

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

Anthony CARUSO¹
Daphné CHÉDORGE-FARNIER¹

En 2023, les agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, déclarent une durée annuelle effective de travail de 1632 heures. Cette durée est moins élevée que dans le secteur privé (- 66 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 (1684 heures). Les hommes ont une durée de travail annuelle supérieure à celle des femmes, alors que les agents de plus de 50 ans ont une durée moyenne de travail inférieure à celle des autres classes d'âge.

La proportion d'agents à temps partiel dans la fonction publique est plus élevée pour les contractuels (31%), les femmes (26%), les agents de moins de 30 ans (24%) et ceux de la fonction publique territoriale (25%). Parmi les agents à temps partiel, 22% sont en sous-emploi, une proportion plus faible que dans le secteur privé. Le versant le plus concerné est la fonction publique territoriale (29%).

Les agents de la fonction publique hospitalière sont souvent soumis à des horaires atypiques : sur quatre semaines, 57% ont travaillé au moins une fois le samedi, 53% le dimanche, 43% le soir et 24% la nuit. Parmi les agents de la fonction publique de l'État, 44% ont également travaillé au moins une fois le samedi et 43% le soir. Les policiers, militaires et pompiers exercent fréquemment leur profession le week-end ou la nuit.

La proportion d'agents ayant télétravaillé au moins une fois sur quatre semaines a légèrement baissé en 2023 : 16%, contre 17% en 2022 et 22% en 2021. Le télétravail est plus souvent pratiqué par les cadres administratifs et techniques (48%). Sept agents sur dix estiment que leur poste n'est pas compatible avec le télétravail. Parmi ceux qui jugent leur poste compatible, un quart souhaiterait recourir davantage au télétravail, une proportion similaire à celle du privé.

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 (4%) que dans les autres versants de la fonction publique (7% dans la fonction publique territoriale et 6% dans la fonction publique hospitalière). Les femmes et les agents âgés de 50 ans ou plus sont davantage absents (respectivement 6% et 7%). La proportion d'agents absents et la durée des absences sont à la baisse pour la première fois depuis 2019, avant la crise sanitaire.

Les conditions de travail 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) et dans l'ensemble de la fonction publique excluent les enseignants (y compris les enseignants-chercheurs). L'**Encadré 1** donne quelques résultats publiés sur la durée de travail des enseignants.

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 ci-après 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, selon cette même enquête, cette médiane est de 40 heures chez les cadres A de la fonction publique de l'État (FPE). 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 médiane 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).

Une durée hebdomadaire habituelle quasi stable dans les trois versants de la fonction publique

En 2023, la durée hebdomadaire habituelle de travail déclarée par les agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, est de 39 heures (**Figure 1**) [voir Définitions]. Cette durée, stable depuis 2021, 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, hors enseignants, déclarent une durée hebdomadaire habituelle plus élevée (40,5 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 relativement stables par rapport à celles des années précédentes.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

Figure 1 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent ou salarié à temps complet selon le type d'employeur en 2023
en heures

	FPE (hors enseignants)	FPT	FPH	Ensemble FP (hors enseignants)	Privé
Durée annuelle effective	1 684	1 599	1 622	1 632	1 698
Durée hebdomadaire habituelle	40,5	38,2	38,7	39,0	39,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	72	36	54	52	42
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	37,1	30,4	27,2	31,7	25,5
Évolution 2023/2022					
Durée annuelle effective	6	36	35	26	-1
Durée hebdomadaire habituelle	0,1	-0,0	-0,0	0,0	-0,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	-4	-2	-1	-3	-1
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	-1,4	-2,1	-1,3	-1,7	-0,1

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 ; 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 jours de 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 2023, les agents de la FPE (hors enseignants) à temps complet déclarent une durée hebdomadaire habituelle de travail de 40,5 heures.

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. Les heures effectuées au-delà de cette 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, jours de 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.

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 conditions de travail dans la fonction publique

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. Certains agents peuvent aussi être recrutés sur des contrats à temps incomplet (dans la FPE) ou à temps non complet (dans la FPT et la FPH).

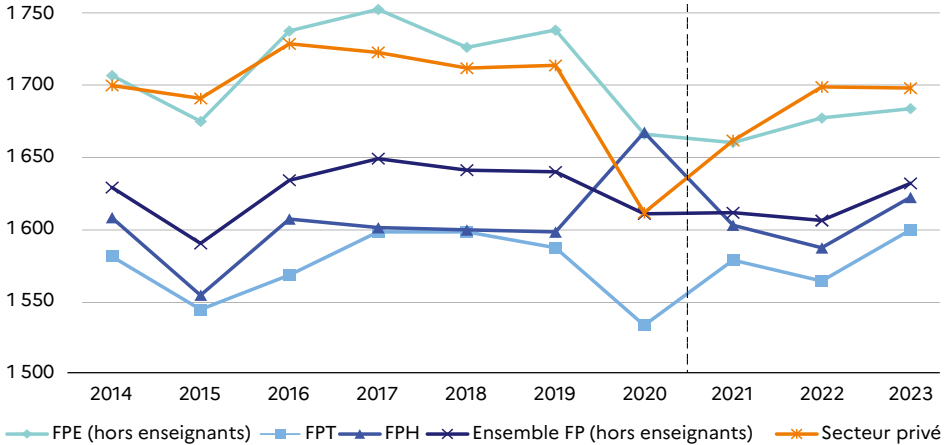
La durée annuelle effective de travail progresse, mais reste moins élevée dans la fonction publique que dans le secteur privé

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 (1698 heures contre 1632, soit 66 heures de plus). Cet écart peut notamment s'expliquer par un nombre de jours de congés en moyenne plus élevé dans le public que dans le privé (31,7 jours contre 25,5 jours) [Figure 2]. Dans la fonction publique, la durée annuelle effective est en hausse par rapport à 2022 (+ 26 heures). Cette hausse de la durée annuelle travaillée peut s'expliquer par une baisse du nombre de jours de congés et d'absences pour raison de santé – maladie, accident du travail – par rapport à 2022. Dans le secteur privé, la durée annuelle effective de travail est restée globalement stable entre 2022 et 2023. L'écart entre le secteur privé et la fonction publique s'est ainsi nettement réduit, pour atteindre un niveau inférieur à celui qui prévalait avant la crise sanitaire. C'est dans la FPE que le volume horaire est le plus élevé, avec 1684 heures annuelles en 2023, en légère hausse (+ 6 heures). Dans la FPH et dans la FPT, les durées annuelles sont plus faibles, respectivement de 1622 et de 1599 heures, mais dans les deux cas en forte hausse (+ 35 heures pour la FPH et + 36 heures pour la FPT).

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

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 ; 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 2023, dans la fonction publique (hors enseignants), la durée annuelle effective de travail des agents occupant un emploi à temps complet est de 1 632 heures, contre 1 698 heures dans le secteur privé.

Les hommes déclarent des durées travaillées plus longues que les femmes

En 2023, la durée de travail effective des hommes travaillant à temps complet est 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 1 680 heures sur l'année, soit 85 heures de plus que les femmes (**Figure 3**). Cet écart résulte pour partie d'une durée hebdomadaire habituelle plus faible pour les femmes que pour les hommes (38,7 heures contre 39,5), qui déclarent notamment plus d'heures supplémentaires (+ 11 heures en 2023). En outre, le nombre de jours d'absence pour raison de santé est en moyenne plus élevé pour les femmes que pour les hommes (voir Figure 18). En 2023, la durée annuelle effective de travail des hommes dans la fonction publique a augmenté de 10 heures par rapport à 2022, alors qu'elle a augmenté de 36 heures pour les femmes. Ainsi, l'écart entre les durées travaillées des hommes et des femmes est en baisse par rapport à 2022. Cet écart s'est également réduit dans le secteur privé, où il reste plus important que dans la fonction publique (102 heures, contre 85).

Ces différences de durées annuelles effectives entre les femmes et les hommes concernent en premier lieu la FPH (+ 173 heures) et la FPE (+ 114 heures), et seulement de manière résiduelle la FPT (+ 14 heures). Ces écarts s'expliquent en grande partie par les différences dans les métiers exercés (voir *infra*). En 2023, la durée annuelle effective des femmes comme celle des hommes a augmenté dans tous les versants. Ces hausses sont les plus importantes dans la FPH (+ 54 heures pour les hommes et + 27 heures pour les femmes), et également dans la FPT pour les femmes (+ 60 heures, contre + 4 heures pour les hommes).

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 2023

en heures

	FPE (hors enseignants)		FPT		FPH		Ensemble FP (hors enseignants)		Secteur privé	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Durée annuelle effective	1 622	1 736	1 593	1 607	1 578	1 751	1 595	1 680	1 638	1 740
Durée hebdomadaire habituelle	39,7	41,2	38,4	37,9	38,3	40,1	38,7	39,5	38,3	39,6
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	68	76	34	39	48	70	47	58	36	47
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	38,2	36,2	30,9	29,8	27,6	25,9	31,6	31,8	25,4	25,6
Évolution 2023/2022										
Durée annuelle effective	9	5	60	4	27	54	36	10	13	- 10
Durée hebdomadaire habituelle	- 0,1	0,2	- 0,0	0,0	- 0,1	0,3	- 0,1	0,1	0,1	- 0,1
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	7	- 13	- 2	- 3	- 6	14	- 1	- 5	- 2	- 1
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	- 1,3	- 1,5	- 2,7	- 1,3	- 0,4	- 4,2	- 1,5	- 1,9	- 0,1	- 0,0

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 ; 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 jours de congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2023, les hommes à temps complet travaillant dans la FPE (hors enseignants) déclarent une durée annuelle effective de 1 736 heures.

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

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 FPH². L'écart entre les femmes et les hommes est aussi dû au fait que la proportion de cadres et professions intellectuelles supérieures est plus importante parmi les hommes que parmi les femmes.

En 2023, les cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique à temps complet déclarent une durée annuelle effective de 1 814 heures travaillées, contre 1 596 pour les professions intermédiaires et 1 583 pour les employés et ouvriers (**Figure 4**). Cette durée annuelle effective est en légère baisse par rapport à 2022 pour les cadres et professions intellectuelles supérieures (- 8 heures). Elle est, à l'inverse, plus élevée pour les professions intermédiaires (+ 34 heures) ainsi que pour les agents employés et ouvriers (+ 29 heures).

2. 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'employé ou d'ouvrier, contre un sur deux dans la FPH et un sur cinq dans la FPE.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

Figure 4 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon la catégorie socioprofessionnelle, en 2023
en heures

	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers	Ensemble FP (hors enseignants)
Durée annuelle effective	1 814	1 596	1 583	1 632
Durée hebdomadaire habituelle	42,7	38,3	38,1	39,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	102	48	35	52
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	33,3	32,1	30,7	31,7
Évolution 2023/2022				
Durée annuelle effective	- 7,8	34,1	28,9	25,9
Durée hebdomadaire habituelle	- 0,2	0,1	- 0,1	0,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	- 6	- 2	- 3	- 3
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	- 3,1	- 3,0	- 0,6	- 1,7

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 ; 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 jours de congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2023, les cadres et professions intellectuelles supérieures à temps complet dans la fonction publique déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 42,7 heures.

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

Les durées de travail déclarées en 2023 par les agents à temps complet sont plus élevées pour les cadres administratifs et techniques de la fonction publique (1 773 heures, 141 heures de plus que la moyenne des agents, 10 heures de moins qu'en 2022), ainsi que pour les policiers, militaires et pompiers (1 708 heures, 76 heures de plus que la moyenne des agents, 1 heure de moins qu'en 2022) [Figure 5]. Les agents exerçant ces professions sont aussi ceux ayant réalisé le plus d'heures supplémentaires (99 heures pour les cadres administratifs et techniques, 96 pour les policiers, militaires et pompiers). Ces durées élevées expliquent une partie des écarts entre les durées travaillées des femmes et des hommes dans la FPE, les hommes étant proportionnellement plus nombreux que les femmes dans ces métiers. À l'inverse, les aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées effectuent moins d'heures que la moyenne des agents (1 467 heures, soit 165 heures de moins), tout comme les agents de service et les employés administratifs de la fonction publique, métiers le plus souvent exercés par des femmes.

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 2023

	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 FP, hors enseignants (en %)
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	1 773	42,2	99	35,0	12
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	1 568	38,1	59	28,6	13
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	1 675	39,0	51	31,8	10
Employés administratifs de la fonction publique	1 515	37,1	20	33,4	11
Agents de service de la fonction publique et de la santé	1 515	37,1	18	28,6	9
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	1 467	36,5	27	28,4	11
Policiers, militaires, pompiers	1 708	41,2	96	38,6	8
Ouvriers	1 545	37,1	26	27,0	10
Ensemble	1 632	39,0	52	31,7	/

Source : Enquête Emploi 2023, 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 ; 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 jours de 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 84 % des agents de la fonction publique, hors enseignants. Les autres métiers ne comportent pas assez d'agents pour être distingués.

Lecture : En 2023, les agents de la fonction publique à temps complet appartenant à la famille de métiers « Ouvriers » déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 37,1 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 2023 diminue avec l'âge. Ainsi, les agents de la fonction publique âgés de moins de 30 ans déclarent travailler en moyenne 1661 heures dans l'année, contre 1651 pour les agents âgés de 30 à 49 ans et 1600 pour ceux ayant 50 ans et plus (**Figure 6**). Cela s'explique en partie par une surreprésentation des moins de 30 ans dans des catégories de métiers telles que les policiers, militaires et pompiers. Les moins de 30 ans déclarent notamment un plus grand nombre d'heures supplémentaires (62 heures). En 2023, la durée annuelle effective de travail augmente assez fortement pour les moins de 30 ans et pour les 30-49 ans (+ 42 heures), tandis qu'elle reste stable pour les agents de 50 ans et plus.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

Figure 6 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon l'âge, en 2023
en heures

	Moins de 30 ans	De 30 à 49 ans	50 ans et plus	Ensemble FP (hors enseignants)
Durée annuelle effective	1 661	1 651	1 600	1 632
Durée hebdomadaire habituelle	38,6	39,1	39,1	39,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	62	56	44	52
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	31,7	30,6	32,9	31,7
Évolution 2023/2022				
Durée annuelle effective	42	42	3	26
Durée hebdomadaire habituelle	0,0	0,1	- 0,1	0,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	7	- 3	- 5	- 3
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	- 4,6	- 3,1	0,7	- 1,7

Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

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 ; 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 jours de congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2023, les agents de la fonction publique à temps complet âgés de moins de 30 ans hors enseignants déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 38,6 heures.

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

En 2023, la proportion d'agents à temps partiel dans la fonction publique (y compris les enseignants) est de 20%, contre 16% parmi les salariés du privé (**Figure 7**). Cette proportion, en hausse de 1,2 point par rapport à 2022, est proche de celle observée depuis 2014. Le taux de travail à temps partiel est plus de deux fois supérieur pour les agents contractuels (31%, en hausse de trois points par rapport à 2022) que pour les fonctionnaires (14%, stable par rapport à 2022). Dans la FPT, versant où le taux de temps partiel est le plus élevé, l'écart entre les fonctionnaires (17%) et les contractuels (40%) est particulièrement marqué. Une femme sur quatre déclare travailler à temps partiel (26%), soit trois fois plus que les hommes (9%). Parmi les agents contractuels, 37% des femmes et 20% des hommes se déclarent à temps partiel. Parmi les fonctionnaires, c'est le cas de 20% des femmes et de seulement 4% des hommes.

Les fonctionnaires sont plus fréquemment à temps partiel lorsqu'ils ont entre 30 et 49 ans : 16%, contre 9% pour les plus jeunes et 13% pour les plus âgés. C'est l'inverse pour les contractuels, le taux de temps partiel étant en forte hausse chez les jeunes : 36% d'entre eux déclarent travailler à temps partiel en 2023, soit 9 points de plus qu'en 2022. Le temps partiel concerne également une part importante des contractuels de 50 ans et plus, qui sont 35% à déclarer un emploi à temps partiel, contre 27% de ceux âgés de 30 à 49 ans.

Les groupes socioprofessionnels de la fonction publique les plus féminisés sont aussi ceux où les agents travaillent le plus fréquemment à temps partiel, chez les contractuels comme chez les fonctionnaires. Ainsi, 25% des employés et 22% des agents exerçant une profession intermédiaire travaillent à temps partiel, tandis que les cadres et professions intellectuelles supérieures (12%), ainsi que les ouvriers (10%), sont peu concernés.

Dans le secteur privé, la proportion de salariés à temps partiel est plus élevée que dans la fonction publique parmi les employés (32%, contre 25%), mais elle est plus faible parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures et, plus encore, parmi les professions intermédiaires, notamment parce que ces groupes socioprofessionnels sont moins féminisés 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 2023

en %

		Fonctionnaires	Agents contractuels et autres	Ensemble fonction publique	Salariés du secteur privé
Versant	FPE	9	27	15	so
	FPT	17	40	25	so
	FPH	19	25	21	so
Sexe	Femmes	20	37	26	27
	Hommes	4	20	9	7
Âge	Moins de 30 ans	9	36	24	17
	Entre 30 et 49 ans	16	27	19	13
	50 ans et plus	13	35	18	22
Groupe professionnel	Cadres et professions intellectuelles supérieures	9	19	12	8
	Professions intermédiaires	16	34	22	11
	Employés	17	39	25	32
	Ouvriers	7	18	10	13
Ensemble		14	31	20	16

Source : Enquête Emploi 2023, 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 ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

so : sans objet.

Lecture : En 2023, 9 % des fonctionnaires de la FPE déclarent être à temps partiel.

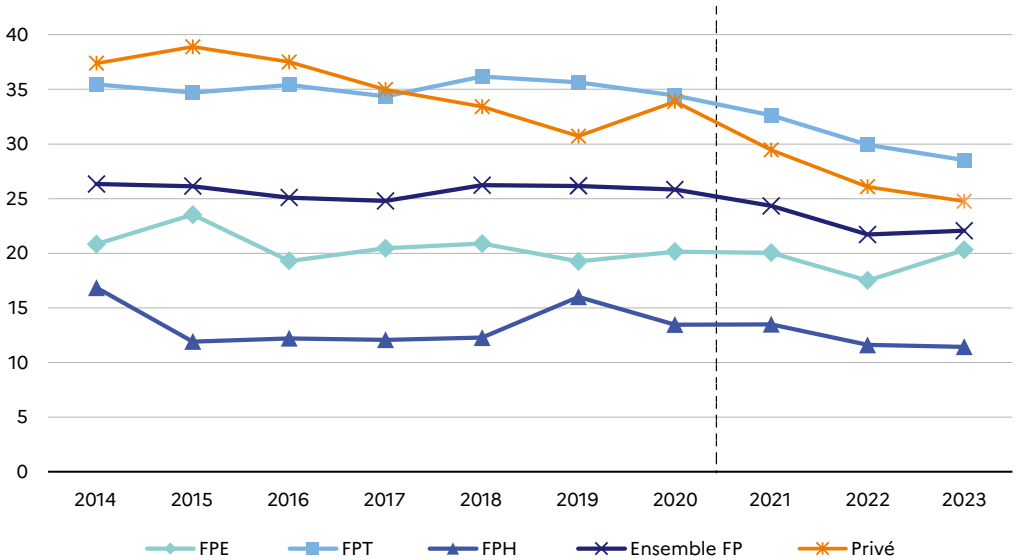
Le sous-emploi concerne plus particulièrement les agents de la FPT

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 trois points de moins que dans le privé (**Figure 8**). Le versant le plus concerné est la FPT, avec un taux de sous-emploi de 29 %, potentiellement à cause d'un taux plus élevé de contrats à temps non complet. Les agents de la FPH à temps partiel sont les moins concernés par le sous-emploi (11 %).

La proportion de sous-emploi parmi les agents à temps partiel reste stable par rapport à 2022, mais a diminué depuis 2014 : elle a baissé de 4 points dans la fonction publique, et de 12 points dans le secteur privé. Cette baisse est particulièrement marquée dans la FPT (- 6 points) et la FPH (- 5 points).

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

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 ; 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. La ligne verticale indique la rupture de série.

Lecture : En 2023, 20 % des agents de la FPE à temps partiel sont en sous-emploi.

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

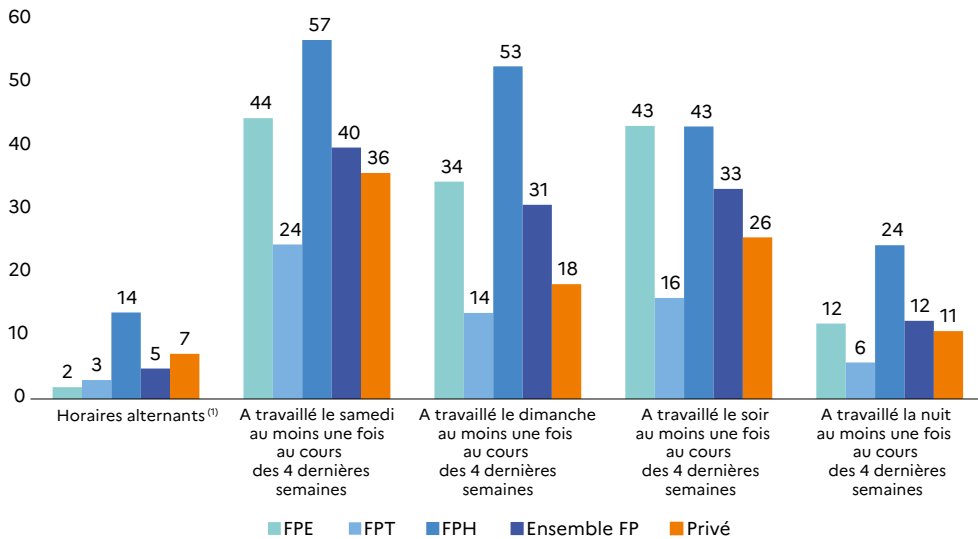
L'enquête Emploi permet de mesurer les rythmes de travail et le développement du télétravail. Les indicateurs ci-après concernent tous les agents de la fonction publique (y compris les enseignants), qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel.

Les agents de la fonction publique sont plus souvent soumis à des horaires atypiques que les salariés du privé, sauf pour les horaires alternants (travail en équipe, 2 x 8, 3 x 8 ou autres) [voir Définitions]. C'est en particulier le cas pour le travail le dimanche : 31 % des agents publics déclarent avoir travaillé au moins une fois le dimanche au cours des quatre dernières semaines, contre 18 % des salariés du privé. Les agents de la FPH sont les premiers concernés. Les horaires alternants et décalés (travail le samedi, le dimanche, le soir et la nuit) y sont nettement plus fréquents que dans les autres versants. Ainsi, en 2023, 53 % des agents de la FPH déclarent avoir travaillé au moins un dimanche dans le mois, contre 14 % des agents de la FPT (Figure 9). Un agent de la FPH sur quatre a travaillé la nuit au cours des quatre dernières semaines (contre 6 % dans la FPT) et 43 % le soir. Les agents de la FPH sont aussi 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 horaires des agents de la FPH ont légèrement baissé en 2023 par rapport à l'année 2022.

Les agents de la FPE ont également travaillé le soir, dans des proportions identiques à ceux de la FPH (43 %). Ils ont aussi travaillé le samedi dans 44 % des cas, et dans 34 % des cas le dimanche. Entre les années 2022 et 2023, les contraintes horaires dans ce versant sont en légère baisse, sauf pour les horaires alternants et le travail la nuit, dont les proportions sont stables.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 9 : Organisation du temps de travail en 2023 selon le type d'employeur en %



Source : Enquête Emploi 2023, 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 ; 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.

Note : Le soir correspond à la tranche horaire allant de 20 heures à minuit ; la nuit, à celle allant de minuit à 5 heures.

Lecture : En 2023, 34 % 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 le plus souvent sujettes aux horaires alternants sont les aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées (16%) ainsi que les policiers, militaires et pompiers (14%) [Figure 10]. Le travail le samedi et le travail le dimanche³ concernent davantage les policiers, militaires et pompiers (69% 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). Il en va de même du travail le soir : 66% pour les policiers, militaires, pompiers et 60% pour les professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche. Enfin, le travail de nuit est aussi très fréquent parmi les policiers, militaires et pompiers (54% ont travaillé la nuit au moins une fois dans le mois), devant les professions intermédiaires de la santé et du travail social (19%) et les aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées (17%). Ce fort taux de contraintes horaires le soir et la nuit chez les policiers, militaires et pompiers s'explique en partie par l'engagement des gendarmes pendant la période des émeutes ayant eu lieu début 2023.

3. 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 2023

Figure 10 : Organisation du temps de travail selon les principales catégories de métiers dans la fonction publique, en 2023

en %

	Horaires alternants ⁽¹⁾	A travaillé au moins une fois au cours des quatre semaines précédant l'enquête...			
		Le samedi	Le dimanche	Le soir	La nuit
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	2	26	18	30	6
Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	1	62	48	60	11
Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport	1	52	36	46	5
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	9	43	38	36	19
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	2	20	14	18	10
Employés administratifs de la fonction publique	1	15	5	7	2
Agents de service de la fonction publique et de la santé	9	37	30	15	6
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	16	43	41	34	17
Policiers, militaires, pompiers	14	69	61	66	54
Ouvriers	4	28	19	12	7
Ensemble fonction publique	5	40	31	33	12

Source : Enquête Emploi 2023, 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.

Note : Le soir correspond à la tranche horaire allant de 20 heures à minuit ; la nuit, à celle allant de minuit à 5 heures.

Note : Ce tableau se rapporte à 88 % des agents de la fonction publique, hors enseignants. Les autres métiers ne comportent pas assez d'agents pour être distingués.

Lecture : En 2023, 19 % des ouvriers de la fonction publique ont déclaré avoir travaillé au moins un dimanche au cours des quatre dernières semaines.

Une proportion de télétravailleurs similaire en 2022 et 2023

D'après l'article L1222-9 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. 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.

Après avoir fortement baissé en 2022, la proportion d'agents ayant télétravaillé au cours des quatre dernières semaines se stabilise (17% de télétravailleurs en 2022, 16% en 2023) [Figure 11]. Ce taux est un peu plus élevé dans le secteur privé (23%, soit la même proportion qu'en 2022). C'est dans la FPE que l'usage du télétravail est le plus courant (24% des agents, contre 13% dans la FPT et 5% dans la FPH). Ces écarts s'expliquent principalement par une proportion plus importante d'emplois compatibles avec le télétravail dans la FPE, notamment sur des postes de cadre, et une proportion plus faible dans la FPH. La proportion de télétravailleurs a légèrement baissé par rapport à 2022 dans la FPE (-1 point) et dans la FPT (-1 point) : elle augmente un peu dans la FPH (+1 point).

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 11 : Part des salariés ayant télétravaillé au cours des quatre dernières semaines entre 2021 et 2023

en %

	2021	2022	2023
FPE	33	25	24
FPT	17	14	13
FPH	6	4	5
Ensemble FP	22	17	16
Privé	24	23	23

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 ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Lecture : En 2023, 5 % des agents de la FPH ont télétravaillé au moins une fois au cours des quatre dernières semaines.

Le recours au télétravail est particulièrement répandu parmi les cadres administratifs et techniques de la fonction publique (48%) et dans les professions intermédiaires de la fonction publique (37%). Il est en revanche logiquement très faible dans certains métiers qui ne se prêtent pas à la pratique du télétravail, tels 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 légèrement supérieure à celle des hommes dans la fonction publique (respectivement 17% et 15%). Le taux de télétravail varie aussi selon l'âge des agents. Ainsi, 11% des agents de moins de 30 ans ont télétravaillé au cours des quatre dernières semaines, contre 17% de ceux âgés de 30 à 49 ans, ou de 50 ans et plus (**Figure 12**). Cette moindre pratique chez les jeunes s'explique en partie par leur surreprésentation dans des métiers peu compatibles avec le télétravail, tels que les policiers, militaires et pompiers.

La grande majorité des emplois sont jugés incompatibles avec le télétravail, que cela soit dans la fonction publique (71%) ou dans le secteur privé (66%) [**Figure 13**]. Dans la FPH en particulier, seuls 13% des postes sont considérés comme télétravaillables par les agents qui les occupent, soit deux fois moins que dans la FPT (26%), et trois fois moins que dans la FPE (41%). La proportion d'emplois compatibles avec la pratique du télétravail est la même pour les femmes et les hommes de la fonction publique (29%). Les agents de moins de 30 ans occupent plus rarement que les autres des postes télétravaillables (22%, contre 31% des agents de 50 ans et plus).

Dans la fonction publique comme dans le secteur privé, un quart des salariés qui occupent un poste compatible avec le télétravail souhaiteraient télétravailler plus : soit ils n'effectuent pas de télétravail mais aimeraient y recourir, soit ils y recourent déjà mais aimeraient en faire davantage. Le versant dans lequel ce souhait est le plus marqué est la FPH (36%, contre 21% dans la FPE et 29% dans la FPT). Les deux tiers des agents de la FPT et de la FPH souhaitant télétravailler davantage n'ont pas télétravaillé au cours des quatre dernières semaines. C'est aussi le cas de la moitié des agents de la FPE. La proportion d'agents souhaitant télétravailler davantage est plus élevée parmi les femmes (28%) que parmi les hommes (21%), celles-ci pouvant percevoir le télétravail comme un outil facilitant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (Schütz, 2023). Les hommes sont quant à eux plus satisfaits de leur situation actuelle (78%, contre 69% des femmes). De même, les agents ayant entre 30 et 49 ans sont les plus désireux d'augmenter leur temps en télétravail (28%, soit 7 points de plus que les moins de 30 ans).

À l'inverse, 3% des agents ayant un emploi compatible déclarent souhaiter télétravailler moins, dans la fonction publique comme dans le secteur privé. Cette proportion est un peu plus élevée dans la FPE (4%) que dans les autres versants.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

Figure 12 : Part des agents ayant télétravaillé au cours des quatre dernières semaines, par caractéristiques socioprofessionnelles, en 2023

en %

Caractéristiques socioprofessionnelles des salariés de la fonction publique (emploi principal)	A télétravaillé au cours des quatre dernières semaines
Sexe	
Femmes	17
Hommes	15
Âge	
Moins de 30 ans	11
De 30 à 49 ans	17
50 ans et plus	17
Métier	
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	48
Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	23
Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport	9
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	9
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	37
Employés administratifs de la fonction publique	22
Agents de service de la fonction publique et de la santé	1
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	0
Policiers, militaires, pompiers	2
Ouvriers	1
Ensemble	16

Source : Enquête Emploi 2023, 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 ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Lecture : En 2023, 15 % des hommes travaillant dans la fonction publique ont télétravaillé au cours des quatre dernières semaines.

Figure 13 : Souhait des agents concernant la pratique du télétravail, par caractéristiques socioprofessionnelles, en 2023

en %

	A un emploi incompatible avec le télétravail	Emploi compatible avec le télétravail	Dont...		
			Souhaite télétravailler plus	Ne veut pas changer sa pratique actuelle	Souhaite télétravailler moins
Ensemble FP	71	29	25	72	3
FPE	59	41	21	75	4
FPT	74	26	29	70	1
FPH	87	13	36	63	1
Sexe					
Femmes	71	29	28	69	3
Hommes	71	29	21	78	1
Âge					
Moins de 30 ans	78	22	21	75	4
Entre 30 et 49 ans	70	30	28	69	3
50 ans et plus	69	31	22	75	3
Privé	66	34	24	73	3

Source : Enquête Emploi 2023, 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 ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Lecture : En 2023, 1 % des hommes ayant un emploi compatible avec le télétravail souhaiteraient télétravailler moins.

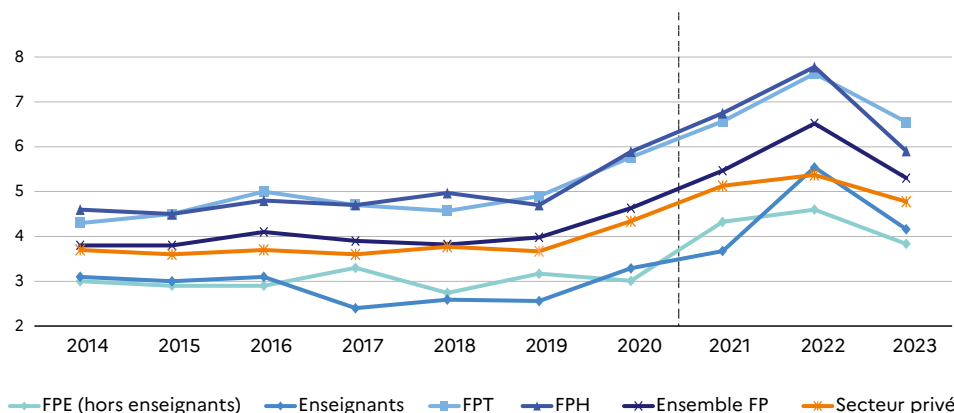
Les conditions de travail dans la fonction publique

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

La mesure des heures annuelles effectives de travail intègre l'effet des absences pour raison de santé (maladie, etc.; voir **Définitions**). 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. Ces indicateurs concernent tous les agents de la fonction publique (y compris les enseignants).

En 2023, la part des agents absents au moins un jour pendant la semaine de référence pour raison de santé est plus importante dans la FPT (7%) et la FPH (6%) que dans la FPE (4%) [Figure 14]. Au total, dans la fonction publique, 5% des agents ont déclaré avoir été absents au moins un jour pour raison de santé durant la semaine de référence, une proportion similaire à celle du secteur privé. Cette proportion est en baisse dans l'ensemble des versants (mais aussi, dans une moindre mesure, dans le privé), revenant à des proportions similaires à celles de l'année 2021.

Figure 14 : 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 et, jusqu'en 2020, la garde d'enfants malades.

Lecture : En 2023, parmi les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT, 5 % 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 15). Dans la fonction publique, 6% des femmes ont été absentes pour raison de santé durant la semaine de référence, contre 4% des hommes, soit des taux équivalents à ceux du secteur privé. Les absences pour raison de santé sont aussi corrélées à l'âge. Ainsi, 7% des agents de la fonction publique âgés de 50 ans et plus ont été absents pour raison de santé, contre 4% pour les autres classes d'âge.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

Quels que soient le sexe ou la tranche d'âge des agents, les absences pour raison de santé sont plus fréquentes dans la FPT et la FPH que dans la FPE. Dans ces deux versants, les femmes (7%) et les agents de 50 ans et plus (8%) sont notamment absents en plus grande proportion. La baisse du nombre d'absences constatées en 2023 sur l'ensemble des versants se retrouve aussi quels que soient le sexe et la tranche d'âge des agents (Figure 16).

Figure 15 : 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 2023

en %

	FPE (hors enseignants)	Enseignants	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé
Sexe						
Femmes	5	5	7	7	6	6
Hommes	3	3	6	3	4	4
Âge						
Moins de 30 ans	2	3	5	4	4	4
De 30 à 49 ans	4	3	5	5	4	4
50 ans et plus	5	6	8	8	7	6
Ensemble	4	4	7	6	5	5

Source : Enquête Emploi 2023, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

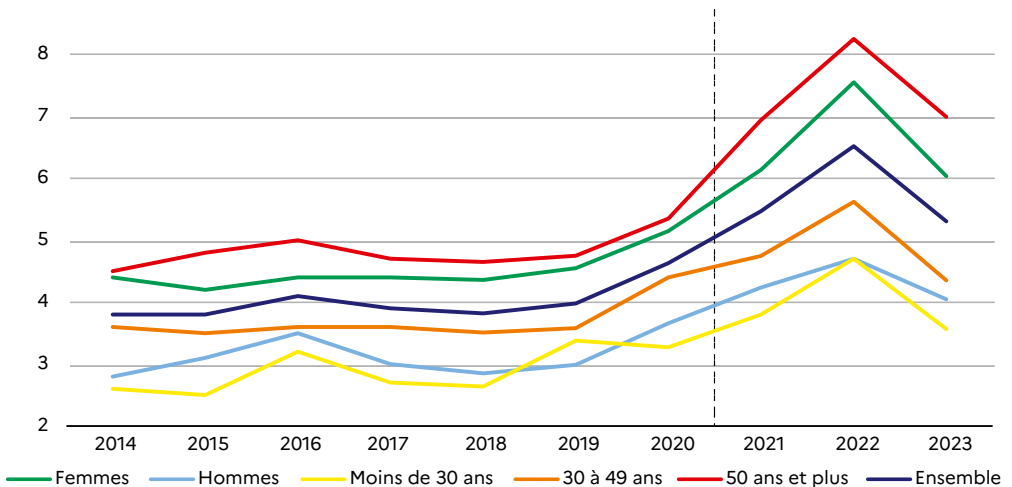
Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

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

Lecture : En 2023, 7 % 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 16 : 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 ; 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.

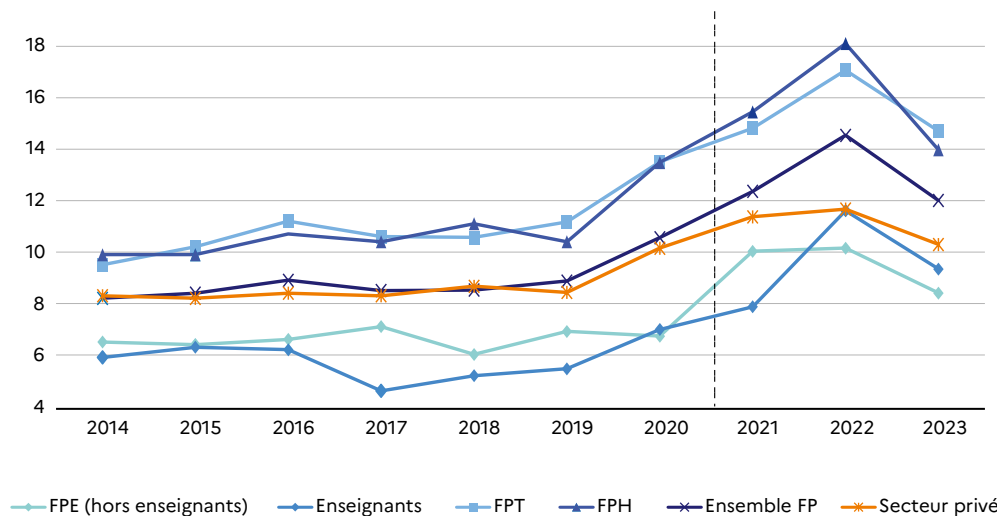
Note 2 : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail et, jusqu'en 2020, la garde d'enfants malades.

Lecture : En 2023, 4 % 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.

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

Les agents de la fonction publique se sont absentés 12,0 jours en moyenne en 2023, soit 1,7 jour de plus que les salariés du secteur privé (10,3 jours) [Figure 17]. Ces durées d'absence sont en baisse dans les deux secteurs par rapport à 2022, mais de façon plus notable dans le secteur public (- 2,5 jours) que dans le secteur privé (- 1,4 jour). Les agents de la FPE hors enseignants se sont absentés 8,4 jours en moyenne pour raison de santé, contre 9,3 jours pour les enseignants, 14,0 jours dans la FPH et 14,7 jours dans la FPT. C'est dans la FPH que la baisse du nombre moyen de jours d'absence est la plus marquée : - 4,1 jours entre 2022 et 2023.

Figure 17 : 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



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 ; 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 et, jusqu'en 2020, la garde d'enfants malades.

Lecture : En 2023, les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT ont été absents pour raison de santé en moyenne 12 jours sur l'année.

En 2023, 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 18). Les femmes s'absentent en moyenne 13,4 jours dans la fonction publique, contre 11,7 jours dans le secteur privé. La durée moyenne d'absence pour raison de santé des hommes est aussi légèrement plus élevée dans la fonction publique (9,6 jours) que dans le secteur privé (9,1). Entre 2022 et 2023, la durée d'absence des femmes a plus fortement reculé (- 3,3 jours) que celle des hommes (- 1,2 jour) [Figure 19].

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

La durée totale des absences augmente avec l'âge. Ainsi, en moyenne, les agents de la fonction publique âgés de 50 ans et plus se sont absentés pour raison de santé 16,4 jours dans l'année, soit une durée deux fois supérieure à celle des agents de moins de 30 ans. Ce nombre de jours d'absence est beaucoup plus élevé que dans le secteur privé (2,9 jours d'écart), alors que les moins de 30 ans et les 30-49 ans se sont absentés un nombre moyen de jours quasi équivalent au cours de l'année 2023 (entre 0,1 et 0,2 jour d'écart entre le public et le privé).

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 absentées respectivement 15,3 jours et 15,7 jours, contre 9,8 jours dans la FPE hors enseignants et 10,8 jours pour les enseignantes. Les agents de la FPT et de la FPH âgés de 50 ans et plus se sont quant à eux absentés respectivement 19,2 jours et 19,6 jours en moyenne en 2023, contre 11,0 jours dans la FPE hors enseignants et 13,8 jours pour les enseignants.

La fréquence plus élevée des absences pour raison de santé dans la fonction publique que dans le secteur privé est en partie liée à des effets de structure (davantage de femmes et des agents plus âgés). La présence de métiers à forte pénibilité peut aussi contribuer à expliquer ces écarts. En effet, les conditions de travail (contraintes physiques, horaires de travail atypiques, risques psychosociaux, etc.) influent également sur les absences pour raison de santé.

Figure 18 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par personne selon le sexe et l'âge, en 2023

	FPE (hors enseignants)	Enseignants	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé
Sexe						
Femmes	9,8	10,8	15,3	15,7	13,4	11,7
Hommes	7,0	6,4	13,8	8,0	9,6	9,1
Âge						
Moins de 30 ans	5,0	4,5	9,5	9,7	7,4	7,2
De 30 à 49 ans	7,6	6,8	11,1	11,8	9,5	9,4
50 ans et plus	11,0	13,8	19,2	19,6	16,4	13,5
Ensemble	8,4	9,3	14,7	14,0	12,0	10,3

Source : Enquête Emploi 2023, 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 ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

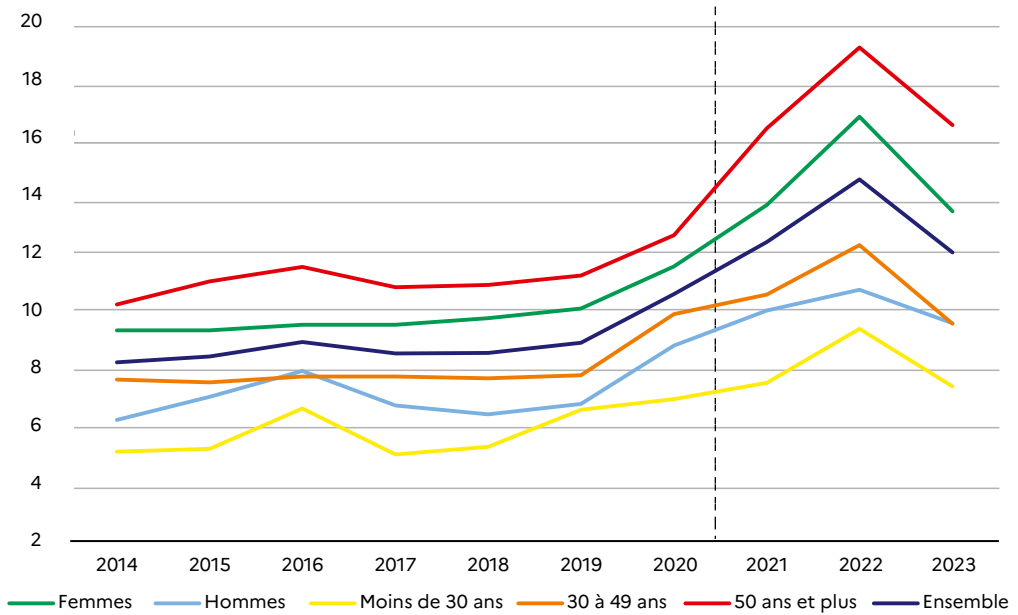
Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail.

Lecture : En 2023, 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 16,4 jours sur l'année.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 19 : Évolution du nombre moyen de jours d'absence par personne pour raison de santé dans la fonction publique selon le sexe et l'âge

en jours



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 ; 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 et, jusqu'en 2020, la garde d'enfants malades.

Lecture : En 2023, les femmes en emploi au sens du BIT et travaillant dans la fonction publique ont été absentes pour raison de santé en moyenne 13,4 jours sur l'année.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

Sources, champ et définitions**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 90 000 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.

À la suite de 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 peuvent avoir un impact important sur certaines évolutions observées entre 2020 et 2021.

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. 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 la repondération, en particulier sur les questions de durée de travail et d'absences pour raison de santé.

Champ

Cette étude porte sur les agents de la fonction publique comparés aux salariés du secteur privé. Le champ exclut les apprentis, les contrats de professionnalisation, les stagiaires, les intérimaires et les contrats aidés. Pour le calcul des durées travaillées, le champ exclut les enseignants (du primaire, du secondaire et du supérieur).

Définitions

L'enquête Emploi permet de mesurer plusieurs indicateurs du temps de travail et de son organisation. 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.

La durée effective inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et inclut, contrairement à l'indicateur précédent, les heures non travaillées pour cause de congés annuels, chômage partiel, 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 annuelle effective est la durée effectivement travaillée sur la semaine de référence 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).

Les conditions de travail dans la fonction publique

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 incomplet (dans la FPE) et de temps non complet (dans la FPT et la FPH). 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 d'une situation de chômage partiel (chômage technique) ou du mauvais temps.

Travail le soir et la nuit

Dans cette étude, les salariés déclarant avoir travaillé le soir ou la nuit au cours des quatre dernières semaines sont pris en compte dans les cas suivants :

– ceux qui travaillent la nuit ont répondu positivement à la question suivante : « Vous est-il arrivé de travailler la nuit, c'est-à-dire entre minuit et 5 heures du matin (dans le cadre de votre emploi principal) ? »

– ceux qui travaillent le soir sont ceux qui ont répondu par l'affirmative à la question suivante : « Vous est-il arrivé de travailler le soir, c'est-à-dire entre 20 heures et minuit (dans le cadre de votre emploi principal) ? »

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.

La notion de télétravail a évolué pour cette édition 2024 : le télétravail est désormais pris en compte à partir d'une fois au cours des quatre semaines précédant l'enquête, quelle qu'en soit la durée. Dans l'édition du Rapport annuel 2023, le télétravail était pris en compte à partir d'une heure de télétravail au cours d'une semaine donnée.

Nombre de jours d'absence pour raison de santé

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). Ces absences peuvent être liées à différentes causes telles que les maladies ou les accidents du travail ; elles n'incluent pas les congés maternité ou paternité ni, depuis 2021, les absences pour garde d'enfant malade.

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 5 jours par semaine. De même, la durée d'absence des agents à temps partiel ne peut excéder leur quotité de travail.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

Pour en savoir plus

- Amossé T. (2020), « La nomenclature socioprofessionnelle 2020 : continuité et innovation, pour des usages renforcés », *Courrier des statistiques* n° 4, Insee, juin. <https://www.insee.fr/fr/information/4497076?sommaire=4497095>
- Baradji E., Zilloniz S. (2019), « Organisation et contraintes du temps de travail : une typologie en six catégories », *Point Stat* n° 29, DGAFP, février. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/ArchivePortailFP/www.fonction-publique.gouv.fr/organisation-et-contraintes-temps-de-travail-typologie-six-categories.html>
- Blanpain N. (2023), « 53 800 décès de plus qu'attendu en 2022 : une surmortalité plus élevée qu'en 2020 et 2021 », *Insee Première* n° 1951, juin. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7628176>
- Caruso A. (2024), « Qui souhaite travailler plus ou changer d'emploi dans la fonction publique? », *Point Stat* n° 45, DGAFP, mars. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/qui-souhaite-travailler-plus-ou-changer-demploi-dans-la-fonction-publique>
- 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. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/en-2021-les-agents-de-la-fonction-publique-teletravaillent-plus-frequeemment-dans-lagglomeration-parisienne>
- 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. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/dans-la-fonction-publique-le-temps-partiel-et-le-sous-emploi-concernent-davantage-les-contractuels>
- 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. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5402123>
- Dion É. et Feuillet P. (2022), « La moitié des enseignants déclare travailler au moins 43 heures par semaine », *Note d'information*, n° 22.30, Depp, octobre. <https://doi.org/10.48464/ni-22-30>
- Hallépée S. et Mauroux A. (2019), « Quels sont les salariés concernés par le télétravail? », *Dares Analyses* n° 051, novembre. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/quels-sont-les-salaries-concernes-par-le-teletravail>
- Jauneau Y. (2022), « En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé », *Insee Focus* n° 263, mars. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6209490>
- Lamy A. et 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. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/ArchivePortailFP/www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/point_stat/prevention_risques_psychosociaux.pdf
- Létroublon C. et Daniel C. (2018), « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail? », *Dares Analyses* n° 038, juin. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/le-travail-en-horaires-atypiques>
- Mias A. (2022), « Précarité d'emploi et conditions de travail. Expériences de l'emploi et expositions aux risques professionnels des travailleurs intérimaires, des auto-entrepreneurs et des contractuels de la fonction publique », *Rapport d'études* n° 032, Dares, août. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/precarite-demploi-et-conditions-de-travail>

Les conditions de travail dans la fonction publique

- Mias A., Barlet B., Mascova E., Edey Gamassou C. et 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.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/conditions-de-travail-et-trajectoires-demploi-des-contractuels-de-la-fonction-publique-de-letat-une-approche-qualitative-par-cas-type>
- 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.
<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/lhopital-une-prevalence-accrue-de-la>
- 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.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7456943?sommaire=7456956>
- Schütz G. (2023), « Télétravail et inégalités de genre : quel rôle jouent les organisations? ». In : Senik C. (dir.), *Le travail à distance. Défis, enjeux et limites* (pp. 203-220), Éditions La Découverte.
<https://doi.org/10.3917/dec.senik.2023.01.0204>