

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

Daphné CHÉDORGE¹

Chiffres clés

En 2021, la durée annuelle effective de travail dans la fonction publique (hors enseignants) est de 1 612 heures pour les agents à temps complet :

- FPE : 1 661 heures ;
- FPT : 1 579 heures ;
- FPH : 1 605 heures.

24 % des agents de la fonction publique sont à temps partiel. C'est le cas de 31 % des femmes et de 12 % des hommes.

22 % des agents de la fonction publique ont télétravaillé (37 % dans la FPE (hors enseignants), 16 % dans la FPT et 4 % dans la FPH).

La durée moyenne d'absence pour raison de santé est de 12,5 jours dans la fonction publique :

- FPE : 10,2 jours ;
- FPT : 14,9 jours ;
- FPH : 15,5 jours.

En 2021, les agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, déclarent une durée annuelle effective de travail de 1 612 heures. Cette durée est plus élevée dans le secteur privé que dans la fonction publique (+ 50 heures). Au sein de la fonction publique, ce sont les agents de la fonction publique de l'État (FPE) qui effectuent le plus d'heures de travail (1 661 heures, soit le même niveau que dans le secteur privé). Les durées travaillées varient également selon les caractéristiques sociodémographiques. Les hommes et les agents de moins de 30 ans ont une durée de travail annuelle supérieure à celle des femmes et des autres classes d'âge. Les cadres et professions intellectuelles supérieures ont une durée annuelle plus importante que les autres professions et catégories socioprofessionnelles (1 800 heures pour les cadres, contre 1 547 pour les professions intermédiaires et 1 582 pour les employés et ouvriers).

Les agents de la fonction publique hospitalière (FPH) sont plus exposés à des horaires atypiques. Ils ont plus fréquemment travaillé au moins une fois le samedi (six agents sur dix) et le dimanche (six agents sur dix) au cours des quatre dernières semaines. Un agent de la FPH sur quatre a travaillé la nuit au cours des quatre dernières semaines. Les policiers, militaires et pompiers exercent eux aussi fréquemment leur profession le week-end.

Un agent de la fonction publique sur cinq a télétravaillé en 2021. Le télétravail est plus souvent pratiqué par les cadres administratifs et techniques de la fonction publique (52 %). Les agents de catégorie A télétravaillent un peu plus que les agents de catégorie B (29 % contre 23 %) et trois fois plus que les agents de catégorie C (10 %).

La part des agents absents au moins un jour durant la semaine de référence est plus faible dans la FPE hors enseignants (4 %) que dans les autres versants de la fonction publique (7 % dans la fonction publique territoriale [FPT] et dans la FPH). Dans l'ensemble de la fonction publique, 6 % des femmes ont été absentes pour raison de santé au cours de l'année, contre 4 % des hommes. Les agents de la fonction publique âgés de moins de 30 ans sont moins absents (4 %) que ceux âgés de 50 ans et plus (7 %). Enfin, la durée totale des absences pour raison de santé dans la fonction publique est plus faible dans la FPE hors enseignants, avec 10,2 jours en moyenne par agent, soit 4,7 jours de moins que dans la FPT et 5,3 jours de moins que dans la FPH.

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

Durées travaillées dans la fonction publique

Depuis 2002, la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine pour un agent à temps complet dans l'ensemble de la fonction publique comme dans le secteur privé. Jusqu'en 2004, cela correspondait à une durée annuelle de 1 600 heures. Ce volume a ensuite été porté à 1 607 heures à compter du 1^{er} janvier 2005 en raison de l'institution de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Une durée hebdomadaire habituelle plus élevée pour les agents de la FPE à temps complet

En 2021, la durée hebdomadaire habituelle de travail déclarée par les agents de la fonction publique à temps complet est de 39 heures² (Figure 1). Cette durée est identique à celle des salariés du secteur privé (38,9 heures). La durée hebdomadaire de travail est une durée de référence, mais certains employeurs ont préféré conserver un horaire hebdomadaire supérieur aux 35 heures (Encadré 1).

Au sein de la fonction publique, les agents de la FPE déclarent une durée habituelle plus élevée (40,3 heures par semaine) que les agents de la FPH (38,7 heures) et de la FPT (38,2 heures).

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

Si la durée habituelle hebdomadaire de travail est identique entre le privé et le public, la durée annuelle effective des salariés à temps complet du secteur privé est supérieure à celle des agents de la fonction publique (1 662 heures contre 1 612) [Figure 2]. Les écarts constatés entre le secteur privé et la fonction publique s'expliquent notamment par la différence dans le nombre de jours de congés annuels entre agents (34,7 jours) et salariés du privé (26,8 jours). C'est dans la FPE et la FPH que le volume horaire est le plus élevé, avec respectivement 1 661 et 1 605 heures annuelles. Dans la FPT, la durée annuelle est de 1 579 heures.

Figure 1 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent ou salarié à temps complet selon le type d'employeur en 2021

	FPE (hors enseignants)	FPT	FPH	Ensemble fonction publique (hors enseignants)	Privé
Durée annuelle effective (en heures)	1 661	1 579	1 605	1 612	1 662
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	40,3	38,2	38,7	39,0	38,9
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	90,5	47,6	80,6	70,2	56,8
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	40,8	32,3	30,6	34,7	26,8

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

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

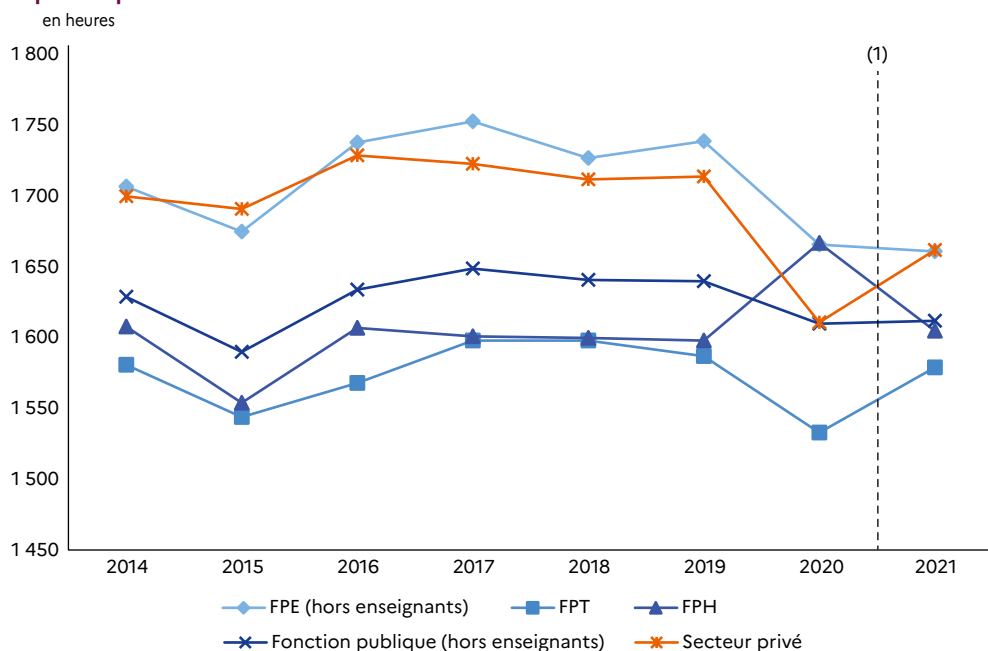
Note : Le calcul des congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents et salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2021, les agents de la FPE (hors enseignants) à temps complet déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 40,3 heures.

2. Compte tenu de la difficulté à bien mesurer le temps de travail des enseignants, les informations sur les durées de travail dans la FPE – qui font l'objet de la première partie de cette étude – concernent la FPE hors enseignants, et celles sur la fonction publique portent également sur la fonction publique hors enseignants.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

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



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

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

(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 pointillée indique la rupture de série.

Lecture : En 2021, dans la fonction publique (hors enseignants), la durée annuelle effective du travail des agents occupant un emploi à temps complet est de 1 612 heures, contre 1 662 heures dans le secteur privé.

Encadré 1 : 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 1 607 heures annuelles. Une fois les jours de RTT accordés, les heures effectuées au-delà de la durée légale sont considérées comme des heures supplémentaires.

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 comme les jours de fractionnement. Par ailleurs, les différentes formes d'organisation du temps de travail, comme le forfait annuel en jours ou les horaires variables, peuvent aussi faire varier la durée effective du travail.

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

Les conditions de travail dans la fonction publique

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 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), la durée hebdomadaire (le nombre de jours travaillés par semaine est réduit), la durée du cycle de travail ou encore la durée annuelle.

Les hommes déclarent des durées travaillées plus longues que les femmes

En 2021, la durée annuelle effective des hommes travaillant à temps complet était en moyenne supérieure à celle des femmes, aussi bien dans la fonction publique que dans le secteur privé. Ainsi, dans la fonction publique, les hommes ont travaillé en moyenne 1 666 heures sur l'année, contre 1 574 pour les femmes (+ 92 heures) [Figure 3]. L'écart est encore plus important dans le secteur privé (+ 111 heures). Les hommes effectuent également davantage d'heures supplémentaires que les femmes dans l'année : 26,2 heures de plus dans la fonction publique et 12,0 heures de plus dans le secteur privé. Cet écart s'explique notamment par le nombre de jours d'absence pour raison de santé – maladie, y compris garde d'enfant malade, ou accident du travail –, en moyenne plus élevé chez les femmes que chez les hommes dans la fonction publique et dans le secteur privé (voir Figure 18).

Ces différences concernent tous les versants de la fonction publique, et particulièrement la FPE et la FPH. L'écart entre les durées effectives de travail pour les salariés à temps complet est le plus important au sein de la FPH (+ 155 heures), avec une durée de 1 725 heures pour les hommes et de 1 569 heures pour les femmes (Figure 4). Dans ces deux versants, l'écart entre le nombre d'heures supplémentaires des hommes et celui des femmes est plus marqué que dans la FPT (106,2 heures contre 71,2 dans la FPE, 108,2 heures contre 72,4 dans la FPH).

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

Figure 3 : Composantes de la durée annuelle effective du travail des agents et salariés à temps complet selon le sexe en 2021

	Fonction publique (hors enseignants)			Secteur privé		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Durée annuelle effective (en heures)	1 666	1 574	1 612	1 706	1 595	1 662
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	39,5	38,7	39,0	39,5	38,0	38,9
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	85,5	59,3	70,2	61,6	49,6	56,8
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	36,3	33,5	34,7	26,9	26,7	26,8

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

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

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

Lecture : En 2021, les hommes à temps complet travaillant dans la fonction publique déclarent avoir effectué 85,5 heures supplémentaires au cours de l'année.

Figure 4 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon le versant et le sexe en 2021

	FPE (hors enseignants)		FPT		FPH	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Durée annuelle effective (en heures)	1 717	1 592	1 594	1 567	1 725	1 569
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	40,9	39,6	37,6	38,6	40,4	38,1
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	106,2	71,2	56,5	41,1	108,2	72,4
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	41,5	39,8	31,4	33,0	34,3	29,5

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

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

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

Lecture : En 2021, les hommes à temps complet travaillant dans la FPE (hors enseignants) déclarent une durée annuelle effective de 1 717 heures.

En 2021, la durée annuelle effective de travail est plus importante chez les cadres et professions intellectuelles supérieures à temps complet

Les écarts de durée effective travaillée entre versants de la fonction publique et entre les hommes et les femmes sont notamment liés à des effets de structure. La FPE compte en effet plus de cadres et professions intellectuelles supérieures (qui ont des durées travaillées plus élevées et réalisent plus d'heures supplémentaires), tandis que les employés et les ouvriers sont plus nombreux dans la FPT et la FPH. En effet, il y a quatre fois plus de cadres et professions intellectuelles supérieures dans la FPE que dans la FPT. Dans la FPT, trois postes sur quatre sont des postes d'employés et d'ouvriers, contre un sur deux dans la FPH et un sur quatre dans la FPE. L'écart entre les hommes et les femmes dans la FPH est dû au fait que la proportion de cadres et de professions intellectuelles supérieures est plus importante pour les hommes que pour les femmes.

En 2021, les cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique déclarent une durée annuelle effective plus longue, à savoir 1 800 heures travaillées, contre 1 547 pour les professions intermédiaires et 1 582 pour les employés et ouvriers (**Figure 5**). Les cadres effectuent également davantage d'heures supplémentaires sur l'année : 128,6 heures, soit 59,6 heures de plus que les professions intermédiaires, et 80,4 heures de plus que les employés et ouvriers.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 5 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon la catégorie socioprofessionnelle en 2021

	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers	Ensemble fonction publique (hors enseignants)
Durée annuelle effective (en heures)	1 800	1 547	1 582	1 612
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	42,6	38,0	38,3	39,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	128,6	69,0	48,2	70,2
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	37,7	37,4	31,6	34,7

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

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

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

Lecture : En 2021, les cadres et professions intellectuelles supérieures à temps complet dans la fonction publique déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 42,6 heures.

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

En 2021, les durées de travail déclarées sont plus élevées pour les policiers, militaires et pompiers (1 784 heures) ainsi que pour les cadres administratifs et techniques de la fonction publique (1 756 heures) [Figure 6]. Les agents exerçant ces professions sont également ceux ayant réalisé le plus d'heures supplémentaires (137,8 heures pour les cadres administratifs et techniques, 115,6 pour les policiers, militaires et pompiers). Ces différences entre métiers expliquent une partie des écarts entre les durées travaillées des hommes et des femmes dans la FPE. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux parmi les cadres administratifs et techniques de la fonction publique ainsi que parmi les policiers, militaires et pompiers.

Figure 6 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique (hors enseignants) à temps complet selon la catégorie de métiers en 2021

	Durée annuelle effective (en heures)	Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	Congés payés, RTT ou CET (en jours)	Part des effectifs dans la fonction publique, hors enseignants (en %)
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	1 756	41,5	137,8	36,8	12
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	1 544	37,8	80,2	32,4	13
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	1 595	38,5	68,2	39,5	10
Employés administratifs de la fonction publique	1 511	36,9	36,7	30,8	13
Agents de service de la fonction publique et de la santé	1 466	36,8	25,2	34,2	9
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	1 406	36,3	49,2	31,2	11
Policiers, militaires, pompiers	1 784	41,5	115,6	36,9	8
Ouvriers	1 548	36,6	29,3	28,4	9

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

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

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

Lecture : En 2021, les agents de la fonction publique à temps complet appartenant à la famille de métiers Ouvriers déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 36,6 heures par semaine.

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

Le nombre d'heures travaillées au cours de l'année 2021 diminue avec l'âge, quel que soit le versant de la fonction publique. Ainsi, les agents de la fonction publique de moins de 30 ans déclarent travailler en moyenne 1 639 heures dans l'année, contre 1 621 pour les agents âgés de 30 à 49 ans et 1 591 pour ceux ayant 50 ans et plus (**Figure 7**). Plus les agents sont jeunes, plus ils ont tendance à faire des heures supplémentaires : 89,8 heures dans l'année pour les moins de 30 ans, contre 63,3 heures pour les agents de 50 ans et plus. Cela s'explique en partie par une sur-représentation des moins de 30 ans parmi les personnels médicaux, les policiers, les militaires et les pompiers.

Figure 7 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon l'âge en 2021

	Moins de 30 ans	De 30 à 49 ans	50 ans et plus	Fonction publique (hors enseignants)
Durée annuelle effective (en heures)	1 639	1 621	1 591	1 612
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	38,7	39,1	39,0	39,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	89,8	69,8	63,3	70,2
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	33,8	34,9	34,6	34,7

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDess.

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

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

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

Lecture : En 2021, les agents de la fonction publique à temps complet âgés de moins de 30 ans déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 38,7 heures.

En 2021, une durée annuelle plus importante dans la FPH pour les agents à temps partiel

Les agents ne travaillant pas à temps complet peuvent travailler soit à temps partiel, soit sur un poste où la durée de travail hebdomadaire offerte par l'employeur est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée normale chez cet employeur. Dans ce second cas, le poste occupé est qualifié de poste à temps non complet. Ces postes peuvent être proposés à des contractuels dans l'ensemble de la fonction publique, mais également à des fonctionnaires dans la FPT. Dans la suite de cette vue, aucune distinction ne sera faite pour ces deux situations, et le terme de « temps partiel » sera utilisé.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Au 31 décembre 2020³, 24 % des agents de la fonction publique travaillent à temps partiel. La proportion d'agents à temps partiel est un peu plus élevée au sein de la FPT et de la FPE (25 %) que de la FPH (22 %) [Figure 8]. Le travail à temps partiel concerne davantage les femmes que les hommes dans tous les versants de la fonction publique : 34 % des femmes travaillant dans la FPE sont à temps partiel, 33 % dans la FPT et 25 % dans la FPH. Les femmes ont en revanche plus souvent que les hommes une quotité de travail élevée : 52 % des femmes à temps partiel ont une quotité de 80 % ou 90 %, contre 32 % des hommes, et, *a contrario*, 25 % des femmes à temps partiel ont une quotité à 50 % ou moins, contre 43 % des hommes.

Un agent sur trois à temps partiel dans la fonction publique travaille à 80 %. Ce taux est nettement plus élevé au sein de la FPH (un sur deux). Les quotités de travail inférieures à 50 % sont plus fréquentes dans la FPT (17 %, contre 8 % dans la FPE et 11 % dans la FPH).

Figure 8 : Part des agents à temps partiel dans la fonction publique et quotités de travail au 31 décembre 2020

en %

	Part des agents à temps partiel	Quotités de travail parmi les agents à temps partiel					
		< 50 % et quotité indéterminée	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %
FPE (hors enseignants)	25	8	19	24	9	32	8
Hommes	12	17	23	12	10	29	9
Femmes	34	6	18	27	9	32	8
FPT	25	16	14	12	12	29	17
Hommes	11	24	18	15	14	19	10
Femmes	33	15	13	11	11	31	18
FPH	22	11	15	6	6	53	9
Hommes	14	31	21	11	9	22	6
Femmes	25	8	14	6	6	58	10
Ensemble fonction publique (hors enseignants)	24	13	16	14	9	36	12
Hommes	12	23	20	13	12	23	9
Femmes	31	10	15	14	9	39	13

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Emplois principaux, agents civils, France (hors Mayotte). Hors enseignants, apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

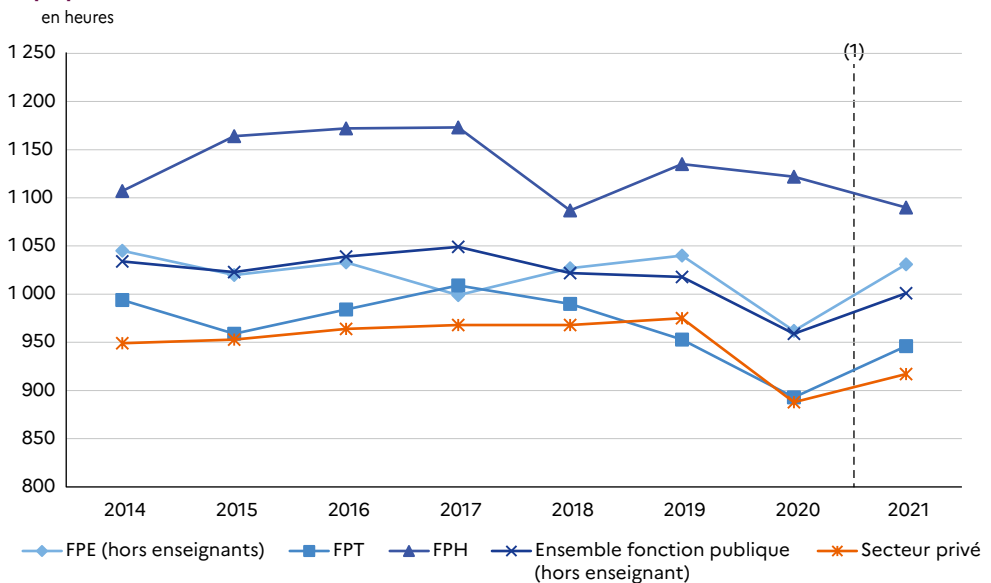
Lecture : 25 % des agents de la FPT travaillent à temps partiel au 31 décembre 2020. Parmi ces agents, 29 % ont une quotité de travail égale à 80 %.

3 Les données relatives au temps partiel ainsi que les quotités de temps de travail dans la fonction publique sont issues de la source statistique Siasp et non de l'enquête Emploi. Les valeurs des indicateurs diffusées dans cette publication concernent les agents civils au 31 décembre 2020.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

Les agents de la fonction publique à temps partiel déclarent en moyenne travailler 1 001 heures dans l'année, soit une durée plus élevée que celle déclarée par les salariés du secteur privé (917 heures) [Figure 9]. Cet écart s'explique notamment par les quotités de travail plus faibles dans le secteur privé que dans le secteur public. La réglementation du temps partiel dans la fonction publique limite fortement les très faibles quotités de travail. Une quotité de travail inférieure à 50 % n'est en effet possible que dans le cas d'une personne à temps partiel occupant un poste à temps non complet. La durée de travail effective est plus faible (946 heures) pour les agents à temps partiel de la FPT, dont les quotités de travail sont en moyenne les plus faibles. Elle est de 1 031 heures pour les agents de la FPE et de 1 090 heures pour les agents de la FPH.

Figure 9 : Évolution des durées annuelles effectives travaillées des agents et salariés à temps partiel



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

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

(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 pointillée indique la rupture de série.

Lecture : En 2021, dans la fonction publique (hors enseignants), la durée annuelle effective du travail des agents occupant un emploi à temps partiel est de 1 001 heures, contre 917 heures dans le secteur privé.

Organisation du temps de travail

Outre la mesure de la durée de travail ou des absences, l'enquête Emploi permet de mesurer les rythmes de travail et le développement du télétravail (Encadré 2). Les indicateurs suivants concernent tous les agents, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel.

Encadré 2 : Présentation et refonte de l'enquête Emploi

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

- la durée habituelle hebdomadaire, qui s'applique à une semaine normale, sans événement exceptionnel (congé ou absence), et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, y compris les dépassements horaires habituels 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, contrairement à l'indicateur précédent, inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jour férié, maladie, accident, maternité, paternité, formation ou grève.

La durée habituelle hebdomadaire ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année mais est indicatrice de l'organisation générale du temps de travail. La durée effective, rapportée à l'année complète, est en revanche l'indicateur le plus pertinent pour la mesure du temps de travail, car elle 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).

En raison d'une organisation du travail particulière, les résultats présentés ici excluent les enseignants, dont le temps de travail est complexe à mesurer, ce qui occasionne des sous-évaluations.

Présentation de la refonte

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

Emploi au sens du BIT : changement de définition

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 Bureau international du travail (BIT) a également été adoptée et a généré quelques modifications du questionnaire. Les personnes qui déclarent être absentes de leur emploi en raison d'un congé maladie sont désormais considérées en emploi quelle que soit la durée de l'absence. Dans l'ancienne définition, elles n'étaient considérées en emploi qu'en cas d'absence inférieure ou égale à un an. En outre, les personnes absentes de leur emploi pour un congé parental d'une durée de trois mois maximum ou percevant un revenu compensatoire (comme la prestation partagée d'éducation de l'enfant) 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.

Rupture de séries

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 pour les durées de travail que pour les absences, ont donc été recalculées et annulent et remplacent les valeurs diffusées dans les précédents rapports d'activité pour la période 2014-2020.

Pour autant, les résultats de 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. En effet, les modifications liées à l'extension de la définition des personnes en emploi ne peuvent être totalement prises en compte par une simple repondération, en particulier pour les questions de durée et d'organisation du travail.

Une refonte de la nomenclature PCS en 2020

À l'occasion de la refonte de l'enquête Emploi en continu, l'Insee a aussi mis en œuvre une refonte de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). Ce travail a permis d'actualiser et de simplifier la nomenclature tout en l'adaptant aux normes des groupes socio-économiques européens (ESeG). Les deux niveaux les plus agrégés de la PCS 2020 restent les mêmes que ceux de la PCS 2003. L'ancienne version de la nomenclature de métiers n'étant plus compatible avec les codes PCS détaillés, une nouvelle nomenclature visant à mettre en avant des données sur des métiers spécifiques de la fonction publique a été utilisée.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

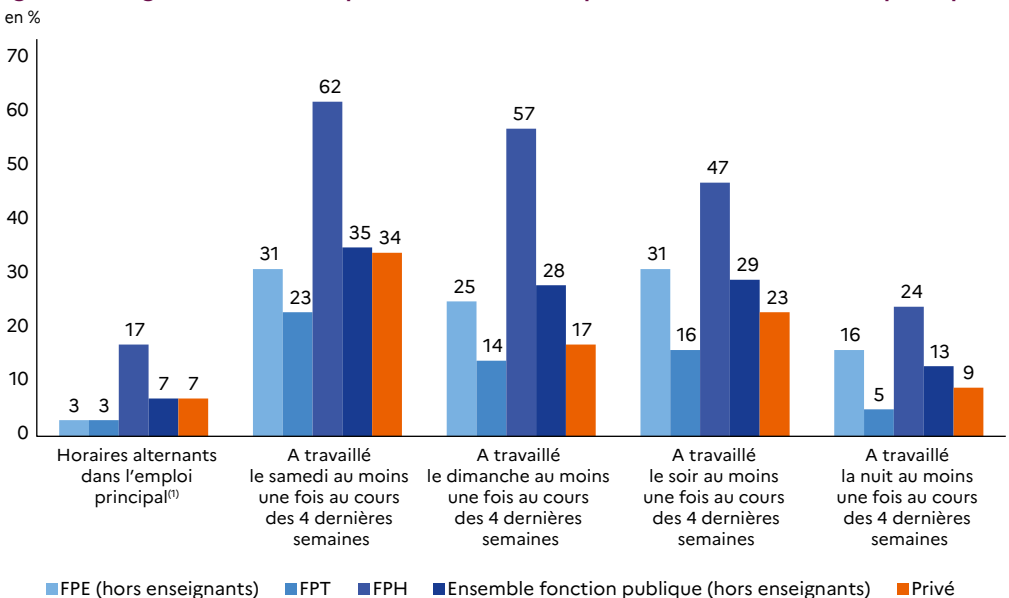
Nouvelles questions sur le télétravail

De nouvelles questions sur le télétravail ont été intégrées au questionnaire lors de la refonte. 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 proprement du télétravail (par exemple, les professeurs corrigeant des copies).

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

En 2021, une plus grande proportion d'agents est concernée par des horaires atypiques dans la FPH que dans les autres versants de la fonction publique et que dans le secteur privé. Les horaires alternants (travail en équipe, 2 x 8, 3 x 8 ou plus) et décalés (travail le samedi, le dimanche, le soir, et la nuit) y sont nettement plus fréquents. Ainsi, 57 % des agents de la FPH déclarent avoir travaillé au moins une fois le dimanche au cours des quatre dernières semaines, soit quatre fois plus que d'agents de la FPT (**Figure 10**). Un agent de la FPH sur deux a travaillé le soir au moins une fois au cours des quatre dernières semaines. Un agent de la FPH sur quatre a travaillé la nuit au cours des quatre dernières semaines. Enfin, les agents de la FPH sont également plus souvent soumis aux horaires alternants (17 %). Ces proportions sont nettement plus faibles dans les autres versants de la fonction publique.

Figure 10 : Organisation du temps de travail en 2021 par versant de la fonction publique



Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique (hors enseignants) et salariés du privé âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

(1) Mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un rythme rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

Lecture : En 2021, 25 % des agents de la FPE (hors enseignants) ont déclaré avoir travaillé au moins un dimanche au cours des 4 dernières semaines.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Les résultats par profession dans la fonction publique montrent que les aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées (18 %), les policiers, militaires, pompiers (15 %) et les agents de service de la fonction publique et de la santé (14 %) sont plus souvent sujets à des horaires alternants.

Le travail le samedi et le travail le dimanche⁴ concernent davantage les policiers, militaires, pompiers (69 % d'entre eux le samedi et 67 % le dimanche) et les professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche (62 % le samedi et 48 % le dimanche).

Enfin, les métiers de la fonction publique dans lesquels la part des agents ayant travaillé la nuit au moins une fois au cours des quatre dernières semaines est la plus élevée sont les policiers, militaires, pompiers (47 %), 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 (13 %) [Figure 11].

Figure 11 : Organisation du temps de travail en 2021 par nomenclature de métiers dans la fonction publique

en %

	Horaires alternants dans l'emploi principal ⁽¹⁾	A travaillé le samedi au moins une fois au cours des 4 dernières semaines	A travaillé le dimanche au moins une fois au cours des 4 dernières semaines	A travaillé le soir au moins une fois au cours des 4 dernières semaines	A travaillé la nuit au moins une fois au cours des 4 dernières semaines
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	1	27	18	34	7
Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	1	62	48	58	9
Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport	ε	50	36	44	6
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	10	45	39	38	21
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	1	21	12	20	9
Employés administratifs de la fonction publique	1	15	7	9	3
Agents de service de la fonction publique et de la santé	14	35	29	21	4
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	18	48	47	34	13
Policiers, militaires, pompiers	15	69	67	61	47
Ouvriers	2	25	15	9	7

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et 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.

ε : valeur proche de 0.

Lecture : En 2021, 15 % des ouvriers de la fonction publique ont déclaré avoir travaillé au moins un dimanche au cours des 4 dernières semaines.

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

Un agent sur cinq a télétravaillé au moins un jour par semaine en 2021

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. L'agent doit pratiquer de façon régulière le télétravail pour être considéré comme télétravailleur. Sauf situation exceptionnelle (pandémie, pic de pollution, etc.), le télétravail dans la fonction publique peut être réalisé à raison de trois jours maximum par semaine pour un temps plein.

En 2021, les pouvoirs publics ont fortement incité à la pratique du télétravail suite à la recrudescence des cas de Covid-19. En 2021, 20 % des agents de la fonction publique ont télétravaillé au moins un jour dans la semaine (**Figure 12**). Ce taux est un peu plus élevé dans le secteur privé (22 %). C'est dans la FPE hors enseignants que l'usage du télétravail est le plus courant (37 % des agents), contre 16 % dans la FPT et 4 % dans la FPH. Ces écarts s'expliquent notamment par la proportion plus importante de cadres dans la FPE, ces derniers télétravaillant plus fréquemment que les autres catégories socioprofessionnelles dans la fonction publique.

Figure 12 : Part des salariés ayant télétravaillé au moins un jour durant la semaine de référence en 2021

en %

	Au moins un jour de télétravail
FPE (hors enseignants)	37
Enseignants	25
FPT	16
FPH	4
Ensemble fonction publique	20
Privé	22
Ensemble	22

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDess.

Champ : France entière (hors Mayotte), agents de la fonction publique et salariés du privé ayant travaillé au moins une heure pendant la semaine de référence. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

Lecture : En 2021, 4 % des agents de la FPH ayant déclaré avoir travaillé au moins une heure pendant la semaine de référence ont télétravaillé au moins un jour par semaine.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Le recours au télétravail par métier est encore plus variable. Le taux de télétravail est notamment élevé pour les cadres administratifs et techniques de la fonction publique (52 %), les professions intermédiaires de la fonction publique (41 %) et les professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche (37 %). Il est en revanche logiquement très faible pour certains métiers qui ne se prêtent pas à la pratique du télétravail, comme l'essentiel des professions telles que les policiers, militaires et pompiers, ou comme pour les aides-soignants, les employés d'accueil de la petite enfance et les agents de service de la fonction publique et de la santé.

La part des femmes télétravaillant est identique à celle des hommes dans la fonction publique. Le taux de télétravail est en revanche différent selon l'âge des agents. Ainsi, 12 % des agents de moins de 30 ans ont télétravaillé au moins un jour dans la semaine, contre 22 % pour les autres classes d'âge (**Figure 13**).

Enfin, 29 % des agents de catégorie A ont télétravaillé au moins un jour dans la semaine en 2021, contre 23 % de ceux de catégorie B et 10 % de ceux de catégorie C.

Figure 13 : Part des agents ayant télétravaillé au moins un jour durant la semaine de référence par caractéristiques socioprofessionnelles en 2021

en %

Caractéristiques socioprofessionnelles des salariés de la fonction publique (emploi principal)	A télétravaillé au moins un jour pendant la semaine de référence
Sexe	
Homme	20
Femme	21
Âge	
Moins de 30 ans	12
De 30 à 49 ans	22
50 ans et plus	22
Métier	
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	52
Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	37
Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport	17
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	9
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	41
Employés administratifs de la fonction publique	26
Agents de service de la fonction publique et de la santé	1
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	1
Policiers, militaires, pompiers	2
Ouvriers	1
Statut dans la fonction publique	
Agent(e) de catégorie A de la fonction publique	29
Agent(e) de catégorie B de la fonction publique	23
Agent(e) de catégorie C de la fonction publique	10

Source : Enquêtes Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique ayant travaillé au moins une heure pendant la semaine de référence. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

Lecture : En 2021, 20 % des hommes travaillant dans la fonction publique et ayant déclaré avoir travaillé au moins une heure pendant la semaine de référence ont télétravaillé.

Les absences pour raison de santé

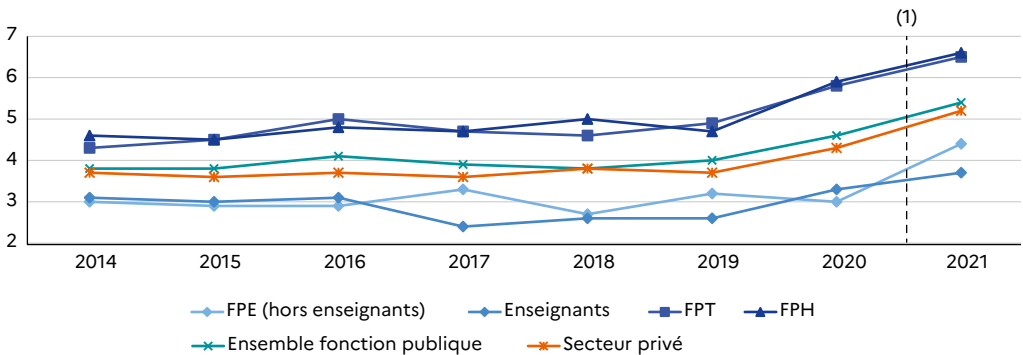
La mesure des heures annuelles effectives de travail prend en compte l'impact des absences pour raison de santé. Les absences pour raison de santé sont mesurées par deux indicateurs : la part des personnes absentes au moins un jour au cours de la semaine de référence de l'enquête, et la durée moyenne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

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

En 2021, la part des agents absents au moins un jour pendant la semaine de référence pour raison de santé est plus importante dans la FPH (7 %) et la FPT (7 %) que dans la FPE hors enseignants (4 %) [Figure 14]. Dans l'ensemble de la fonction publique, 5 % des agents ont déclaré avoir été absents au moins un jour pour raison de santé durant la semaine de référence, soit un taux identique à celui du secteur privé.

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 – SDessis.

Champ : France (hors Mayotte), salariés. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

(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 pointillée indique la rupture de série.

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

Lecture : En 2021, 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 davantage absents pour raison de santé, aussi bien dans le secteur public que dans le privé (Figure 15). Dans l'ensemble de la fonction publique, 6 % des femmes ont été absentes pour raison de santé au cours de l'année, contre 4 % des hommes. Ces taux d'absence selon le sexe sont identiques à ceux mesurés pour le secteur privé.

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 2021

en %

	FPE (hors enseignants)	Enseignants	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Secteur privé
Sexe						
Hommes	4	2	6	4	4	4
Femmes	5	4	7	7	6	6
Âge						
Moins de 30 ans	2	3	5	4	4	4
De 30 à 49 ans	4	4	5	6	5	5
50 ans et plus	5	4	8	10	7	7

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), salariés. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

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

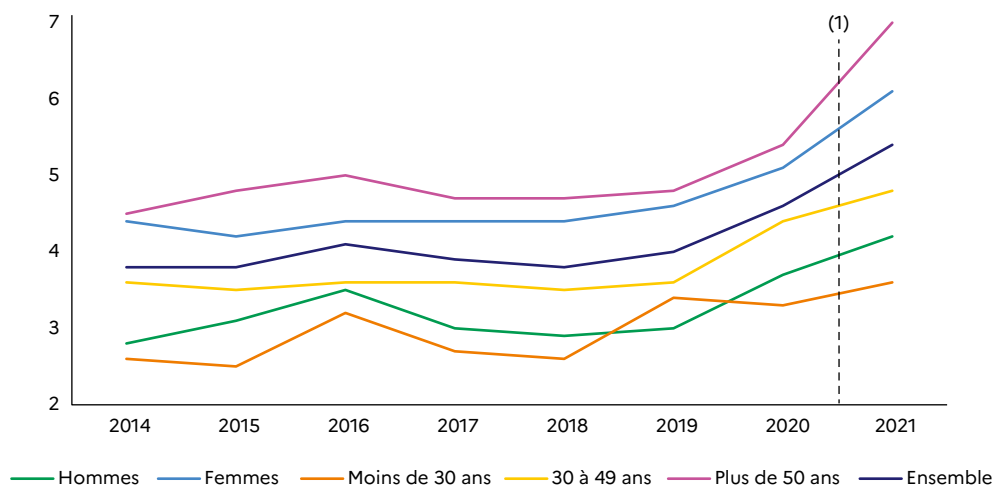
Lecture : En 2021, 7 % des agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT âgés de 50 ans et plus ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

En outre, les absences pour raison de santé sont corrélées à l'âge des agents. Ainsi, 7 % des agents de la fonction publique âgés de 50 ans et plus ont été absents pour raison de santé, contre 4 % des moins de 30 ans et 5 % des 30-49 ans (**Figure 16**)

Les absences pour maladie sont plus fréquentes dans la FPT et la FPH que dans la FPE, quels que soient le sexe ou la tranche d'âge des agents.

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 : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

(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 pointillée indique la rupture de série.

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

Lecture : En 2021, 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.

La durée globale des absences moins longue dans la FPE

Les agents de la FPE hors enseignants se sont absentés 10,2 jours en moyenne pour raison de santé, contre 14,9 jours dans la FPT et 15,5 jours dans la FPH. Les agents de la fonction publique se sont absentés 12,5 jours en moyenne en 2021, soit un jour de plus que les salariés du secteur privé (11,5 jours) (Figure 17).

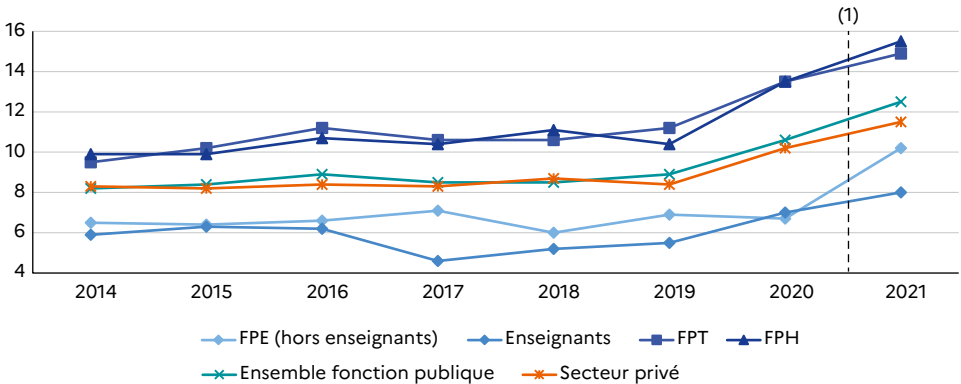
En 2021, le nombre moyen de jours d'absence est plus élevé pour les femmes que pour les hommes (Figure 18) dans tous les versants de la fonction publique ainsi que dans le secteur privé. Les femmes s'absentent en moyenne 13,8 jours dans la fonction publique contre 12,9 jours dans le secteur privé. La durée moyenne d'absence des hommes pour raison de santé est en revanche identique quel que soit le secteur (10 jours).

La durée des absences augmente avec l'âge. Ainsi, en moyenne, les agents de la fonction publique âgés de 50 ans et plus se sont absentés pour raison de santé 16,6 jours dans l'année (contre 15,3 jours dans le privé), soit une durée deux fois plus longue que pour les agents de moins de 30 ans. Ces derniers sont en revanche absents un peu moins longtemps en moyenne dans la fonction publique (7,5 jours) que dans le secteur privé (8,3 jours) [Figure 19].

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 15,4 jours et 16,6 jours, contre 11,5 jours dans la FPE hors enseignants. 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 24,2 jours en moyenne en 2021, contre 12,8 jours dans la FPE hors enseignants.

Figure 17 : Nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année par personne pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et dans le secteur privé

en jours



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

Champ : France (hors Mayotte), salariés. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

(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 pointillée indique la rupture de série.

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

Lecture : En 2021, les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT ont été absents en moyenne sur l'année 12,5 jours pour raison de santé.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 18 : Nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année par personne pour raison de santé selon le sexe et l'âge en 2021

en jours

	FPE (hors enseignants)	Enseignants	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Secteur privé
Sexe						
Hommes	9,0	4,4	13,9	10,9	10,0	10,3
Femmes	11,5	9,7	15,4	16,6	13,8	12,9
Âge						
Moins de 30 ans	5,1	4,0	10,6	9,0	7,5	8,3
De 30 à 49 ans	10,2	8,1	11,9	12,4	10,7	10,5
50 ans et plus	12,8	8,9	19,2	24,2	16,6	15,3

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), salariés. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

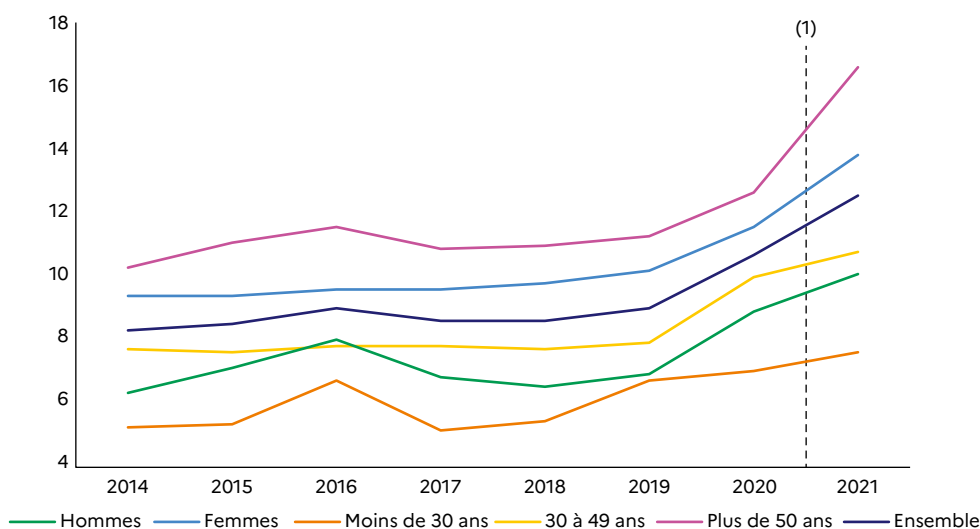
Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie (y compris garde d'enfant malade) ou accident du travail.

Lecture : En 2021, les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT et âgés de 50 ans et plus ont été absents en moyenne sur l'année 16,6 jours pour raison de santé.

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

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

en jours



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

Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

(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 pointillée indique la rupture de série.

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

Lecture : En 2021, les hommes en emploi au sens du BIT et travaillant dans la fonction publique ont été absents en moyenne sur l'année 10 jours pour raison de santé.

Bibliographie

- Amossé T. (2020), « La nomenclature socioprofessionnelle 2020 : continuité et innovation, pour des usages renforcés », *Courrier des statistiques* n° 4, Insee. <https://www.insee.fr/fr/information/4497076?sommaire=4497095>
- Baradji E., Davie E., Duval J. (2016), « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », *Point Stat* n° 21, DGAFP, mai. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/point_stat/temps-partiel-2016.pdf
- 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/statistiques/point_stat/organisation-temps-de-travail.pdf
- Beswick C., Zilloniz S. (2017), « Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ? », *Dares Analyses* n° 054, août. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2017-054.pdf>
- 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>
- Hallépée S., Mauroux A. (2019), « Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? », *Dares Analyses* n° 051, novembre. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_analyses_salaries_teletravail.pdf
- 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., 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/statistiques/point_stat/prevention_risques_psychosociaux.pdf
- Létroublon C., Daniel C. (2018), « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *Dares Analyses* n° 030, juin. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2018-030.pdf>

