employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées (13%), les policiers, militaires et pompiers (12%), et les professions intermédiaires de la santé et du travail social (11%) [Figure 10].

Le travail le samedi et le travail le dimanche² concernent davantage les policiers, militaires et pompiers (66% d'entre eux le samedi et 61% le dimanche), ainsi que les professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche (62% le samedi et 48% le dimanche).

Enfin, les métiers de la fonction publique dans lesquels la part des agents ayant travaillé la nuit au moins une fois au cours des quatre dernières semaines est la plus élevée sont les policiers, militaires et pompiers (44%), les professions intermédiaires de la santé et du travail social (25%), et les aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées (15%).

2 C'est-à-dire au moins un samedi/un dimanche au cours des quatre dernières semaines.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

Figure 10 : Organisation du temps de travail, selon les principales catégories de métiers dans la fonction publique, en 2022

en %

	Horaires alternatifs dans l'emploi principal ⁽¹⁾	A travaillé le samedi au moins une fois au cours des 4 dernières semaines	A travaillé le dimanche au moins une fois au cours des 4 dernières semaines	A travaillé le soir au moins une fois au cours des 4 dernières semaines	A travaillé la nuit au moins une fois au cours des 4 dernières semaines
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	1	30	20	34	9
Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	1	62	48	59	11
Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport	1	52	38	49	6
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	11	47	41	40	25
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	1	16	12	17	8
Employés administratifs de la fonction publique	1	16	8	10	3
Agents de service de la fonction publique et de la santé	9	33	28	16	6
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	13	45	44	32	15
Policiers, militaires, pompiers	12	66	61	58	44
Ouvriers	3	24	14	10	7

Source : Enquête Emploi 2022, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

(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.

Lecture : En 2022, 14 % des ouvriers de la fonction publique ont déclaré avoir travaillé au moins un dimanche au cours des quatre dernières semaines.

Un net recul du télétravail entre 2021 et 2022

D'après l'article L. 1222-9 du Code du travail, « le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. »

Le télétravail est généralement mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou d'une charte élaborée par l'employeur. L'agent doit pratiquer de façon régulière le télétravail pour être considéré comme télétravailleur. Sauf situation exceptionnelle (pandémie, pic de pollution, etc.), le télétravail dans la fonction publique peut être réalisé à raison de trois jours maximum par semaine pour un temps plein.

En 2022, 15% des agents de la fonction publique ont télétravaillé au moins un jour dans la semaine, soit une baisse de cinq points par rapport à 2021 (**Figure 11**). En 2021, les pouvoirs publics avaient fortement incité à la pratique du télétravail suite à la recrudescence des cas de Covid-19. Ce taux est un peu plus élevé dans le secteur privé (21%, soit une proportion assez stable par rapport à 2021). C'est dans la FPE que l'usage du télétravail est le plus courant (23% des agents, contre 13% dans la FPT et 3% dans la FPH). Ces écarts s'expliquent notamment par la proportion plus importante de cadres dans la FPE, ces derniers télétravaillant plus fréquemment que les autres catégories socioprofessionnelles dans la fonction publique. Alors que la proportion de télétravailleurs n'a que peu baissé dans la FPT (- 3 points) et la FPH (- 1 point), elle a baissé de neuf points dans la FPE.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 11 : Part des salariés ayant télétravaillé au moins un jour durant la semaine de référence, en 2021 et 2022

en %

	2021	2022
FPE	32	23
FPT	16	13
FPH	4	3
Ensemble fonction publique	20	15
Privé	22	21

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

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé ayant travaillé au moins une heure durant la semaine de référence, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Lecture : En 2022, 3 % des agents de la FPH ayant déclaré avoir travaillé au moins une heure pendant la semaine de référence ont télétravaillé au moins un jour par semaine.

Le recours au télétravail par métier est encore plus variable. Le taux de télétravail est notamment élevé pour les cadres administratifs et techniques de la fonction publique (45%), les professions intermédiaires de la fonction publique (38%) et les professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche (25%). Il est en revanche logiquement très faible pour certains métiers qui ne se prêtent pas à la pratique du télétravail, comme l'essentiel des professions telles que les policiers, militaires et pompiers, les aides-soignants, les employés d'accueil de la petite enfance, ou encore les agents de service de la fonction publique et de la santé.

La part des femmes télétravaillant est identique à celle des hommes dans la fonction publique. Le taux de télétravail est en revanche différent selon l'âge des agents. Ainsi, 8% des agents de moins de 30 ans ont télétravaillé au moins un jour dans la semaine, contre 15% pour les 30-49 ans et 17% pour les 50 ans et plus (Figure 12). Cette moindre pratique chez les jeunes s'explique en partie par leur surreprésentation chez les policiers, militaires et pompiers.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

Figure 12 : Part des agents ayant télétravaillé au moins un jour durant la semaine de référence, par caractéristiques socioprofessionnelles, en 2022
en %

Caractéristiques socioprofessionnelles des salariés de la fonction publique (emploi principal)	A télétravaillé au moins un jour pendant la semaine de référence
Sexe	
Femmes	15
Hommes	15
Âge	
Moins de 30 ans	8
De 30 à 49 ans	15
50 ans et plus	17
Métier	
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	45
Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	25
Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport	7
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	4
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	38
Employés administratifs de la fonction publique	25
Agents de service de la fonction publique et de la santé	0
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	0
Policiers, militaires, pompiers	2
Ouvriers	0

Source : Enquête Emploi 2022, Insee, Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique ayant travaillé au moins une heure durant la semaine de référence, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Lecture : En 2022, 15 % des hommes travaillant dans la fonction publique et ayant déclaré avoir travaillé au moins une heure pendant la semaine de référence ont télétravaillé.

Les absences pour raison de santé

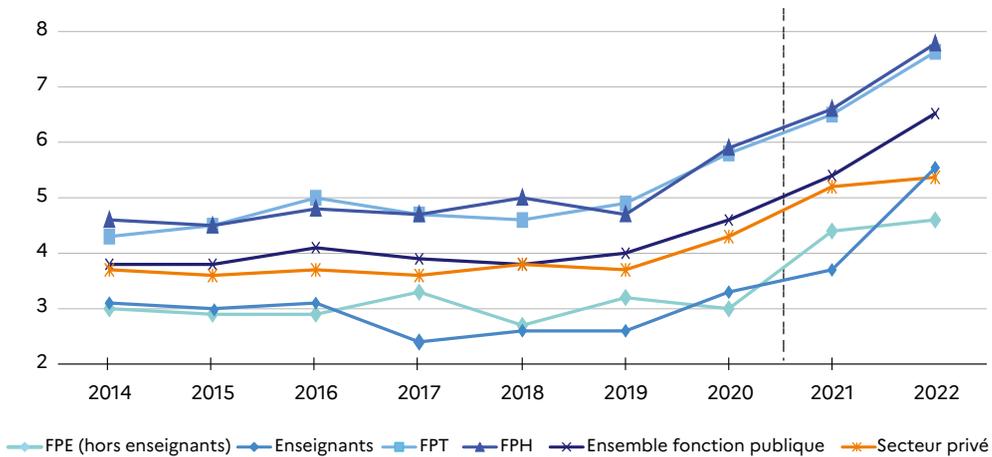
La mesure des heures annuelles effectives de travail prend en compte l'impact des absences pour raison de santé. Les absences pour raison de santé sont mesurées par deux indicateurs : la part des personnes absentes au moins un jour au cours de la semaine de référence de l'enquête, et la durée moyenne d'absence au cours de l'année.

La part des agents absents pour raison de santé est plus faible dans la FPE

En 2022, la part des agents absents au moins un jour pendant la semaine de référence pour raison de santé est plus importante dans la FPH et la FPT (8 %) que dans la FPE hors enseignants (5 %) [Figure 13]. Dans l'ensemble de la fonction publique, 7 % des agents ont déclaré avoir été absents au moins un jour pour raison de santé durant la semaine de référence, soit un taux supérieur à celui du secteur privé (5 %). La part des agents absents au moins un jour pendant la semaine de référence pour raison de santé a augmenté entre 2021 et 2022 dans tous les versants de la fonction publique (mais aussi, dans une moindre mesure, dans le privé). L'impact de la pandémie et de ses effets dérivés perdure sur la santé des salariés (Blanpain, 2023). Cela confirme les évolutions observées entre 2020 et 2021, dont l'interprétation était difficile compte tenu de la modification du questionnaire de l'enquête Emploi, conjuguée à la crise sanitaire.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 13 : 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 dans le secteur privé en %



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

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note 1 : Suite à la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

Note 2 : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail y compris garde d'enfants malades jusqu'en 2020.

Lecture : En 2022, parmi les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT, 7 % ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

Les femmes et les salariés âgés de 50 ans et plus sont plus fréquemment absents pour raison de santé, aussi bien dans le secteur public que dans le privé (Figure 14). Dans l'ensemble de la fonction publique, 8% des femmes ont été absentes pour raison de santé au cours de l'année, contre 5% des hommes. Ces taux d'absence selon le sexe sont respectivement de 7% et 4% dans le secteur privé.

En outre, les absences pour raison de santé sont corrélées à l'âge des agents. Ainsi, 8% des agents de la fonction publique âgés de 50 ans et plus ont été absents pour raison de santé, contre 5% des moins de 30 ans et 6% des 30-49 ans.

Les absences pour maladie sont plus fréquentes dans la FPT et la FPH que dans la FPE, quels que soient le sexe ou la tranche d'âge des agents. Dans ces deux versants, les femmes (9%) et les agents de 50 ans et plus (10% dans la FPT, 11% dans la FPH) sont notamment absents en plus grande proportion.

Malgré le fait qu'une partie de l'évolution des absences pour raison de santé puisse être imputée au changement de définition de l'emploi au sens du Bureau international du travail (BIT), l'effet de la crise sanitaire semble se prolonger, quels que soient le versant, le sexe et l'âge (Figure 15).

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

Figure 14 : Part des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé, selon le sexe et l'âge, en 2022
en %

	FPE (hors enseignants)	Enseignants	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Secteur privé
Sexe						
Femmes	5	6	9	9	8	7
Hommes	4	4	6	5	5	4
Âge						
Moins de 30 ans	4	7	5	4	5	4
De 30 à 49 ans	4	5	6	7	6	5
50 ans et plus	5	6	10	11	8	7

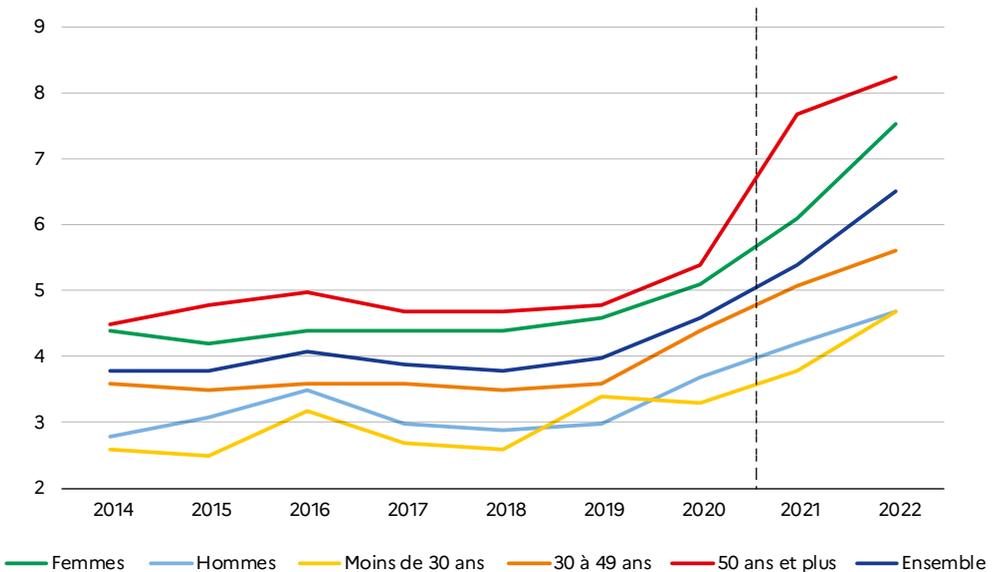
Source : Enquête Emploi 2022, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail.

Lecture : En 2022, 8 % des agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT et âgés de 50 ans et plus ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

Figure 15 : 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, selon le sexe et l'âge
en %



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

Champ : Agents de la fonction publique vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note 1 : Suite à la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

Note 2 : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail y compris garde d'enfants malades jusqu'en 2020.

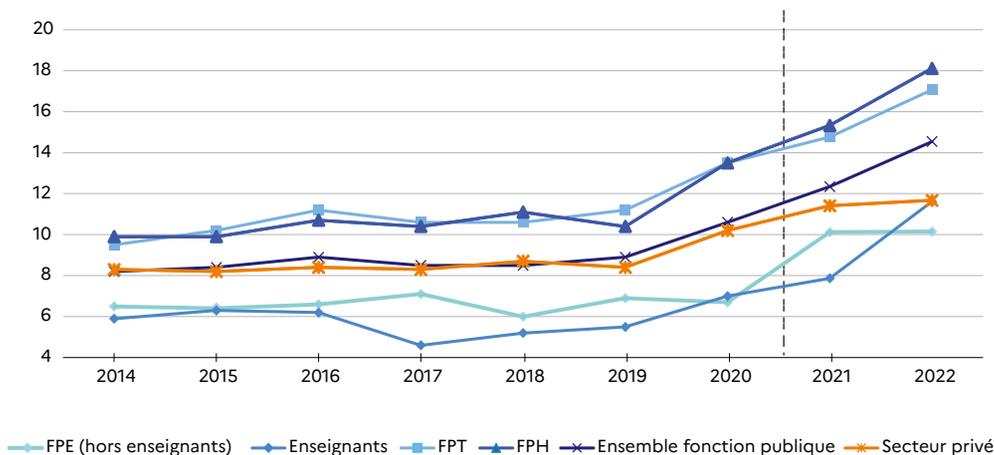
Lecture : En 2022, 5 % des hommes en emploi au sens du BIT et travaillant dans la fonction publique ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Une durée globale des absences moins longue dans la FPE que dans les autres versants

Les agents de la fonction publique se sont absents 14,5 jours en moyenne en 2022, soit presque trois jours de plus que les salariés du secteur privé (11,7 jours) [Figure 16]. Ces durées d'absence sont supérieures à celles observées dans la fonction publique en 2021 (+ 2,2 jours), alors qu'elles sont quasi stables dans le secteur privé (+ 0,3 jour). Ces augmentations sont proportionnelles, dans la fonction publique comme dans le privé, à l'augmentation de la part de salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée. Les agents de la FPE hors enseignants se sont absents 10,2 jours en moyenne pour raison de santé, contre 11,6 jours pour les enseignants, 17,1 jours dans la FPT et 18,1 jours dans la FPH.

Figure 16 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé au cours de l'année, par personne, dans les différents versants de la fonction publique et dans le secteur privé en jours



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

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note 1 : Suite à la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

Note 2 : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail y compris garde d'enfants malades jusqu'en 2020.

Lecture : En 2022, les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT ont été absents pour raison de santé en moyenne 14,5 jours sur l'année.

En 2022, le nombre moyen de jours d'absence est plus élevé pour les femmes que pour les hommes dans tous les versants de la fonction publique ainsi que dans le secteur privé (Figure 17). Les femmes s'absentent en moyenne 16,7 jours dans la fonction publique, contre 13,8 jours dans le secteur privé. La durée moyenne d'absence pour raison de santé des hommes est légèrement plus élevée dans la fonction publique (10,7 jours, soit un jour de plus que dans le secteur privé). En 2022, la durée d'absence des femmes a augmenté plus fortement (+ 3,1 jours) que celle des hommes (+ 0,8 jour) [Figure 18].

La durée des absences augmente avec l'âge. Ainsi, en moyenne, les agents de la fonction publique âgés de 50 ans et plus se sont absents pour raison de santé 19,1 jours dans l'année, soit une durée deux fois plus longue que pour les agents de moins de 30 ans. Les agents de la fonction publique sont absents plus longtemps que les salariés du secteur privé, quel que soit l'âge, et cet écart augmente avec l'âge (+ 0,8 jour pour les moins de 30 ans, + 1,5 jour pour les 30-49 ans, + 4,2 jours pour les 50 ans et plus).

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

Figure 17 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par personne au cours de l'année, selon le sexe et l'âge, en 2022
en jours

	FPE (hors enseignants)	Enseignants	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Secteur privé
Sexe						
Femmes	11,8	13,8	18,7	20,0	16,7	13,8
Hommes	8,5	7,0	14,4	11,3	10,7	9,8
Âge						
Moins de 30 ans	7,3	11,6	10,1	10,3	9,4	8,6
De 30 à 49 ans	9,9	10,1	13,3	15,3	12,3	10,8
50 ans et plus	11,9	13,7	22,6	26,3	19,1	14,9

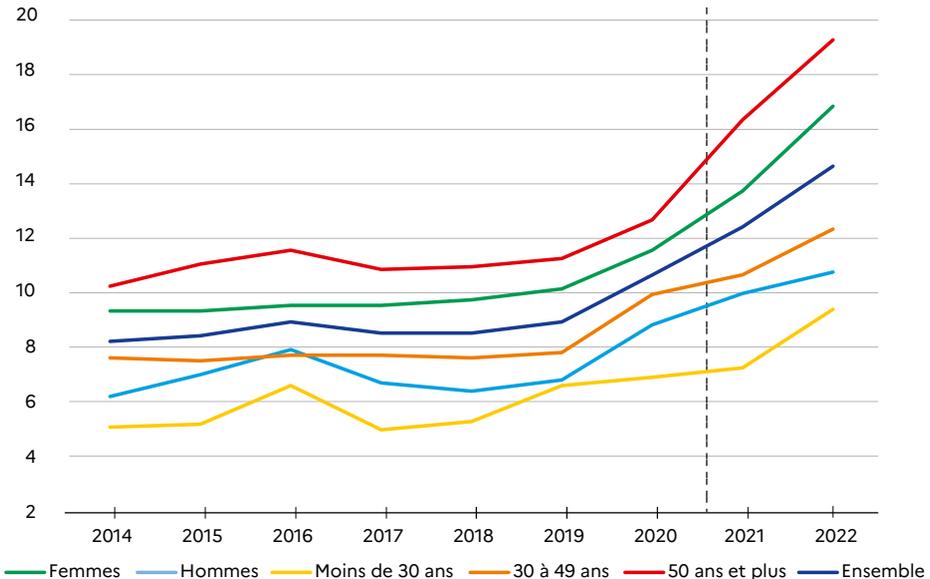
Source : Enquête Emploi 2022, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail.

Lecture : En 2022, les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT et âgés de 50 ans et plus ont été absents pour raison de santé en moyenne 19,1 jours sur l'année.

Figure 18 : Évolution du nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année par personne pour raison de santé dans la fonction publique selon le sexe et l'âge
en jours



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : Agents de la fonction publique vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note 1 : Suite à la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

Note 2 : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail y compris garde d'enfants malades jusqu'en 2020.

Lecture : En 2022, les femmes en emploi au sens du BIT et travaillant dans la fonction publique ont été absentes pour raison de santé en moyenne 16,7 jours sur l'année.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Au sein de la fonction publique, c'est dans la FPH et la FPT que les femmes et les agents âgés de 50 ans et plus s'absentent le plus pour raison de santé. Les femmes travaillant dans la FPT et la FPH se sont absentes respectivement 18,7 jours et 20 jours, contre 11,8 jours dans la FPE hors enseignants et 13,8 jours pour les enseignants. Les agents de la FPT et de la FPH âgés de 50 ans et plus se sont quant à eux absentes respectivement 22,6 jours et 26,3 jours en moyenne en 2022, contre 11,9 jours dans la FPE hors enseignants et 13,7 jours pour les enseignants.

Les absences pour raison de santé sont plus fréquentes dans la fonction publique que dans le secteur privé, en partie en raison d'effets de structure (davantage de femmes et des agents plus âgés), mais pas exclusivement : la part des métiers les plus pénibles peut aussi contribuer à expliquer ces écarts individuels. En effet, les conditions de travail (contraintes physiques, horaires de travail atypiques, risques psychosociaux, etc.) influent également sur les absences pour raison de santé.

Sources

L'enquête Emploi permet de mesurer l'emploi, le chômage et l'activité au sens du Bureau international du travail (BIT). Elle porte sur les individus vivant en logement ordinaire en France (hors Mayotte), âgés de 15 ans et plus. La collecte s'effectue en continu, sur l'ensemble des semaines de l'année. Environ 90000 personnes répondent chaque trimestre à l'enquête, et décrivent leur situation vis-à-vis de l'emploi et du marché du travail au cours d'une semaine dite de référence.

Suite à la mise en place d'un « nouveau règlement-cadre européen sur les statistiques sociales » (*Integrated European Social Statistics*) début 2021, une refonte de l'enquête Emploi en continu a été adoptée dans un souci d'harmonisation des statistiques collectées à l'échelle européenne. L'enquête n'avait pas connu d'évolution majeure depuis 2013. Cette refonte a été l'occasion d'amorcer d'autres évolutions souhaitées à l'échelle nationale. Ces modifications ont un impact sur la diffusion des statistiques de la DGAFP.

Le questionnaire de l'enquête Emploi a été modifié pour répondre aux normes du nouveau règlement européen sur les statistiques sociales. Une nouvelle définition de l'emploi au sens du BIT a également été adoptée, et a généré quelques modifications du questionnaire. Les personnes qui déclarent être absentes de leur emploi en raison d'un congé maladie sont désormais considérées en emploi, quelle que soit la durée de l'absence. Dans l'ancienne définition, elles n'étaient considérées en emploi qu'en cas d'absence inférieure ou égale à un an. En outre, les personnes absentes de leur emploi pour un congé parental d'une durée maximale de trois mois ou percevant un revenu compensatoire (comme la prestation partagée d'éducation de l'enfant, ou PreParE) sont elles aussi considérées en emploi (sans condition de durée pour ces dernières). Ces évolutions ont pour conséquence d'augmenter le nombre de personnes considérées en emploi, mais aussi d'augmenter la part d'agents absents pour raison de santé et le nombre de jours d'absence.

Suite à la refonte de l'enquête, l'Insee a recalculé la pondération utilisée sur les données collectées de 2014 à 2020. Les valeurs des différents indicateurs, diffusées aussi bien sur les durées de travail que sur les absences, ont donc été recalculées, et annulent et remplacent celles des précédents rapports d'activité pour la période 2014-2020.

Pour autant, les résultats de 2020 (avant la refonte) et de 2021 (après la refonte) ne sont pas comparables. La rupture est signalée sur toutes les figures. En effet, les modifications liées à l'extension de la définition des personnes en emploi ne peuvent être totalement prises en compte par une simple repondération, en particulier sur les questions de durée de travail et d'absences pour raison de santé. De plus, jusqu'en 2020, la garde des enfants malades était comprise dans le calcul des durées d'absence pour raison de santé des agents, ce qui n'est plus le cas à partir de 2021.

Définitions

L'enquête permet de mesurer plusieurs indicateurs du temps de travail sur les agents à temps complet. Elle repose sur les déclarations des agents, qui peuvent différer de la vision des employeurs.

La durée hebdomadaire habituelle 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 et 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.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

La durée effective, 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, chômage partiel, jour férié, maladie, accident, maternité, paternité, formation ou grève.

La durée hebdomadaire habituelle ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année, mais est indicatrice de l'organisation générale du temps de travail.

La durée annuelle effective est la durée hebdomadaire rapportée à l'année complète : c'est l'indicateur le plus pertinent pour la mesure du temps de travail, car il intègre les éléments de variation individuelle, saisonnière ou conjoncturelle du temps de travail. Elle est calculée en multipliant la durée effective observée par 52 (nombre de semaines dans une année).

L'enquête Emploi permet aussi de mesurer des indicateurs sur l'ensemble des salariés.

Le taux de temps partiel. La mesure du temps partiel se fait sur une base déclarative, et ne permet pas de distinguer la part de temps partiel, de temps non complet et de temps incomplet. La question suivante est posée aux personnes en emploi :

« Dans votre emploi principal, êtes-vous...

À temps complet ?

À temps partiel ? »

Le sous-emploi. L'Insee définit le sous-emploi comme étant la situation des personnes en emploi qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;
- elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou de mauvais temps.

Questions sur le télétravail

Le **télétravail** consiste à travailler hors des locaux de son employeur, pendant ses horaires habituels de travail. Il suppose de pouvoir se connecter au système informatique de son établissement. Cette définition du télétravail diffère de celle du travail à domicile, plus large, qui englobe notamment les indépendants, mais aussi des personnes dont l'activité n'est pas à proprement parler du télétravail (par exemple, les professeurs corrigeant des copies). Le télétravail est formalisé dans le cadre d'une convention avec l'employeur.

Nombre de jours d'absence pour raison de santé au cours de l'année

Le nombre de jours d'absence pour raison de santé au cours de l'année est calculé en multipliant le nombre de jours d'absence moyen au cours de la semaine de référence par 52 (nombre de semaines dans une année). Dans l'enquête Emploi, les durées d'absence pour raison de santé déclarées par les salariés sont mises en cohérence avec la quotité de travail. Ainsi, la durée maximale d'absence pour raison de santé d'un agent à temps complet ne peut pas excéder cinq jours par semaine. De même, la durée d'absence des agents à temps partiel ou à temps non complet ne peut excéder la quotité de travail de ces derniers.

Bibliographie

- Amossé T. (2020), « La nomenclature socioprofessionnelle 2020 : continuité et innovation, pour des usages renforcés », *Courrier des statistiques* n° 4, Insee, juin.
- Baradji E., Zilloniz S. (2019), « Organisation et contraintes du temps de travail : une typologie en six catégories », *Point Stat* n° 29, DGAFP, février.
- Blanpain N. (2023), « 53 800 décès de plus qu'attendus en 2022 : une surmortalité plus élevée qu'en 2020 et 2021 », *Insee Première* n° 1951, juin.
- « Bulletin épidémiologique grippe, semaine 18. Bilan préliminaire. Saison 2022-2023. » (2023), *Bulletin national*, Santé publique France, mai.
- Chédorge-Farnier D. (2022), « En 2021, les agents de la fonction publique télétravaillent plus fréquemment dans l'agglomération parisienne », *Point Stat* n° 38, DGAFP, novembre.
- Chédorge-Farnier D. (2023), « Dans la fonction publique, le temps partiel et le sous-emploi concernent davantage les contractuels », *Point Stat* n° 42, DGAFP, juin.
- Département de l'emploi et des revenus d'activité (Insee) [2021], « L'enquête Emploi se rénove en 2021 : des raisons de sa refonte aux impacts sur la mesure de l'emploi et du chômage », *Insee Analyses* n° 65, juin.
- Dion É., Feuillet P. (2022), « La moitié des enseignants déclare travailler au moins 43 heures par semaine », *Note d'information*, n° 22.30, Depp, octobre.
- Hallépée S., Mauroux A. (2019), « Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? », *Dares Analyses* n° 051, novembre.
- Jauneau Y. (2022), « En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé », *Insee Focus* n° 263, mars.
- Lamy A., Zilloniz S. (2019), « Prévention des risques psychosociaux : les employeurs du public déclarent une forte exposition et une prévention active », *Point Stat* n° 31, DGAFP, février.
- Létroublon C., Daniel C. (2018), « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *Dares Analyses* n° 038, juin.
- Mias A. (2022), « Précarité d'emploi et conditions de travail. Expériences de l'emploi et expositions aux risques professionnels des travailleurs intérimaires, des auto-entrepreneur-es et des contractuel-les de la fonction publique », *Rapport d'études* n° 032, Dares, août.
- Mias A., Barlet B., Mascova E., Edey Gamassou C., Tranchant L. (2023), « Conditions de travail et trajectoires d'emploi des contractuels de la fonction publique de l'État : une approche qualitative par cas-type », *Études, recherche et débats* n° 5, DGAFP, mars.
- Parent C. (2023), « À l'hôpital, une prévalence accrue de la dépression et de l'anxiété due notamment aux conditions de travail », *Études et résultats* n° 1270, Drees, juin.
- Rémila N. (2023), « Dans l'action sociale, la santé et l'enseignement, davantage de problèmes de santé déclarés, plus souvent causés par le travail », *Insee Références*, juin.