

# Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

Anthony CARUSO<sup>1</sup>  
Charline STERCHELE<sup>1</sup>

En 2024, les agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, déclarent une durée annuelle effective de travail de 1 637 heures. Cette durée est moins élevée que dans le secteur privé (- 47 heures). Ce sont les agents de la fonction publique de l'État (FPE) qui effectuent le plus d'heures de travail (1 701 heures). La durée annuelle à temps complet est en moyenne plus élevée pour les hommes que pour les femmes, et est légèrement plus faible pour les agents de plus de 50 ans.

Un agent de la fonction publique sur cinq (y compris enseignants) déclare travailler à temps partiel. Cette proportion est plus élevée pour les femmes (25%), pour les agents de moins de 30 ans (22%) et pour les contractuels (30%), notamment au sein de la fonction publique territoriale (FPT) [33%]. Parmi les agents à temps partiel, un sur cinq est en sous-emploi, contre un sur quatre dans le secteur privé. La FPT est la plus concernée par le sous-emploi (26%).

Les agents de la fonction publique hospitalière (FPH) sont souvent soumis à des horaires atypiques : sur quatre semaines, 58% ont travaillé au moins une fois le dimanche, et 25% la nuit. Au sein de la FPE, les policiers, militaires et pompiers exercent fréquemment leur profession le week-end ou la nuit.

En 2024, 18% des agents ont télétravaillé au moins une fois sur une période de quatre semaines. Cette proportion est inférieure à celle observée dans le secteur privé (22%). Trois agents sur dix déclarent occuper un emploi compatible avec le télétravail : 38% dans la FPE, et seulement 13% au sein de la FPH. Les cadres administratifs et techniques sont les plus concernés (79%). Parmi les agents jugeant leur emploi compatible avec le télétravail, 59% y ont recours et 25% souhaiteraient y recourir davantage.

La part des agents absents au moins un jour durant une semaine de référence pour raison de santé est plus élevée dans la FPT et la FPH (6%) que dans la FPE (4%). Les femmes et les agents âgés de 50 ans ou plus sont plus souvent absents. Depuis 2022, le nombre de jours d'absence pour raison de santé diminue dans la fonction publique. En 2024, il s'élève à 11,1 jours en moyenne par agent, se rapprochant du niveau moyen observé pour les salariés du privé (10,6 jours).

### 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 de la fonction publique ou un salarié du privé 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<sup>er</sup> 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 (activités périscolaires, conseils des professeurs, réunions avec les parents).

L'enquête auprès des salariés de l'État (enquête FPE), réalisée tous les quatre ans par l'Institut national de la statistique et des études économiques (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 sur l'année 2018. 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 leurs cours ou à corriger des copies, et 10% à d'autres activités dans le cadre de leur métier. Les enseignants du second degré indiquent consacrer en moyenne 49% de leur temps de travail hebdomadaire à enseigner devant les élèves, 40% à préparer leurs cours ou à corriger des copies, et 11% à d'autres activités dans le cadre de leur métier.

En 2018, la moitié des enseignants à temps complet indique travailler au moins 43 heures par semaine en dehors des vacances scolaires, alors que cette durée médiane est de 40 heures chez les autres 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 hebdomadaire 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 ? » Pour les enseignants, cette durée hebdomadaire apparaît nettement sous-estimée par rapport à l'enquête FPE (39 heures, contre 43 heures), tandis que, pour les autres cadres A de la FPE, le chiffre est identique dans les deux enquêtes (40 heures).

## Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

## Une durée hebdomadaire habituelle de travail plus élevée dans la FPE que dans les autres versants

En 2024, la durée hebdomadaire habituelle de travail déclarée par les agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, est de 39,0 heures (**Figure 1**). 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, compensé par des jours de repos supplémentaires (voir **Source, champ et définitions**).

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) [38,6 heures] et de la fonction publique territoriale (FPT) [38,1 heures]. Ces durées sont stables par rapport aux années précédentes.

### Figure 1 : Composantes de la durée annuelle effective du travail des agents publics à temps complet, en 2024

en heures

	Fonction publique de l'État (FPE) (hors enseignants)	Fonction publique territoriale (FPT)	Fonction publique hospitalière (FPH)	Ensemble fonction publique (hors enseignants)	Salariés du privé
Durée annuelle effective	1 701	1 599	1 617	1 637	1 684
Durée hebdomadaire habituelle	40,5	38,1	38,6	39,0	39,0
Heures supplémentaires dans l'année <sup>(1)</sup>	76	38	55	55	40
Congés payés, RTT ou CET (en jours) <sup>(2)</sup>	36,4	32,3	28,7	32,8	26,0
<b>Écart entre 2023 et 2024</b>					
Durée annuelle effective	+ 14	- 2	- 4	+ 3	- 14
Durée hebdomadaire habituelle	+ 0,0	- 0,1	- 0,1	- 0,0	- 0,1
Heures supplémentaires dans l'année <sup>(1)</sup>	+ 2	+ 2	+ 1	+ 2	- 2
Congés payés, RTT ou CET (en jours) <sup>(2)</sup>	- 0,5	+ 1,9	+ 1,6	+ 1,1	+ 0,5

Source : Enquête 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 Bureau international du travail (BIT) durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés, et hors 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.

(2) 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 2024, les agents de la FPE (hors enseignants) à temps complet déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 40,5 heures.

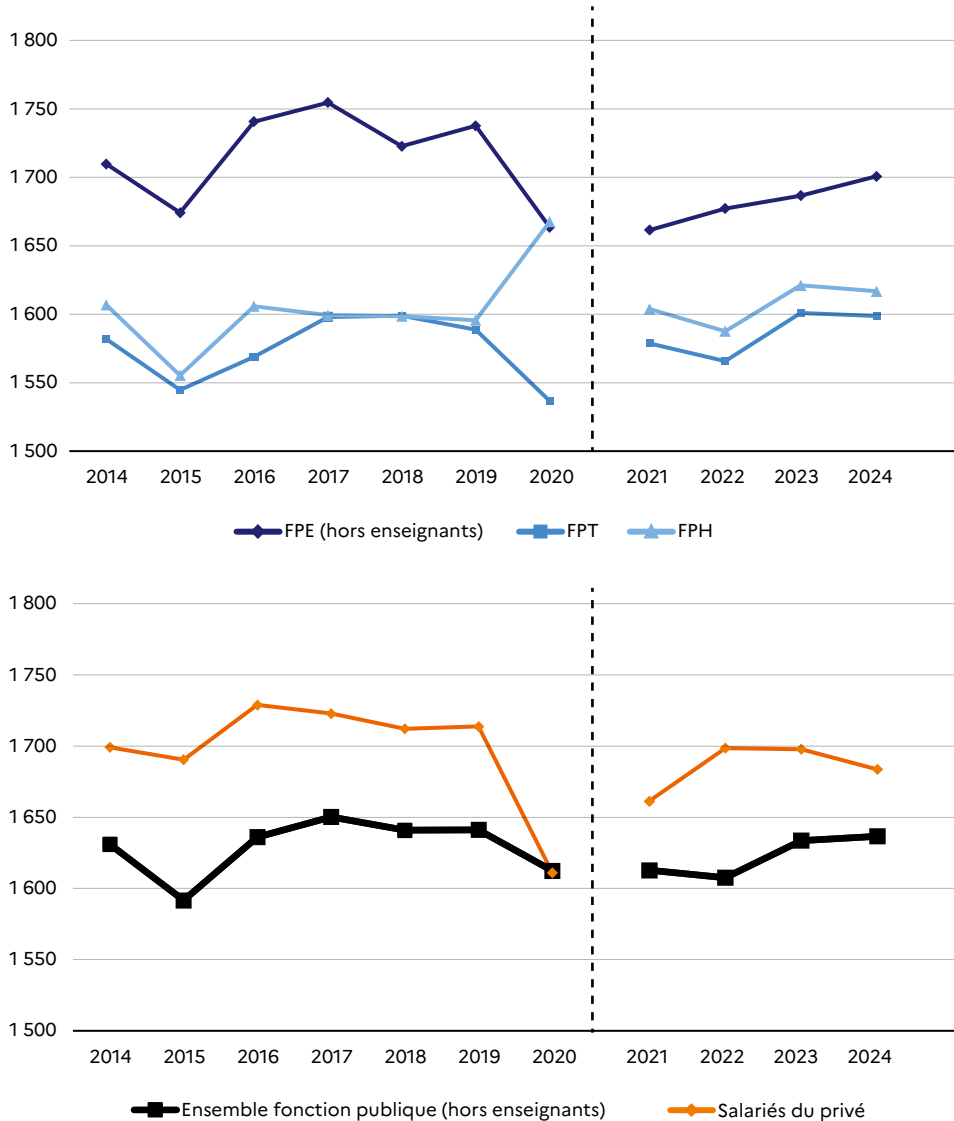
## La durée annuelle effective de travail reste en moyenne moins élevée dans la fonction publique que dans le secteur privé

Si la durée hebdomadaire habituelle de travail à temps complet est identique dans le privé et dans le public, la durée annuelle effective de travail des agents de la fonction publique (hors enseignants) est inférieure à celle des salariés du secteur privé : 1 637 heures contre 1 684, soit 47 heures de moins en 2024. Cet écart peut notamment s'expliquer par un nombre de jours de congés en moyenne plus élevé dans le public (32,8 jours, contre 26,0 jours). Par rapport à 2023, la durée annuelle effective augmente très légèrement dans la fonction publique (+ 3 heures), alors qu'elle diminue dans le secteur privé (- 14 heures), ce qui conduit à réduire l'écart entre les deux secteurs (**Figure 2**). Au sein de la fonction publique, c'est dans la FPE que le volume horaire est le plus élevé, avec 1 701 heures annuelles en 2024, en légère hausse par rapport à 2023 (+ 14 heures). Dans la FPH et dans la FPT, les durées annuelles sont plus faibles, avec respectivement 1 617 heures et 1 599 heures en 2024, relativement stables par rapport à 2023.

Les conditions de travail dans la fonction publique

**Figure 2 : Part des durées annuelles effectives de travail des agents publics ou salariés du privé 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 durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés, et hors 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 2024, la durée annuelle effective de travail des agents de la fonction publique (hors enseignants) occupant un emploi à temps complet est de 1 637 heures, contre 1 684 heures pour les salariés du secteur privé.

## Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

## Les hommes déclarent des durées travaillées plus longues que les femmes

En 2024, 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. Dans la fonction publique, les hommes ont travaillé en moyenne 1 704 heures sur l'année, soit 117 heures de plus que les femmes (Figure 3). Cet écart résulte en partie d'une durée hebdomadaire habituelle plus élevée pour les hommes (39,7 heures) que pour les femmes (38,6 heures). Les hommes effectuent notamment plus d'heures supplémentaires. En outre, ils déclarent un nombre de jours d'absence pour raison de santé en moyenne plus faible que les femmes (voir *infra*, Figure 18). Entre 2023 et 2024, la durée annuelle effective de travail des agents publics a augmenté de 22 heures pour les hommes, alors qu'elle a diminué de 9 heures pour les femmes. L'écart entre les durées travaillées des hommes et des femmes s'est ainsi accentué et dépasse, en 2024, l'écart observé dans le secteur privé (+ 101 heures).

Ces différences de durées annuelles effectives entre les hommes et les femmes concernent en premier lieu la FPH (+ 221 heures), puis la FPE (hors enseignants) [+ 126 heures] et, dans une moindre mesure, la FPT (+ 53 heures). Ces forts écarts s'expliquent en grande partie par les différences en fonction du métier exercé (voir *infra*, Figure 5). En 2024, la durée annuelle effective a augmenté dans tous les versants pour les hommes (+ 16 heures dans la FPE, + 21 heures dans la FPT et + 39 heures dans la FPH). Pour les femmes, elle a augmenté dans la FPE (+ 13 heures), mais a diminué au sein de la FPT (- 20 heures) et de la FPH (- 14 heures).

### Figure 3 : Composantes de la durée annuelle effective de travail des agents publics à temps complet, selon le versant et le sexe, en 2024

en heures

	FPE (hors enseignants)		FPT		FPH		Ensemble fonction publique (hors enseignants)		Salariés du privé	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Durée annuelle effective	1 632	1 758	1 575	1 628	1 565	1 786	1 587	1 704	1 623	1 724
Durée hebdomadaire habituelle	39,7	41,3	38,2	38,0	38,1	40,3	38,6	39,7	38,2	39,5
Heures supplémentaires dans l'année <sup>(1)</sup>	60	89	33	45	49	73	45	67	35	44
Congés payés, RTT ou CET (en jours) <sup>(2)</sup>	36,7	36,1	33,8	30,4	29,7	25,7	33,2	32,2	26,1	26,0
<b>Écart entre 2023 et 2024</b>										
Durée annuelle effective	+ 13	+ 16	- 20	+ 21	- 14	+ 39	- 9	+ 22	- 14	- 15
Durée hebdomadaire habituelle	+ 0,1	+ 0,0	- 0,2	+ 0,1	- 0,2	+ 0,3	- 0,1	+ 0,1	- 0,1	- 0,1
Heures supplémentaires dans l'année <sup>(1)</sup>	- 8	+ 11	- 1	+ 6	+ 1	+ 3	- 2	+ 8	- 1	- 3
Congés payés, RTT ou CET (en jours) <sup>(2)</sup>	- 1,4	+ 0,1	+ 2,8	+ 0,6	+ 2,2	- 0,4	+ 1,6	+ 0,4	+ 0,7	+ 0,4

Source : Enquête Emploi, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

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

(2) 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 2024, les hommes travaillant à temps complet dans la FPE (hors enseignants) déclarent une durée annuelle effective de 1 758 heures.

Les conditions de travail dans la fonction publique

## Les cadres et les professions intellectuelles supérieures du public ont une durée annuelle de travail plus élevée que les employés et les ouvriers

Les écarts de durée effective travaillée entre les versants de la fonction publique ainsi qu'entre les femmes et les hommes sont notamment liés à des effets de structure. La FPE compte 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<sup>2</sup>. De la même façon, la proportion de cadres et professions intellectuelles supérieures est plus importante parmi les hommes que parmi les femmes.

En 2024, les cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique à temps complet déclarent une durée annuelle effective de 1 785 heures travaillées, contre 1 580 heures pour les professions intermédiaires et 1 604 heures pour les employés et ouvriers (**Figure 4**). Cette durée annuelle effective est en baisse par rapport à 2023 pour les cadres et professions intellectuelles supérieures (- 31 heures), et pour les professions intermédiaires (- 16 heures). Elle est au contraire en hausse pour les agents employés et ouvriers (+ 20 heures).

**Figure 4 : Composantes de la durée annuelle effective de travail des agents publics à temps complet selon le groupe socioprofessionnel, en 2024**

en heures

	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers	Ensemble fonction publique (hors enseignants)
Durée annuelle effective	1 785	1 580	1 604	1 637
Durée hebdomadaire habituelle	42,4	38,3	38,0	39,0
Heures supplémentaires dans l'année <sup>(1)</sup>	95	50	38	55
Congés payés, RTT ou CET (en jours) <sup>(2)</sup>	36,2	33,9	30,4	32,8
<b>Écart entre 2023 et 2024</b>				
Durée annuelle effective	- 31	- 16	+ 20	+ 3
Durée hebdomadaire habituelle	- 0,3	- 0,0	- 0,1	- 0,0
Heures supplémentaires dans l'année <sup>(1)</sup>	- 10	+ 2	+ 3	+ 2
Congés payés, RTT ou CET (en jours) <sup>(2)</sup>	+ 2,9	+ 1,8	- 0,4	+ 1,1

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

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

(2) 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 2024, les cadres et professions intellectuelles supérieures à temps complet dans la fonction publique déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 42,4 heures.

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

Les durées annuelles effectives de travail déclarées par les agents à temps complet sont plus élevées pour les cadres administratifs et techniques de la fonction publique (1 766 heures en 2024, soit 130 heures de plus que l'ensemble des agents), ainsi que pour les policiers, militaires et pompiers (1 810 heures, soit 173 heures de plus que l'ensemble). Par rapport à 2023, cette durée est en légère baisse pour les cadres (- 6 heures), mais elle a fortement augmenté pour les policiers, militaires et pompiers (+ 102 heures), dans une année marquée par l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de Paris (**Figure 5**). Les agents exerçant ces professions sont ceux ayant réalisé le plus grand nombre d'heures supplémentaires au cours de l'année (94 heures pour les

2. En effet, il y a proportionnellement trois fois plus de cadres et professions intellectuelles supérieures dans la FPE que dans la FPT. Dans la FPT, six postes sur dix 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 2024

cadres administratifs et techniques, 101 heures 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, dans certaines professions majoritairement exercées par des femmes, comme les agents de service, les aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées, ou encore les employés administratifs de la fonction publique, la durée annuelle effective de travail des agents à temps complet est en moyenne inférieure à 1500 heures. Cette durée plus faible dans ces professions s'explique en partie par un plus grand nombre d'absences pour raison de santé.

**Figure 5 : Composantes de la durée annuelle effective de travail des agents publics à temps complet selon les familles de métiers, en 2024**

	Durée annuelle effective (en heures)	Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	Heures supplémentaires dans l'année <sup>(1)</sup>	Congés payés, RTT ou CET (en jours) <sup>(2)</sup>	Part des effectifs dans la FP, hors enseignants (en %)
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	1 766	42,0	94	35,4	12
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	1 575	37,7	57	28,0	12
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	1 630	39,3	55	34,3	10
Employés administratifs de la fonction publique	1 496	37,1	19	29,7	10
Agents de service	1 464	36,9	16	31,3	7
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	1 477	36,4	40	31,9	10
Policiers, militaires, pompiers	1 810	42,1	101	34,4	7
Ouvriers	1 566	36,9	29	26,8	9
<b>Ensemble fonction publique (hors enseignants)</b>	<b>1 637</b>	<b>39,0</b>	<b>55</b>	<b>32,8</b>	<b>100</b>

Source : Enquête Emploi 2024, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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

(2) 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 : Les catégories de métiers distinguées dans ce tableau représentent 77 % des agents de la fonction publique, hors enseignants. Les autres métiers ne comportent pas assez d'agents pour être distingués.

Lecture : En 2024, les agents de la fonction publique à temps complet appartenant à la famille de métiers « Professions intermédiaires de la santé et du travail social » déclarent une durée hebdomadaire habituelle de travail de 37,7 heures.

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

Le nombre d'heures travaillées au cours de l'année diminue avec l'âge. Ainsi, en 2024, les agents de la fonction publique âgés de moins de 30 ans déclarent travailler en moyenne 1656 heures dans l'année, contre 1642 pour les agents âgés de 30 à 49 ans et 1625 pour ceux ayant 50 ans ou 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. En 2024, la durée annuelle effective de travail a diminué par rapport à 2023 pour les moins de 30 ans (- 13 heures) et pour les 30-49 ans (- 10 heures), tandis qu'elle a fortement augmenté pour les agents de 50 ans ou plus (+ 23 heures).

## Les conditions de travail dans la fonction publique

**Figure 6 : Composantes de la durée annuelle effective de travail des agents publics à temps complet selon l'âge, en 2024**

en heures

	Moins de 30 ans	De 30 à 49 ans	50 ans ou plus	Ensemble fonction publique (hors enseignants)
Durée annuelle effective	1 656	1 642	1 625	1 637
Durée hebdomadaire habituelle	38,6	39,1	39,1	39,0
Heures supplémentaires dans l'année <sup>(1)</sup>	54	57	52	55
Congés payés, RTT ou CET (en jours) <sup>(2)</sup>	26,9	32,7	34,1	32,8
<b>Écart entre 2023 et 2024</b>				
Durée annuelle effective	- 13	- 10	+ 23	+ 3
Durée hebdomadaire habituelle	- 0,2	+ 0,1	- 0,1	- 0,0
Heures supplémentaires dans l'année <sup>(1)</sup>	- 12	- 0	+ 8	+ 2
Congés payés, RTT ou CET (en jours) <sup>(2)</sup>	- 4,3	+ 2,0	+ 1,2	+ 1,1

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

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

(2) 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 2024, les agents de la fonction publique à temps complet âgés de moins de 30 ans déclarent une durée hebdomadaire habituelle de travail de 38,6 heures.

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

Le temps partiel, les rythmes de travail et le développement du télétravail peuvent être mesurés à partir de l'enquête Emploi pour l'ensemble des personnes en emploi. Les indicateurs suivants concernent tous les agents de la fonction publique, y compris les enseignants.

En 2024, la proportion d'agents à temps partiel dans la fonction publique est de 19%, contre 17% parmi les salariés du privé (**Figure 7**). Cette proportion est stable par rapport à 2023. Le taux de travail à temps partiel est deux fois plus élevé pour les agents contractuels (30%) que pour les fonctionnaires (14%). Cet écart est nettement plus marqué dans la FPT (33% de temps partiel parmi les contractuels, contre 16% parmi les fonctionnaires) et dans la FPE (30%, contre 10%) que dans la FPH (24%, contre 21%).

Une femme sur quatre déclare travailler à temps partiel (25%), contre un homme sur onze (9%). Parmi les agents contractuels, 36% des femmes et 17% des hommes se déclarent à temps partiel ; parmi les fonctionnaires, c'est le cas de 20% des femmes et de seulement 6% des hommes.

Les fonctionnaires âgés de 30 à 49 ans sont plus fréquemment à temps partiel (17%) que ceux âgés de moins de 30 ans (10%) ou de 50 ans ou plus (13%). À l'inverse, pour les contractuels, le temps partiel concerne 28% des agents de 30 à 49 ans, une proportion moins élevée que parmi ceux âgés de moins de 30 ans (31%) ou de 50 ans ou plus (32%).

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, 26% des employés et 20% des agents exerçant une profession intermédiaire travaillent à temps partiel, alors que les cadres et professions intellectuelles supérieures (12%) ainsi que les ouvriers (11%) sont moins 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 26%), mais elle est plus faible parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures (8%, contre 12%) et, plus encore, parmi les professions intermédiaires (11%, contre 20%), notamment parce que ces groupes socioprofessionnels sont moins féminisés dans le secteur privé.

## Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

**Figure 7 : Proportion d'agents publics à temps partiel selon leurs caractéristiques socio-démographiques, en 2024**

en %

		Fonctionnaires	Agents contractuels et autres	Ensemble fonction publique	Salariés du privé
Versant	FPE	10	30	17	s.o.
	FPT	16	33	21	s.o.
	FPH	21	24	22	s.o.
Sexe	Femmes	20	36	25	27
	Hommes	6	17	9	7
Âge	Moins de 30 ans	10	31	22	16
	De 30 à 49 ans	17	28	20	13
	50 ans ou plus	13	32	17	22
Groupe socioprofessionnel	Cadres et professions intellectuelles supérieures	9	18	12	8
	Professions intermédiaires	15	31	20	11
	Employés	20	40	26	32
	Ouvriers	7	19	11	12
<b>Ensemble fonction publique</b>		<b>14</b>	<b>30</b>	<b>19</b>	<b>17</b>

Source : Enquête Emploi 2024, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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

s.o. : Sans objet.

Note : Les résultats par versant ne sont pas comparables à ceux de la publication précédente, en raison du retraitement des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) [voir Source, champ et définitions].

Lecture : En 2024, 10 % des fonctionnaires de la FPE déclarent être à temps partiel.

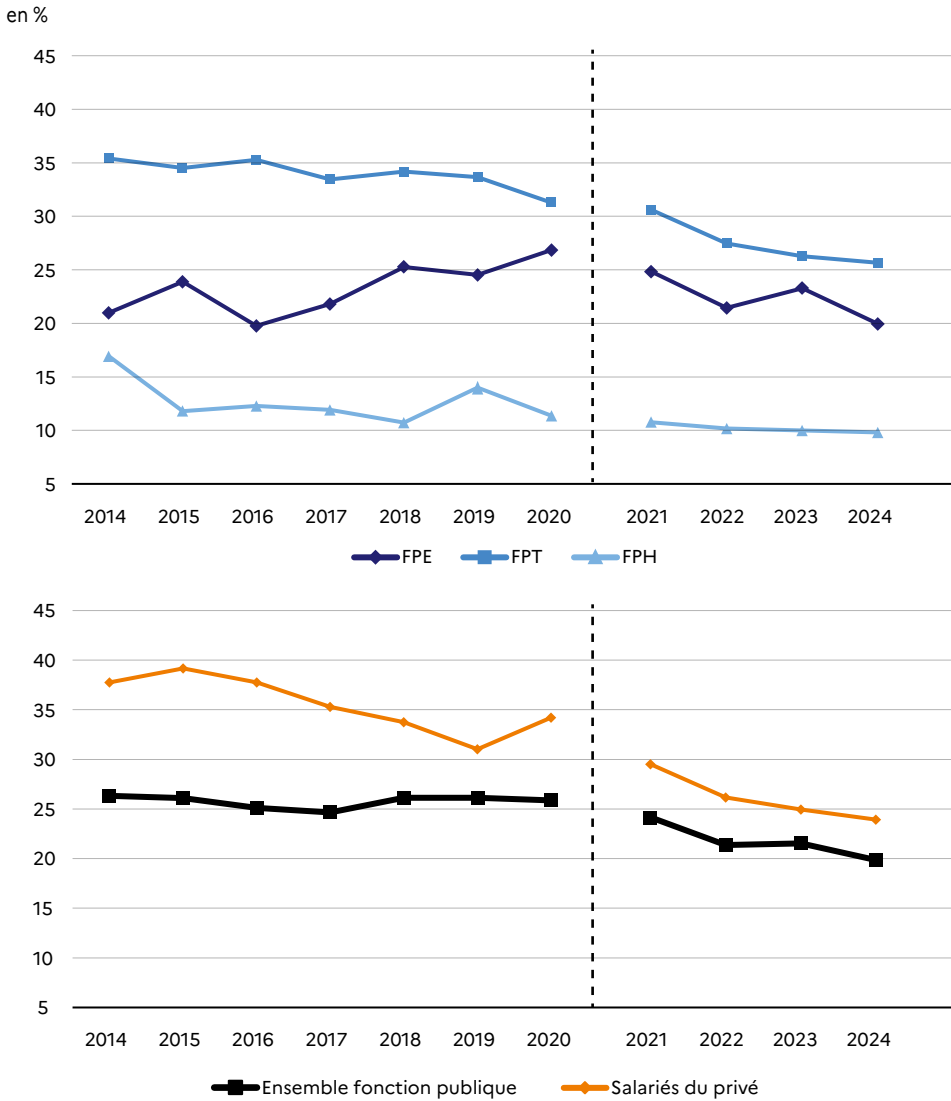
**Le sous-emploi concerne plus particulièrement les agents de la FPT**

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 20% des agents à temps partiel en 2024, soit 4 points de moins que dans le privé (**Figure 8**). Le versant le plus concerné est la FPT, avec un taux de sous-emploi de 26%. Les agents de la FPH à temps partiel sont les moins concernés par le sous-emploi (10%).

La proportion de sous-emploi parmi les agents à temps partiel tend à diminuer depuis 2021 (- 4 points), notamment dans la FPT et la FPE (- 5 points). Dans la FPE, cette baisse intervient après une forte augmentation entre 2014 et 2020 (+ 6 points), faisant suite à l'essor des recrutements de personnels accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), le plus souvent sur des contrats à temps incomplet. La baisse du sous-emploi depuis 2021 est plus marquée encore dans le secteur privé (- 6 points), ce qui contribue à réduire l'écart entre les deux secteurs.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 8 : Part du sous-emploi parmi les agents publics ou salariés du privé à temps partiel



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 durant 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. Par ailleurs, les données et évolutions par versant sur toute la période 2014-2023 ne sont pas comparables à celles publiées les années précédentes, suite notamment au reclassement des AESH de la FPT vers la FPE (voir Source, champ et définitions).

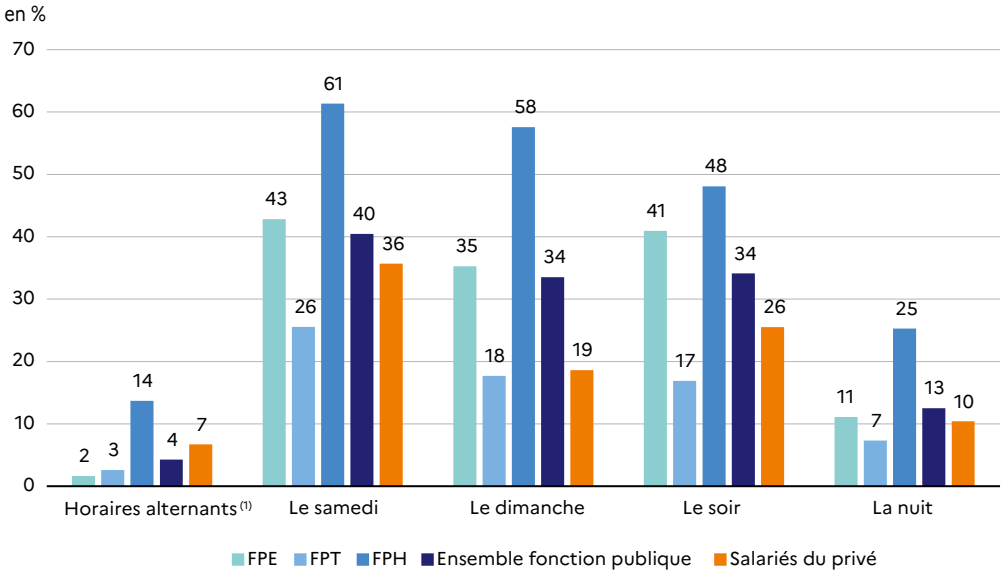
Lecture : En 2024, 20 % des agents de la FPE à temps partiel sont en situation de sous-emploi.

## Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

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

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 **Source, champ et définitions**]. Les agents de la FPH sont les plus concernés par les horaires décalés (travail le samedi, le dimanche, le soir, et la nuit). En 2024, 58 % d'entre eux déclarent avoir travaillé au moins un dimanche dans le mois, contre 18 % des agents de la FPT (et 19 % des salariés du privé) [Figure 9]. Un agent de la FPH sur quatre a travaillé la nuit, contre 7 % dans la FPT, et près d'un sur deux le soir. Les agents de la FPH sont également plus souvent soumis aux horaires alternants (14 %), cinq fois plus que les agents de la FPT (3 %), et sept fois plus que dans la FPE (2 %). Les agents de la FPE ont également travaillé en forte proportion le soir (41 %), ainsi que le samedi (43 %) et le dimanche (35 %).

**Figure 9 : Organisation du temps de travail selon le type d'employeur, en 2024**



Source : Enquête Emploi 2024, Insee. Traitement DGAFPS-Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine 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 1 : Le soir correspond à la tranche horaire allant de 20 heures à minuit ; la nuit, à celle allant de minuit à 5 heures.

Note 2 : Les résultats par versant ne sont pas comparables à ceux de la publication précédente, en raison du retraitement des AESH (voir Source, champ et définitions).

Lecture : En 2024, 35 % des agents de la FPE ont déclaré avoir travaillé au moins un dimanche au cours des quatre dernières semaines.

## Les conditions de travail dans la fonction publique

Dans la fonction publique, les professions les plus sujettes aux horaires alternants sont les policiers, militaires et pompiers (13%) ainsi que les aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées (12%) [Figure 10]. Le travail le samedi et le travail le dimanche<sup>3</sup> concernent davantage les policiers, militaires et pompiers (70% d'entre eux le samedi et 67% le dimanche), ainsi que les professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche (61% le samedi et 49% le dimanche). Il en va de même du travail le soir : 61% pour les policiers, militaires et pompiers, et 56% 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 (47% ont travaillé au moins une nuit dans le mois), devant les professions intermédiaires de la santé et du travail social (21%) et les aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées (17%).

### Figure 10 : Organisation du temps de travail selon les familles de métiers dans la fonction publique, en 2024

en %

	Horaires alternants <sup>(1)</sup>	A travaillé au moins une fois au cours des quatre dernières semaines précédant l'enquête...			
		Le samedi	Le dimanche	Le soir	La nuit
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	0	26	21	36	9
Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	0	61	49	56	11
Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport	0	53	41	47	5
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	10	44	38	38	21
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	2	17	13	17	10
Employés administratifs de la fonction publique	2	17	10	7	2
Agents de service	9	33	30	16	4
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	12	45	44	34	17
Policiers, militaires, pompiers	13	70	67	61	47
Ouvriers	3	29	21	13	9
<b>Ensemble fonction publique</b>	<b>4</b>	<b>40</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>13</b>

Source : Enquête Emploi 2024, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant 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 1 : Le soir correspond à la tranche horaire allant de 20 heures à minuit ; la nuit, à celle allant de minuit à 5 heures.

Note 2 : Ce tableau se rapporte à 88 % des agents de la fonction publique. Les autres métiers ne comportent pas assez d'agents pour être distingués.

Lecture : En 2024, 21 % des ouvriers de la fonction publique ont déclaré avoir travaillé au moins un dimanche au cours des quatre dernières semaines.

## Hausse du recours au télétravail en 2024 dans la fonction publique

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. 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<sup>4</sup>.

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

4. Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

## Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

Entre 2021 et 2024, le recours au télétravail dans la fonction publique a connu des évolutions notables, traduisant à la fois les effets de la sortie progressive de la crise sanitaire et la mise en place d'une nouvelle forme d'organisation du travail. La proportion d'agents déclarant avoir télétravaillé au cours des quatre dernières semaines a fortement diminué entre 2021 et 2022, passant de 22% à 17%, avant de se stabiliser en 2023, puis de remonter légèrement en 2024 pour atteindre 18% (**Figure 11**). Dans le secteur privé, la proportion de télétravailleurs est restée relativement stable au cours de la période (23% en 2021 et 22% en 2024).

La pratique du télétravail est plus courante dans la FPE que dans les autres versants : un agent de la FPE sur quatre (25%) déclare télétravailler en 2024, contre 14% dans la FPT et 6% dans la FPH. Les métiers qui nécessitent un contact direct avec le public, comme ceux de la santé ou du travail social, sont en effet peu adaptés au télétravail.

### Figure 11 : Part des télétravailleurs selon le type d'employeur, entre 2021 et 2024

en %

	2021	2022	2023	2024
FPE	32	24	24	25
dont FPE hors enseignants	35	31	32	35
FPT	18	15	14	14
FPH	6	4	5	6
<b>Ensemble fonction publique</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>18</b>
<b>Salariés du privé</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>22</b>

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 durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Lecture : En 2024, 25 % des agents de la FPE ont télétravaillé au moins une fois au cours des quatre dernières semaines.

La pratique du télétravail suppose que l'emploi occupé s'y prête. De fait, en 2024, seuls trois agents de la fonction publique sur dix (30%) estiment que leur emploi est compatible avec le télétravail (**Figure 12**). Dans la FPH, seuls 13% des agents considèrent leur poste comme compatible, soit deux fois moins que dans la FPT (27%) et trois fois moins que dans la FPE (38%). Les cadres administratifs et techniques de la fonction publique sont les plus nombreux à estimer leur emploi compatible avec le télétravail (79%), suivis des professions intermédiaires de l'administration et de la sécurité (66%) et des employés administratifs (51%). La part des emplois compatibles est en revanche quasi inexistante pour les agents occupant des métiers qui ne peuvent s'exercer à distance, tels que les policiers, les militaires, les pompiers, les ouvriers, les aides-soignants, les employés de la petite enfance ou encore les agents de service. La proportion d'agents qui occupent un emploi compatible est globalement proche entre les femmes (29%) et les hommes (31%); elle est plus réduite parmi les agents de moins de 30 ans (17%), ce qui peut s'expliquer par la nature des emplois occupés.

Parmi les agents de la fonction publique qui jugent leur emploi compatible avec le télétravail, 59% ont eu recours à cette pratique en 2024, une proportion en hausse de 5 points par rapport à 2023. Ce taux de recours au télétravail est supérieur dans la FPE (64%), mais nettement inférieur dans la FPH (47%), où la proportion d'emplois compatibles est déjà réduite. Il est plus élevé pour les cadres (69%) que pour les employés administratifs (45%), pour les femmes (61%) que pour les hommes (56%), pour les agents de 30 à 49 ans (63%) que pour les plus jeunes (58%) ou les plus âgés (55%).

En 2024, parmi les télétravailleurs de la fonction publique, 57% ont effectué au maximum un jour de télétravail par semaine, 31% ont télétravaillé deux jours, et 12% ont télétravaillé trois jours ou plus (**Figure 13**). Dans le secteur privé, la part de ceux qui télétravaillent trois jours ou plus est deux fois plus élevée (24%) que dans la fonction publique, tandis que la part de ceux qui effectuent au maximum un jour de télétravail est moindre (42%). Entre 2023 et 2024, la part des télétravailleurs qui ont effectué au maximum un jour de télétravail par semaine a reculé de 3 points dans la fonction publique, au bénéfice de deux jours de télétravail par semaine; cette répartition est restée stable dans le secteur privé.

Les conditions de travail dans la fonction publique

**Figure 12 : Part des agents publics indiquant occuper un emploi compatible et recourir au télétravail selon leurs caractéristiques sociodémographiques, en 2024**

en %

Caractéristiques		Télétravail dans le mois	Emploi jugé compatible avec le télétravail	Télétravail parmi les emplois compatibles
Versant	FPE	25	38	64
	FPT	14	27	53
	FPH	6	13	47
Sexe	Femmes	18	29	61
	Hommes	17	31	56
Âge	Moins de 30 ans	10	17	58
	De 30 à 49 ans	20	31	63
	50 ans ou plus	17	31	55
Famille de métiers	Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	54	79	69
	Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	22	39	56
	Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport	9	16	54
	Professions intermédiaires de la santé et du travail social	10	18	54
	Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	42	66	63
	Employés administratifs de la fonction publique	23	51	45
	Agents de service	1	2	n.s.
	Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	0	1	n.s.
	Policiers, militaires, pompiers	3	7	n.s.
	Ouvriers	1	2	n.s.
<b>Ensemble fonction publique</b>		<b>18</b>	<b>30</b>	<b>59</b>
<b>Salariés du privé</b>		<b>22</b>	<b>33</b>	<b>69</b>

Source : Enquête Emploi 2024, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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

n.s. : non significatif.

Lecture : En 2024, 79 % des cadres administratifs et techniques de la fonction publique jugent leur emploi compatible avec le télétravail, parmi lesquels 69 % ont télétravaillé au moins une fois au cours du mois précédant l'enquête. Au total, 54 % des cadres administratifs et techniques de la fonction publique ont télétravaillé dans le mois.

**Figure 13 : Répartition des télétravailleurs selon le nombre moyen de jours télétravaillés par semaine**

en %

	Agents publics			Salariés du privé		
	Un jour <sup>(1)</sup>	Deux jours	Trois jours ou plus	Un jour <sup>(1)</sup>	Deux jours	Trois jours ou plus
2021	33	27	40	24	24	52
2022	50	30	20	34	36	30
2023	61	28	12	41	35	24
2024	57	31	12	42	34	24

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

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

(1) La notion de « un jour » regroupe les personnes ayant déclaré avoir télétravaillé « un jour » ou « moins de un jour » par semaine : en 2024, parmi les télétravailleurs de la fonction publique, 57 % ont indiqué avoir télétravaillé en moyenne « un jour ou moins » dans le mois, soit 39 % « un jour » et 18 % « moins de un jour » (par exemple, une demi-journée par semaine ou un jour tous les 15 jours).

Lecture : En 2024, parmi les agents de la fonction publique ayant déclaré télétravailler au moins une fois dans le mois, 31 % ont télétravaillé en moyenne deux jours par semaine.

## Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

Les trois quarts des agents qui occupent un emploi compatible, qu'ils télétravaillent ou non, sont satisfaits de leur quotité de télétravail. Cependant, dans la fonction publique comme dans le secteur privé, près d'un quart souhaiteraient télétravailler plus : soit ils n'effectuent pas de télétravail mais aimeraient y recourir, soit ils y recourent déjà mais aimeraient en faire davantage (**Figure 14**). Le versant dans lequel ce souhait s'exprime le plus est la FPH (38%, contre 18% dans la FPE et 33% dans la FPT). Les hommes et les femmes partagent des perceptions semblables quant à la compatibilité de leur emploi avec le télétravail. Néanmoins, leurs aspirations en termes de niveau de pratique sont différentes. Les femmes, déjà plus nombreuses à recourir au télétravail, expriment un souhait plus marqué que les hommes d'y recourir davantage, qu'elles télétravaillent déjà ou non : 26%, contre 22% des hommes. Elles peuvent en effet percevoir le télétravail comme un outil facilitant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (Schütz, 2023). De même, les agents d'âge intermédiaire aspirent à plus de télétravail (26%) que ceux âgés de moins de 30 ans (22%) ou de 50 ans ou plus (23%).

À l'inverse, moins de 3% des agents ayant un emploi compatible souhaiteraient réduire leur quotité de télétravail, 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.

**Figure 14 : Souhaits en matière de télétravail des agents publics occupant un emploi compatible selon leurs caractéristiques sociodémographiques, en 2024**

en %

Caractéristiques		Satisfait de sa situation	Souhaite télétravailler davantage	Souhaite télétravailler moins
Versants	FPE	78	18	4
	FPT	66	33	1
	FPH	59	38	3
Sexe	Hommes	75	22	3
	Femmes	72	26	2
Âge	Moins de 30 ans	75	22	2
	De 30 à 49 ans	72	26	2
	50 ans ou plus	74	23	3
Quotité de télétravail	Pas de télétravail	67	33	0
	Un jour <sup>(1)</sup>	73	23	4
	Deux jours	84	13	3
	Trois jours ou plus	83	7	10
<b>Ensemble fonction publique</b>		<b>73</b>	<b>24</b>	<b>3</b>
<b>Salariés du privé</b>		<b>74</b>	<b>24</b>	<b>2</b>

Source : Enquête Emploi 2024, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé occupant un emploi qu'ils jugent compatible avec le télétravail, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

(1) La notion de « un jour » regroupe les personnes ayant déclaré avoir télétravaillé « un jour » ou « moins de un jour » par semaine : en 2024, parmi les télétravailleurs de la fonction publique, 57 % ont indiqué avoir télétravaillé en moyenne « un jour ou moins » dans le mois, soit 39 % « un jour » et 18 % « moins de un jour » (par exemple, une demi-journée par semaine ou un jour tous les 15 jours).

Lecture : En 2024, 72 % des agents de 30 à 49 ans qui estiment leur emploi compatible avec le télétravail (qu'ils télétravaillent ou non) sont satisfaits de leur quotité de télétravail.

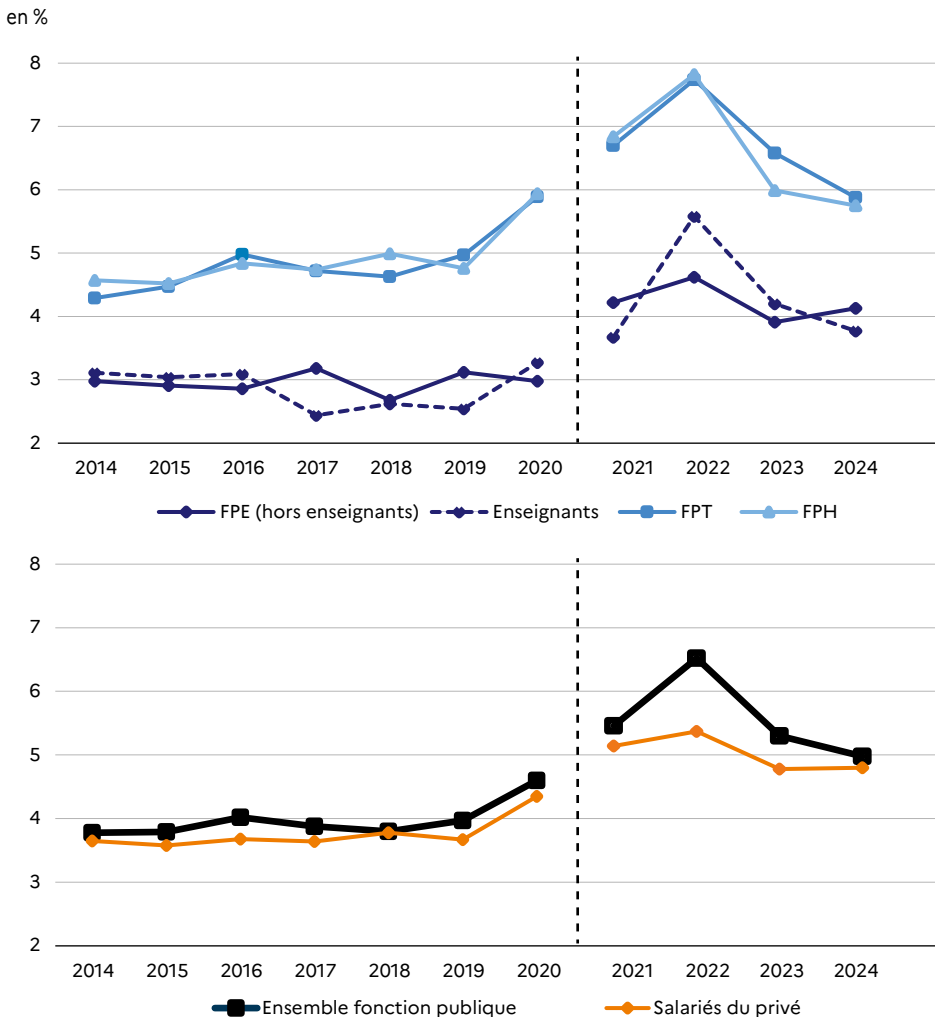
## La part des agents absents pour raison de santé continue de baisser en 2024 dans la FPT

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

## Les conditions de travail dans la fonction publique

En 2024, la part des agents absents au moins un jour pendant la semaine de référence pour raison de santé est plus importante dans la FPT et la FPH (6%) que dans la FPE (4%) [Figure 15]. 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 globalement stable par rapport à 2023 dans la FPE et la FPH, ainsi que pour les salariés du privé, mais elle continue de baisser de près de 1 point dans la FPT.

**Figure 15 : Part des agents publics ou salariés du privé absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé**



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 durant 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 2024, parmi les agents de la fonction publique, 5 % ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

## Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

Les femmes et les salariés âgés de 50 ans ou plus sont plus fréquemment absents pour raison de santé, aussi bien dans le secteur public que dans le privé (**Figure 16**). Dans la fonction publique, 6% des femmes ont été absentes pour raison de santé durant la semaine de référence, contre 4% des hommes, des taux proches de ceux du secteur privé. Les absences pour raison de santé sont également corrélées à l'âge. Ainsi, 6% des agents de la fonction publique âgés de 50 ans ou plus ont été absents pour raison de santé, 4% des agents âgés de 30 à 49 ans et 3% des moins de 30 ans. Ces écarts selon le sexe et l'âge sont particulièrement importants dans la FPH et la FPT, où les femmes (7%) et les agents de 50 ans ou plus (8%) sont notamment absents en plus grande proportion. La baisse des absences constatée depuis 2022 dans la fonction publique se retrouve par sexe et tranche d'âge (**Figure 17**).

**Figure 16 : Part des agents publics ou salariés du privé absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé selon le sexe et l'âge, en 2024**

en %

	FPE (hors enseignants)	Enseignants	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Salariés du privé
<b>Sexe</b>						
Femmes	5	4	7	7	6	5
Hommes	3	4	5	3	4	4
<b>Âge</b>						
Moins de 30 ans	3	2	4	4	3	4
De 30 à 49 ans	4	3	5	5	4	4
50 ans ou plus	5	5	8	8	6	6
<b>Ensemble</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

Source : Enquête Emploi 2024, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

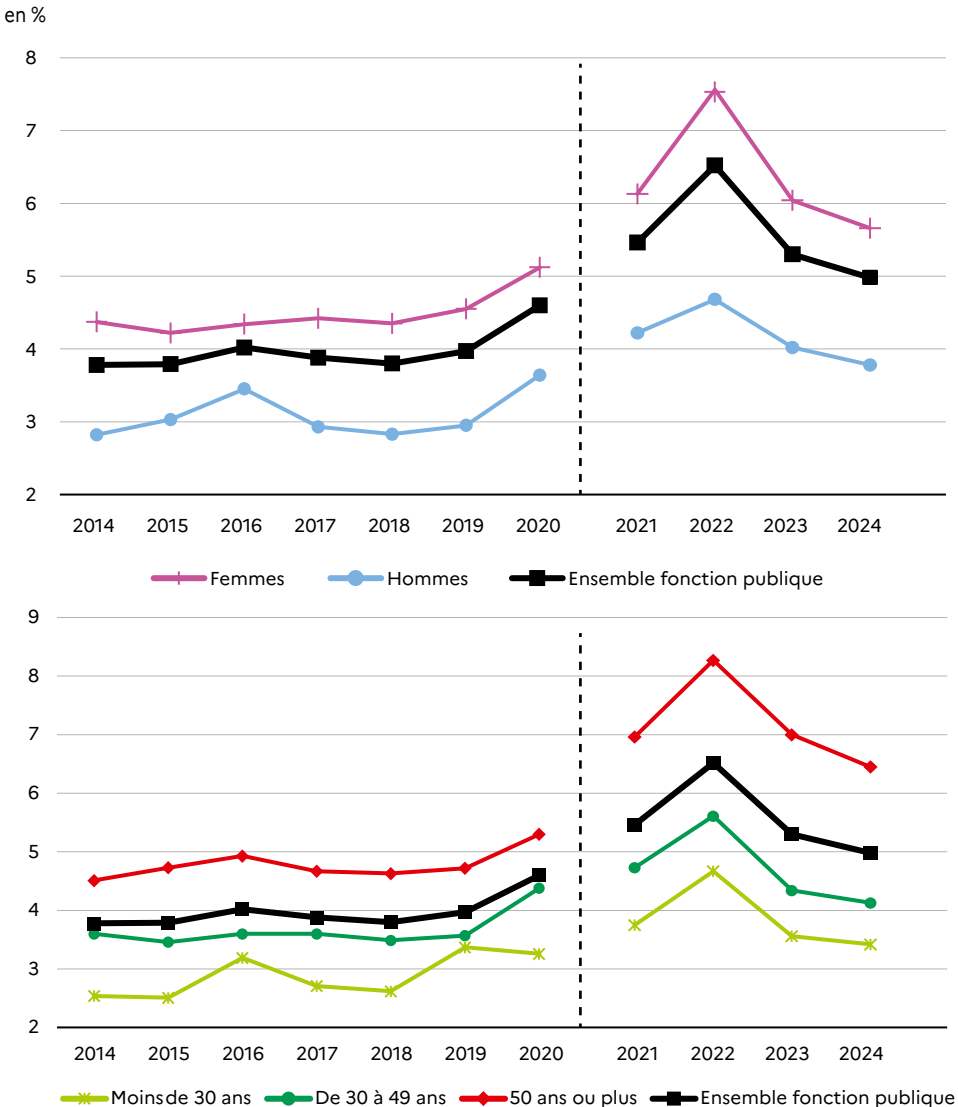
Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

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

Lecture : En 2024, parmi les agents de la fonction publique âgés de 50 ans ou plus, 6 % 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

**Figure 17 : Part des agents publics absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé, selon le sexe et l'âge**



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

Champ : Agents de la fonction publique vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant 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 2024, 4 % des hommes travaillant dans la fonction publique ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

## Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

## Une durée totale des absences pour raison de santé moins longue dans la FPE que dans les autres versants

Les agents de la fonction publique se sont absentés 11,1 jours en moyenne en 2024, soit 0,5 jour de plus que les salariés du secteur privé (10,6 jours) [Figure 18]. Les durées d'absence continuent de baisser au sein de la fonction publique (- 0,9 jour par rapport à 2023, après - 2,6 jours entre 2022 et 2023), alors qu'elles ont légèrement augmenté dans le secteur privé (+ 0,3 jour par rapport à 2023, après - 1,4 jour entre 2022 et 2023). Les agents de la FPE (hors enseignants) se sont absentés 8,8 jours en moyenne pour raison de santé (+ 0,5 jour par rapport à 2023), contre 8,2 jours pour les enseignants (- 1,2 jour), 12,9 jours dans la FPH (- 1,2 jour) et 13,3 jours dans la FPT (- 1,7 jour).

Le nombre moyen de jours d'absence dans l'année est plus élevé pour les femmes que pour les hommes dans tous les versants de la fonction publique ainsi que dans le secteur privé. En 2024, les femmes se sont absentées en moyenne 12,4 jours pour raison de santé dans la fonction publique, contre 8,7 jours pour les hommes. Dans le secteur privé, la durée moyenne d'absence était de 11,5 jours pour les femmes et 9,8 jours pour les hommes (Figure 19). Entre 2023 et 2024, la durée d'absence a reculé pour les femmes (- 1,1 jour) comme pour les hommes (- 0,8 jour) [Figure 20].

La durée des absences augmente avec l'âge. Ainsi, en moyenne, les agents de la fonction publique âgés de 50 ans ou plus se sont absentés pour raison de santé 15,0 jours en 2024, soit une durée 2,5 fois supérieure à celle des agents de moins de 30 ans. Ce nombre de jours d'absence est plus élevé que dans le secteur privé (+ 1,2 jour), alors qu'il est plus faible dans les autres classes d'âge (- 1,7 jour pour les moins de 30 ans et - 0,5 jour pour les 30-49 ans).

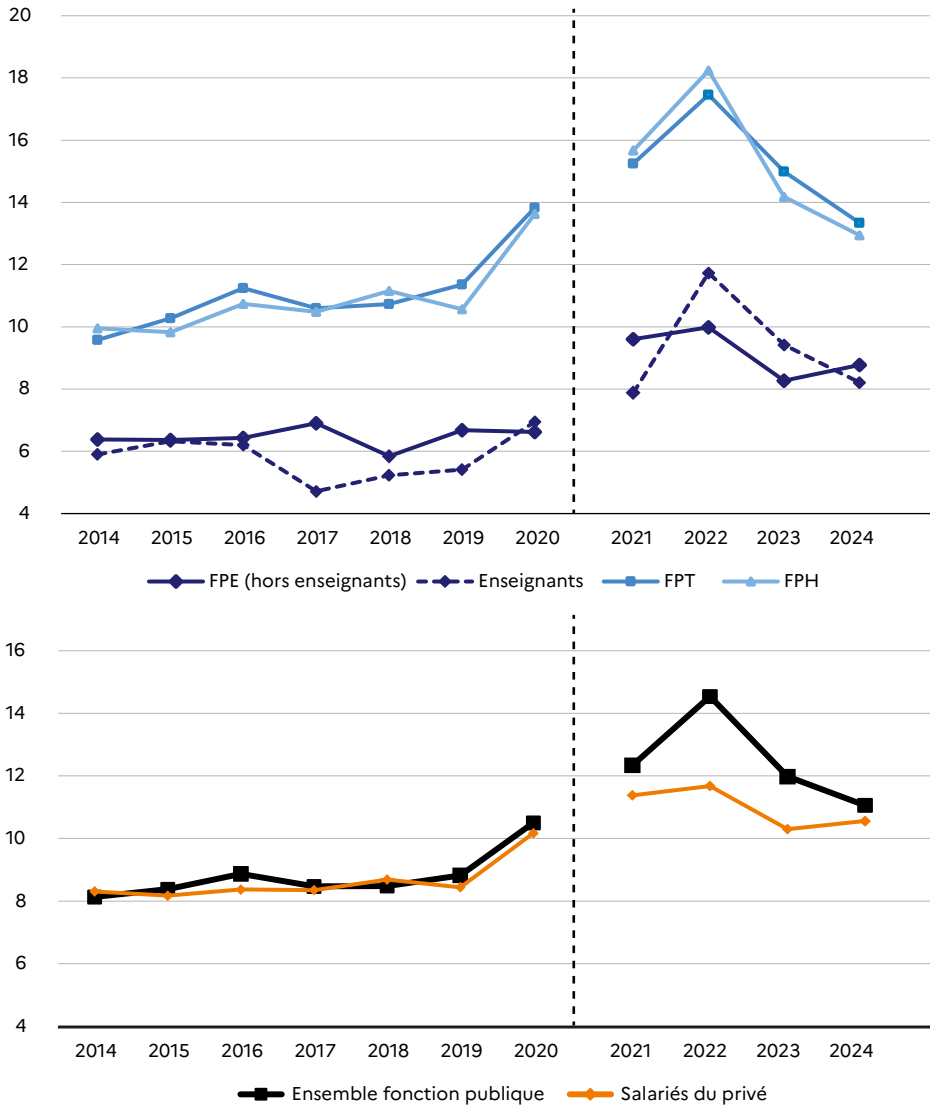
Au sein de la fonction publique, c'est dans la FPT et dans la FPH que les femmes et les agents de 50 ans ou plus s'absentent le plus pour raison de santé. En 2024, les femmes se sont absentées en moyenne 14,8 jours dans la FPT et 15,0 jours dans la FPH, contre 9,6 jours dans la FPE (hors enseignants) et 8,3 jours pour les enseignants. Les agents âgés de 50 ans ou plus se sont quant à eux absentés 17,6 jours dans la FPT et 19,9 jours dans la FPH, contre 10,3 jours dans la FPE hors enseignants et 11,4 jours parmi 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 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.

Les conditions de travail dans la fonction publique

**Figure 18 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé au cours de l'année dans la fonction publique et 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 durant 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 2024, les agents de la fonction publique ont été absents pour raison de santé en moyenne 11,1 jours sur l'année.

## Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

**Figure 19 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé selon le sexe et l'âge, en 2024**

en jours

	FPE (hors enseignants)	Enseignants	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Salariés du privé
<b>Sexe</b>						
Femmes	9,6	8,3	14,8	15,0	12,4	11,5
Hommes	7,9	8,0	10,9	5,3	8,7	9,8
<b>Âge</b>						
Moins de 30 ans	6,1	3,2	6,8	7,6	6,3	8,0
De 30 à 49 ans	8,4	6,4	10,2	10,1	9,0	9,4
50 ans ou plus	10,3	11,4	17,6	19,9	15,0	13,7
<b>Ensemble</b>	<b>8,8</b>	<b>8,2</b>	<b>13,3</b>	<b>12,9</b>	<b>11,1</b>	<b>10,6</b>

Source : Enquête Emploi 2024, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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

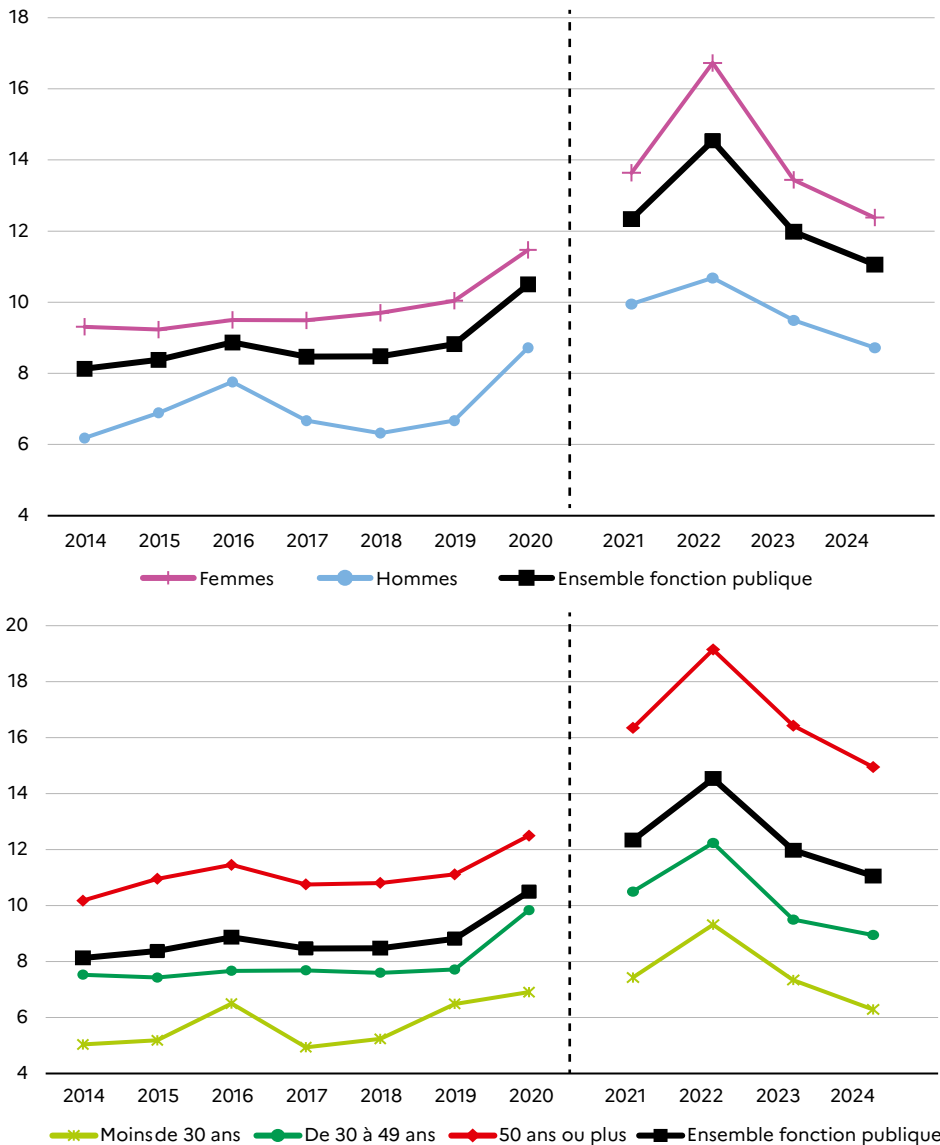
Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail.

Lecture : En 2024, les agents de la fonction publique âgés de 50 ans ou plus ont été absents pour raison de santé en moyenne 15,0 jours sur l'année.

Les conditions de travail dans la fonction publique

**Figure 20 : Nombre moyen de jours d'absence 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 durant 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 2024, les femmes travaillant dans la fonction publique ont été absentes pour raison de santé en moyenne 12,4 jours sur l'année, soit 4,3 jours de moins qu'en 2022.

## Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

### Source, champ et définitions

#### Source

L'enquête Emploi de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) permet une mesure fine et régulière de l'emploi, du chômage et de l'activité au sens du Bureau international du travail (BIT). Elle porte sur les individus vivant en logement ordinaire en France, âgés de 15 ans ou 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. L'enquête Emploi permet de mesurer plusieurs indicateurs du temps de travail et de son organisation. Elle repose sur les déclarations des personnes, qui peuvent différer de la vision des employeurs.

À la suite de la mise en place d'un « nouveau règlement-cadre européen sur les statistiques sociales » (Integrated European Social Statistics) début 2021, l'enquête Emploi a fait l'objet d'une refonte dans le but d'harmoniser les données statistiques collectées à l'échelle européenne. L'enquête n'avait pas subi 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 [PreParE]) sont elles aussi considérées en emploi (sans condition de durée pour ces dernières). Ces évolutions ont pour effet 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 appliquée aux données collectées de 2014 à 2020. En conséquence, les valeurs des différents indicateurs, tant pour les durées de travail que pour les absences, ont été révisées. De plus, en 2024, l'Insee a également ajusté les pondérations de 2021 à 2023. Ces nouvelles valeurs annulent et remplacent celles des rapports précédents pour la période 2014-2023.

Les résultats avant la refonte et 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 nouvelle pondération, en particulier sur les questions de durée de travail et d'absences pour raison de santé.

Par ailleurs, des retraitements ont été effectués sur l'ensemble des années 2014 à 2023 à la suite d'incohérences constatées dans la répartition des agents au sein des versants de la fonction publique. C'est notamment le cas pour les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), qui figuraient initialement dans la FPT et la FPH; après retraitement, ils sont désormais comptabilisés au sein de la FPE. En 2024, ces réajustements concernent plus de 120 000 agents, ce qui entraîne des différences par rapport aux publications antérieures.

#### 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 et les contrats aidés. Pour le calcul des durées travaillées, le champ exclut les enseignants (du primaire, du secondaire et du supérieur).

#### Définitions

##### Durée légale du travail

La durée légale du travail, fixée à 35 heures hebdomadaires, correspond à un volume horaire de 1607 heures. Les agents qui doivent 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. Certains agents peuvent avoir des jours de congés supplémentaires : les jours de fractionnement, par exemple.

Des dispositions propres à l'emploi occupé 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 de nuit, la durée légale du travail est ramenée à 32 h 30 par semaine.

## Les conditions de travail dans la fonction publique

### Heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme des heures supplémentaires. Elles peuvent être rémunérées ou non.

Dans l'enquête Emploi, ces heures sont mesurées à l'aide des deux questions suivantes, portant sur la semaine de référence :

- « Pour la semaine du lundi [...] au dimanche [...] (dans le cadre de votre emploi principal), avez-vous travaillé plus que le nombre d'heures prévu par votre contrat/plus que le nombre d'heures réglementaire/plus qu'habituellement ? Y compris le travail à domicile et le temps passé en formation dans le cadre de votre emploi, même si ces heures n'ont pas donné lieu à rémunération ou récupération. »
- Si oui : « Combien d'heures avez-vous faites en plus ? »

Le nombre d'heures moyen dans l'année est obtenu en multipliant le nombre moyen observé sur une semaine de référence par 52.

Cette notion peut différer de la définition réglementaire des 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.

### Durée hebdomadaire habituelle

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 heures supplémentaires ou dépassements horaires habituels. Cette durée travaillée diffère donc de la durée collective hebdomadaire, qui correspond à l'horaire collectif de travail prévu par l'employeur. 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.

### Durée effective

La durée effective est la durée travaillée dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non et hors heures non travaillées pour cause de congés annuels, chômage partiel, jour férié, maladie, accident, maternité, paternité, formation ou grève. Les différentes formes d'organisation du temps de travail peuvent avoir un effet sur la durée effective du travail une semaine donnée. C'est le cas par exemple des horaires variables, qui permettent à l'agent de choisir ses heures dans des plages mobiles (avec un système de « crédit-débit » et un contrôle des horaires), ou du forfait annuel en jours (qui détermine la durée de travail sur un nombre de jours par an), réservé aux cadres et salariés autonomes dont le temps de travail n'est pas prédéterminé.

### Durée annuelle effective

La durée annuelle effective est la durée effectivement travaillée sur la semaine de référence rapportée à l'année complète. Elle est l'indicateur le plus pertinent pour la mesure globale du temps de travail, car elle intègre l'ensemble des éléments de variation individuelle, saisonnière ou conjoncturelle. Elle est calculée, sur l'ensemble de l'année, en multipliant la durée effective observée en moyenne sur une semaine de référence par 52 (nombre de semaines dans une année).

### 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 attribué 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

## Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

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), qui sont des emplois avec une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet. Dans l'enquête Emploi, 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 – y compris temps partiel annualisé ? »

### Sous-emploi

L'Insee définit le sous-emploi comme étant la situation des personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures et qui sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent ou non un emploi. Sont aussi incluses les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude, pour cause de chômage partiel, par exemple, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel.

### 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 les suivants :

- ceux qui ont répondu positivement à la question : « 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 ont répondu positivement à la question : « 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 (au sens de l'enquête Emploi)

Le télétravail est mesuré à partir de l'enquête Emploi sur une période de quatre semaines précédant l'enquête. La question est formulée de la manière suivante : « Pendant ces quatre semaines-là (dans votre emploi principal), vous est-il arrivé de télétravailler ? Oui/Non ». La définition du télétravail est précisée dans l'enquête de la manière suivante : « 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. Le télétravail est formalisé par écrit avec l'employeur. Rapporter du travail à la maison, travailler lors de déplacements professionnels, chez un client ou de façon mobile (pendant les trajets, entre les réunions) ou encore travailler sur site distant n'est pas du télétravail ». Les questions relatives au télétravail ont été intégrées au questionnaire de l'enquête Emploi lors de la refonte de 2021. En 2022, cette thématique a été enrichie par des questions sur la compatibilité de l'emploi occupé avec le télétravail ainsi que sur les souhaits des agents concernant le nombre de jours télétravaillés.

### Emploi compatible avec le télétravail

Cette notion, mesurée à partir de l'enquête Emploi, se réfère à la perception des personnes interrogées concernant leur emploi principal durant la semaine précédant l'enquête (semaine de référence). Les personnes qui considèrent leur emploi comme compatible peuvent avoir recours ou non au télétravail. Les individus qui ont déclaré télétravailler sont considérés comme occupant un emploi compatible.

### 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 pour l'ensemble des agents 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'enfants malades. Les données à partir de 2021 ne sont pas comparables à celles portant sur la période antérieure (2014-2020) en raison des modifications conceptuelles apportées à l'occasion de la refonte de l'enquête Emploi. Ces modifications ont notamment eu pour effet d'augmenter le nombre de personnes considérées en emploi (au sens du BIT) et la part de celles absentes pour raison de santé (voir **Source**).

### Nomenclature de métiers

Les agents de la fonction publique ont été répartis selon leur profession dans dix familles de métiers. Ces dernières ont été établies à partir de la nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS 2020).

## Les conditions de travail dans la fonction publique

### Pour en savoir plus

- Beatriz M. et Erb L.-A. (2024), « Le télétravail améliore-t-il les conditions de travail et de vie des salariés? », *Dares Analyses* n° 65, Dares, novembre.  
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-teletravail-ameliore-t-il-les-conditions-de-travail-et-de-vie-des-salaries>
- 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>
- 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://www.education.gouv.fr/la-moitie-des-enseignants-declare-travailler-au-moins-43-heures-par-semaine-343235>
- 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*, Insee, juin.  
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7456943?sommaire=7456956>
- Schütz G. (2023), « Télétravail et inégalités de genre : quel rôle jouent les organisations? » In : C. Senik (dir.), *Le travail à distance : défis, enjeux et limites* (pp. 203-220), Éditions La Découverte.  
[https://shs.cairn.info/article/DEC\\_SENIK\\_2023\\_01\\_0204](https://shs.cairn.info/article/DEC_SENIK_2023_01_0204)
- Sterchele C. (2025), « Un agent de la fonction publique sur six déclare télétravailler en 2023 », *Point Stat* n° 51, DGAFP, mars.  
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/un-agent-de-la-fonction-publique-sur-six-declare-teletravailler-en-2023>

### Données complémentaires

De nombreuses données sont téléchargeables dans la [version en ligne](#) du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*.

Elles mettent en perspective les résultats annuels avec les tendances sur des périodes plus longues.