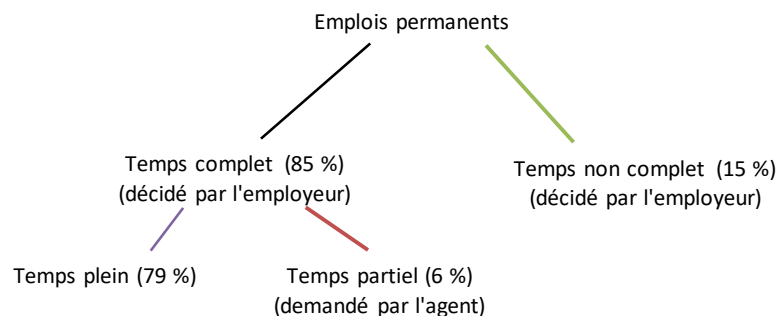


C – Le temps de travail

TYPES D'EMPLOIS ET TEMPS DE TRAVAIL

Parmi les 1,740 million d'agents fonctionnaires et contractuels occupant un emploi permanent de la fonction publique territoriale, 85 % occupent des emplois à temps complet, c'est-à-dire un emploi dont la durée de travail correspond à la durée légale du travail (35 heures par semaine soit 1607 heures annuelles).

Figure 1 : Répartition des emplois permanents selon le type d'emploi et temps de travail



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les agents qui occupent un poste à temps complet peuvent faire le choix de travailler moins qu'un temps complet : ils sont alors à temps partiel. C'est le cas de 6 % des agents occupant un emploi permanent dans la fonction publique territoriale.

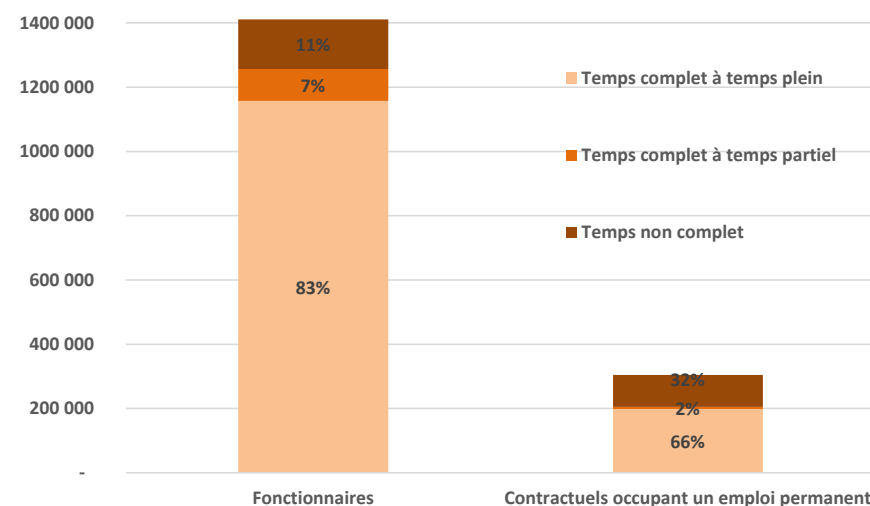
Les agents occupant un poste à temps complet restés à temps plein constituent 79 % des agents occupant un emploi permanent dans la fonction publique territoriale.

Enfin, 15 % des agents occupant un emploi permanent de la fonction publique territoriale, occupent un poste à temps non-complet, c'est-à-dire créé avec une durée hebdomadaire de service moindre que la durée légale du travail.

La répartition des postes entre temps complet et temps non complet diffère fortement selon le statut du poste.

Les postes à temps non complet représentent seulement 11 % des postes de fonctionnaires alors qu'ils constituent 32 % des postes permanents de contractuels.

Figure 2 : Types d'emplois et temps de travail selon le statut

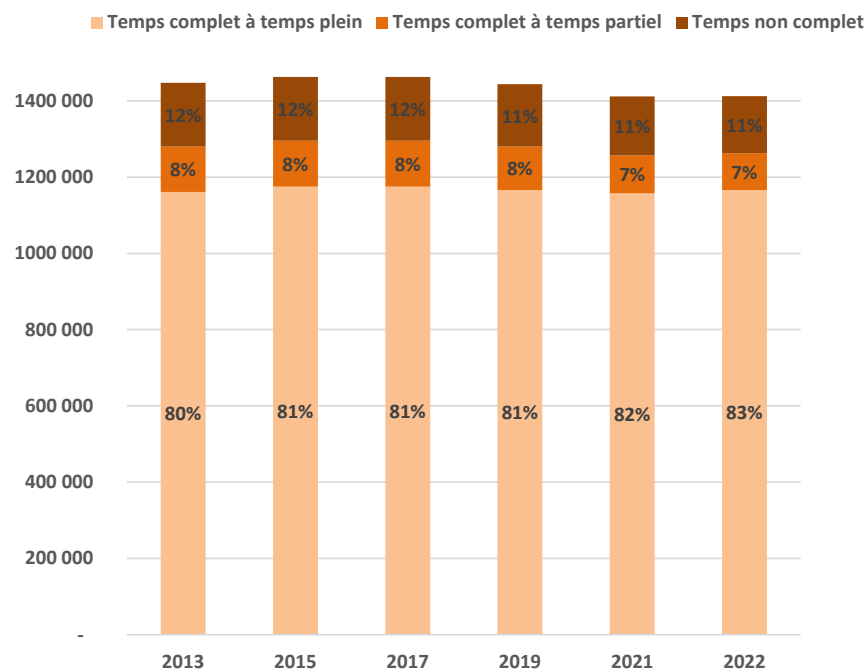


Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

En revanche, les agents à temps partiel sur des postes à temps complet représentent 7 % des fonctionnaires alors qu'ils ne représentent que 2 % des contractuels.

Figure 3 : Types d'emplois et temps de travail des fonctionnaires entre 2013 et 2022

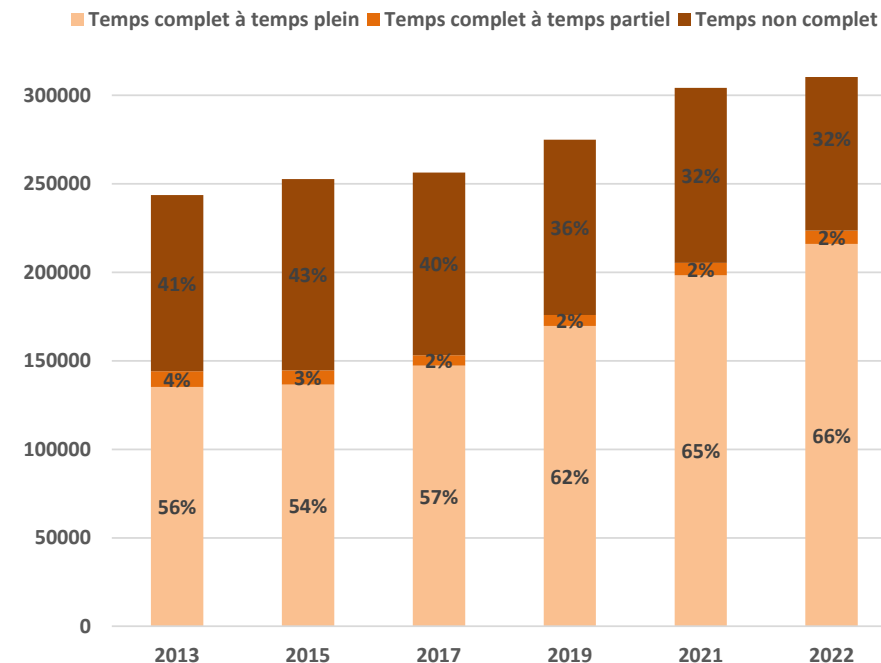


Sources : Rapports sociaux uniques 2022
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Cette répartition des agents selon le type de poste a peu évolué depuis 2013 pour les fonctionnaires. On observe une très légère hausse sur la période de la proportion des emplois à temps complet travaillés à plein temps au détriment des postes à temps non complet et à temps partiel.

Pour les contractuels, les changements sont plus nets, les postes à temps complet pour lesquels les agents travaillent à temps plein progressent nettement depuis 2015 au détriment des postes à temps non complet qui sont passés de 43 % en 2015 à 32 % en 2022.

Figure 4 : Types d'emplois et temps de travail des contractuels occupant en emploi permanent entre 2013 et 2022



Sources : Rapports sociaux uniques 2022
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les postes à temps non complet sont davantage créés par les petites collectivités. Les communes de moins de 2 000 habitants et leurs établissements regroupent près d'un tiers des emplois à temps non complet de fonctionnaires (32 %) alors qu'elles regroupent seulement 5 % des emplois de fonctionnaires à temps complet.

Pour les contractuels, ces communes regroupent 25 % des emplois permanents à temps non-complet et seulement 3 % des postes permanents de contractuels à temps complet.

Les autres types de collectivités avec une sur-représentativité des fonctionnaires à temps non complet sont : les communes de 2 000 à 10 000 habitants (20 %), les établissements communaux (8 %), les communautés de communes (7 %), ainsi que les SIVU et SIVOM (6 %) ; ce qui représente 41 % des fonctionnaires à temps non complet contre 22 % des fonctionnaires à temps complet.

Figure 5 : Répartition des fonctionnaires selon le type de structure par type d'emploi

Type de collectivité	Temps non complet	Temps complet
Régions	0,0%	6,2%
Départements	0,8%	15,8%
SDIS	0,1%	4,1%
Centres de gestion et CNFPT	0,1%	0,5%
Commune de moins de 1 000 hab.	22,2%	2,2%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	10,0%	2,7%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	7,3%	3,3%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	4,4%	2,9%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	8,4%	6,6%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	5,8%	6,9%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	5,3%	11,2%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	2,0%	5,1%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	0,6%	1,6%
Commune de plus de 100 000 hab.	2,1%	7,2%
Total Etablissements communaux	8,1%	4,2%
Communauté de commune	7,5%	3,9%
Communauté d'agglomération	3,6%	5,5%
Communautés urbaines et métropoles	0,9%	6,1%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	5,6%	0,7%
Syndicats mixtes	1,2%	2,1%
Autres étab. publics intercom.	3,6%	0,7%
Autres	0,4%	0,4%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

L'écart de répartition entre temps non complet et temps complet, pour les contractuels sur emploi permanent, est assez proche sur les mêmes types de collectivités (40 % contre 24 % des temps complets).

Qu'il s'agisse des fonctionnaires ou des contractuels, les régions ou les différents organismes départementaux ne comptabilisent que très peu de postes à temps non complet.

Figure 6 : Répartition des contractuels occupant un emploi permanent selon le type de structure par type d'emploi

Type de collectivité	Temps non complet	Temps complet
Régions	0,1%	5,7%
Départements	0,9%	12,9%
SDIS	0,1%	0,5%
Centres de gestion et CNFPT	0,3%	0,7%
Commune de moins de 1 000 hab.	19,1%	1,7%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	5,8%	1,6%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	4,4%	2,1%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	3,0%	1,9%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	7,6%	5,3%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	7,2%	6,5%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	9,3%	13,5%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	2,1%	5,2%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	1,0%	2,2%
Commune de plus de 100 000 hab.	3,2%	6,5%
Total Etablissements communaux	9,6%	7,6%
Communauté de commune	9,6%	6,2%
Communauté d'agglomération	3,7%	6,7%
Communautés urbaines et métropoles	1,1%	5,1%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	5,8%	1,0%
Syndicats mixtes	1,3%	4,0%
Autres étab. publics intercom.	3,9%	1,3%
Autres	1,0%	1,6%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

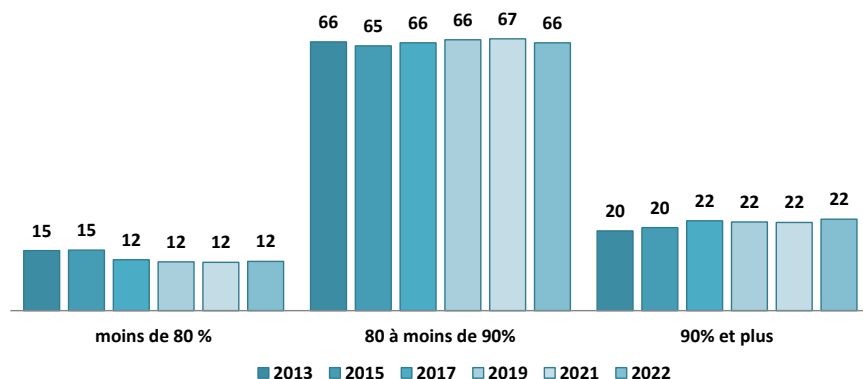
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

TEMPS PARTIEL

Le temps partiel globalement stable en proportion et quotité de travail

En 2022, parmi les agents à temps complet¹, 7 % sont à temps partiel. Cette proportion est stable depuis 2021 (8 % entre 2013 et 2019). Les agents à temps partiel dont la quotité de temps de travail est comprise entre 80 % et moins de 90 % sont les plus nombreux : ils représentent 66 % des agents à temps partiel, ratio qui est également relativement stable depuis 2013. Les agents à temps partiel travaillant à 90 % ou plus représentent quant à eux 22 % des agents à temps partiel, ces proportions ayant très peu varié depuis 2017.

Figure 1 : Répartition des emplois permanents à temps partiel de 2013 à 2022 selon la quotité de travail



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Le temps partiel plus développé chez les femmes et donc dans les filières où les femmes sont majoritaires

Le niveau de temps partiel des femmes (11 %) est bien plus élevé que celui des hommes (2 %). Le ratio d'agents à temps partiel est donc corrélé à la part des femmes au sein des filières. La part d'agents à temps partiel est la plus élevée dans les filières sociale (15 %), médico-technique et médico-sociale (18 %) ; filières dont les femmes représentent plus de 90 % des agents. Puis

¹ Les agents à temps partiel sont ici tous à temps complet

ensuite la filière administrative (10 %) où les femmes constituent plus de 80 % des effectifs d'emploi permanent. A l'inverse, les deux filières où les hommes représentent plus des trois quarts des effectifs (police municipale et incendie-secours) sont celles où la part d'agents à temps partiel est la plus basse (1 %).

Parmi les agents à temps partiel, les hommes sont surreprésentés dans les quotités inférieures à 80 % et les femmes dans celles supérieures à 80 %, surtout la quotité entre 80 % et 90 %. Ces différences sexuées dans le choix de quotité de travail se retrouvent dans les filières en lien avec leurs répartitions femmes-hommes, avec des particularités propres à certaines filières. Notamment les filières police municipale et incendie-secours qui sont majoritairement masculines mais qui ont les proportions d'agents avec la quotité de 80 % à moins de 90 % les plus importantes. A relativiser toutefois, dans la mesure où ce sont les filières avec la plus faible proportion d'agents à temps partiel.

Figure 2 : Répartition des emplois permanents à temps partiel selon la catégorie hiérarchique, le sexe et la filière (en %)

	Part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet	Effectifs répartis selon la quotité de temps de travail (en %)		
		Moins de 80 %	de 80 % à moins de 90 %	de 90 % à moins de 100 %
Catégorie hiérarchique				
A	12	8	65	27
B	9	10	68	22
C	5	15	65	20
Sexe				
Femmes	11	9	68	24
Hommes	2	17	60	22
Filière				
Administrative	10	9	67	24
Technique	4	16	63	21
Culturelle	5	17	71	12
Sportive	9	18	61	21
Médico-technique et sociale	18	12	69	19
Sociale	15	9	63	28
Police municipale	1	15	74	11
Incendie-secours	1	12	83	4
Animation	7	17	68	15
Ensemble	7	12	66	22

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet par catégorie hiérarchique (12 % des catégories A, 9 % des catégories B et 5 % des catégories C) est liée à la proportion des femmes dans les temps plein des catégories ; les femmes représentent ainsi 51 % des agents à temps plein de catégorie C, 61 % des temps plein de catégorie B et 66 % des temps plein de catégorie A. Par quotité de travail pour les agents à temps partiel, les répartitions des agents à moins de 80 % et de ceux à 90 % et plus sont liés aux répartitions femmes – hommes par catégorie hiérarchique. Parmi les agents permanents, les femmes représentent 70 % des agents de la catégorie A, 64 % de la catégorie B et 59 % de la catégorie C.

Les agents contractuels ont une quotité inférieure à celle des fonctionnaires

Parmi les fonctionnaires travaillant à temps complet, 8 % sont à temps partiel, contre 3 % parmi les contractuels à temps complet. D'autre part, les contractuels à temps partiel ont des quotités plus réduites : 29 % ont un temps de travail inférieur à 80 % d'un temps plein, contre seulement 11 % des fonctionnaires.

Figure 3 : Répartition des effectifs à temps complet par statut, quotité de temps partiel et type de collectivités (en %)

	Fonctionnaires				Contractuels			
	Part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet	Moins de 80 %	de 80 à moins de 90 %	de 90 à moins de 100 %	Part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet	Moins de 80 %	de 80 à moins de 90 %	de 90 à moins de 100 %
Régions	7	8	78	15	2	32	52	15
Départements	12	7	66	26	6	19	67	15
SDIS	3	9	78	13	2	48	48	4
Centres de gestion et CNFPT	13	7	69	25	5	18	63	19
Organismes départementaux	10	7	67	26	5	19	66	15
Commune de moins de 1 000 habitants	3	28	55	17	9	79	19	2
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	4	21	60	19	4	62	31	7
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	5	17	61	22	3	42	43	14
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	5	12	67	20	2	41	49	10
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	6	14	66	21	2	44	44	12
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	6	13	64	23	2	26	55	18
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	6	11	67	23	2	19	63	19
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	6	12	65	23	3	48	41	11
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	5	16	60	24	2	21	71	8
Commune de plus de 100 000 habitants	11	12	57	32	3	14	64	22
Ens. des communes	6	13	63	24	3	38	49	14
Ens. Etablissements communaux	12	13	70	17	3	30	60	10
Communauté de commune	8	13	71	17	4	37	55	8
Communauté d'agglomération	8	10	69	21	3	13	69	18
Communautés urbaines et métropoles	7	7	68	25	4	15	62	23
Ens. des EPCI à fiscalité propre	8	10	69	21	4	23	62	15
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	5	20	66	14	5	66	33	1
Syndicats mixtes	6	10	67	24	5	18	63	18
Autres établissements publics intercommunaux	10	12	71	17	3	30	66	4
Ens. des groupements intercommunaux sans FP	7	12	68	20	5	28	58	13
Autres	7	11	68	20	4	13	72	14
Ensemble	8	11	66	23	3	29	57	14

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

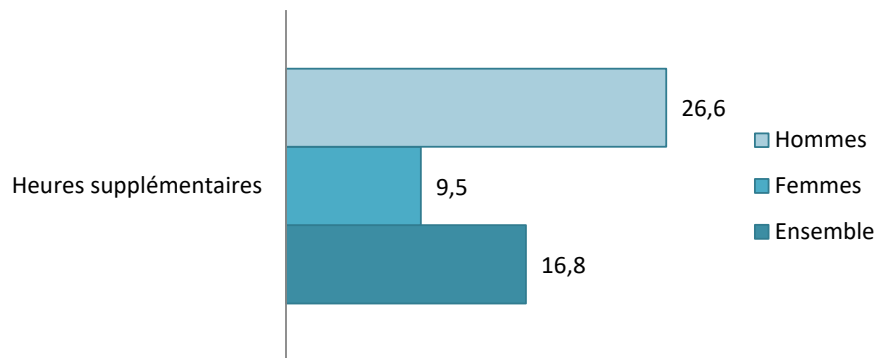
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES

En 2022, les agents occupant un emploi permanent ont effectué, en moyenne, 20 heures et 46 minutes « supplémentaires » ou « complémentaires » rémunérées (20 heures et 58 minutes en 2021). Ces heures sont qualifiées de « supplémentaires » ou de « complémentaires » en fonction du type d'emploi occupé (cf. encadré). Les hommes en effectuent davantage : près de 27 heures contre 17 heures pour les femmes.

L'écart de près de dix heures entre les femmes et les hommes est légèrement supérieur sur le champ des agents à temps complet (26 h 38 min pour les hommes contre 9 h 27 min pour les femmes), en lien avec la part importante des agents à temps complet (85 %), et la répartition femmes-hommes qui ne diffère pas sensiblement de celle du total (61 % au total contre 57 % pour les agents à temps complet).

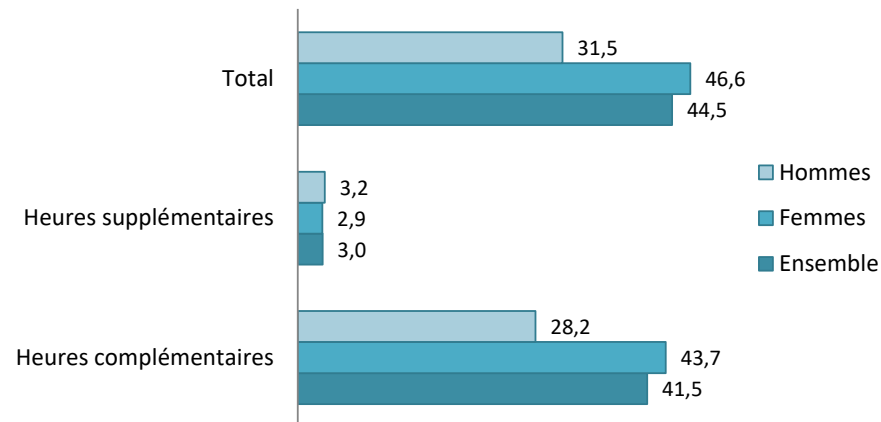
Figure 1 : Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent à temps complet en 2022



Sources : Rapports sociaux uniques 2022
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Le reste des agents sont ceux qui sont à temps non complet, ce qui explique par nature pourquoi ce sont les seuls à avoir des heures complémentaires et pourquoi ils ont peu d'heures supplémentaires (voir encadré). Les hommes y sont très minoritaires (14 %) et font beaucoup moins d'heures complémentaires que les femmes (28 h 14 min contre 43 h 44 min pour les femmes).

Figure 2 : Nombre moyen d'heures supplémentaires/complémentaires rémunérées par agent à temps non complet en 2022



Sources : Rapports sociaux uniques 2022
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Encadré : différence entre heures complémentaires et heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures réalisées au-delà de la durée de travail effectif fixée à 35h00 par semaine.
Sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet qui ne dépassent pas la durée de travail effectif fixée à 35h00 par semaine.

Qui fait quoi ?

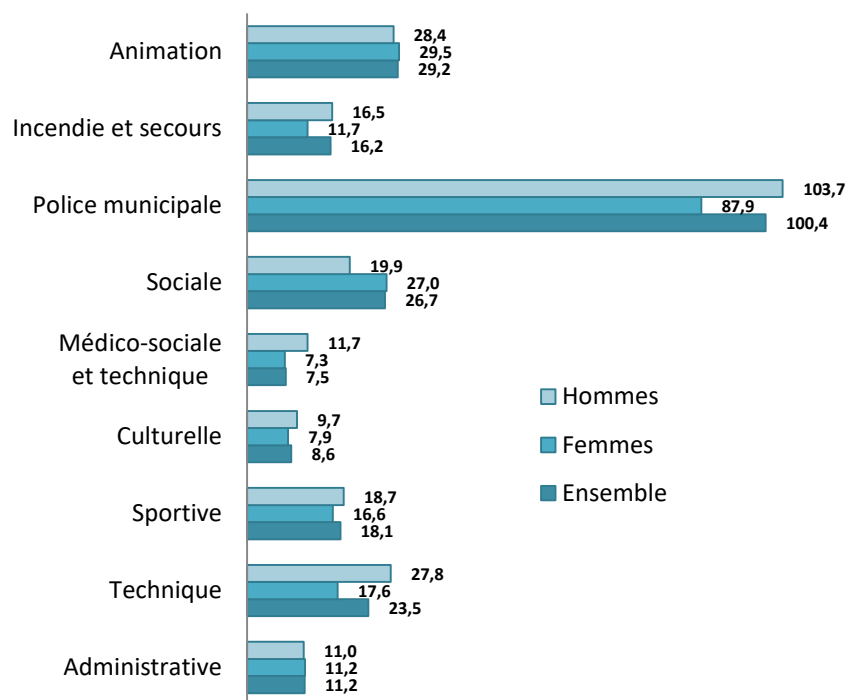
Un agent sur un emploi à **temps complet** travaillant à **temps plein ou à temps partiel** pourra être amené à réaliser des **heures supplémentaires**.

Un agent sur un emploi à **temps non complet** réalisera des :

- **heures complémentaires** au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet jusqu'à 35h00 par semaine s
- et des **heures supplémentaires**, au-delà.

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13975>

Figure 3 : Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées par agent selon la filière en 2022



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Le nombre moyen d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées par agents occupant un emploi permanent est très différent d'une filière à l'autre. Ainsi, la filière la plus consommatrice est celle de la police municipale avec plus de 100 heures effectuées en moyenne par les agents au-delà de leur durée de temps de travail annuel en 2022.

C'est également la filière où il y a le plus d'écart sexuels sur les heures supplémentaires et complémentaires. En effet, les trois filières où l'écart femmes-hommes est le plus important sur le nombre d'heures sont trois des quatre filières où les hommes sont majoritaires (police municipale, incendie et secours et technique).

La seule filière avec un écart sexuel de plus d'une heure en faveur des femmes est la filière sociale où l'écart est de plus de 7 heures au profit des femmes, filière presque exclusivement féminine (96 %).

Ce nombre d'heures varie également en fonction du type de collectivités. Ainsi, les agents travaillant dans les communes ont réalisé en moyenne plus de 24 heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées en 2022, contre moins de 4 heures pour les agents travaillant dans les régions et 9 heures dans les départements. Les communes de plus 50 000 habitants, les communautés urbaines et les métropoles présentent les plus grands écarts sexuels par type de collectivités.

Figure 4 : Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées par agent occupant un emploi permanent, selon le sexe et le type de collectivités

	Heures supplémentaires			Heures complémentaires			Total		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Régions	1,8	6,5	3,8	0,0	0,0	0,0	1,8	6,6	3,8
Départements	1,8	21,5	8,7	0,1	0,0	0,1	1,9	21,5	8,8
SDIS	7,4	16,1	14,7	0,1	0,0	0,0	7,4	16,1	14,7
Centres de gestion et CNFPT	3,9	5,3	4,3	1,8	0,8	1,5	5,7	6,1	5,8
Organismes départementaux	2,2	19,3	9,7	0,2	0,0	0,1	2,3	19,4	9,8
Commune de moins de 1 000 habitants	3,9	7,7	5,1	11,2	2,3	8,4	15,1	10,0	13,6
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	7,6	13,2	9,5	14,1	1,6	10,0	21,7	14,8	19,5
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	10,0	18,9	13,3	12,2	1,6	8,3	22,1	20,5	21,6
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	10,7	20,6	14,6	11,9	1,5	7,9	22,7	22,0	22,5
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	11,3	25,1	16,6	11,4	1,9	7,8	22,6	27,0	24,3
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	12,6	31,3	20,0	10,0	2,1	6,9	22,6	33,5	26,9
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	12,9	38,9	23,1	6,2	2,0	4,6	19,1	40,9	27,7
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	13,5	49,3	28,2	4,9	1,3	3,4	18,4	50,6	31,6
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	9,2	40,4	22,1	2,1	1,3	1,8	11,3	41,7	23,9
Commune de plus de 100 000 habitants	8,2	36,2	18,5	4,6	1,1	3,3	12,9	37,2	21,8
Total des communes	10,4	30,4	18,0	8,7	1,7	6,1	19,1	32,2	24,1
Total Etablissements communaux	11,1	12,1	11,3	17,6	7,0	16,3	28,7	19,1	27,6
Communauté de commune	5,0	12,4	7,5	17,7	4,3	13,1	22,7	16,6	20,7
Communauté d'agglomération	6,1	22,7	13,6	7,1	2,0	4,8	13,2	24,7	18,4
Communautés urbaines et métropoles	7,0	36,6	24,5	1,0	0,5	0,7	7,9	37,1	25,2
Total des EPCI à fiscalité propre	5,9	26,3	15,4	9,6	1,9	6,0	15,5	28,2	21,4
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	5,3	17,3	8,1	21,5	3,9	17,6	26,8	21,2	25,7
Syndicats mixtes	6,0	20,3	14,6	4,6	1,0	2,5	10,6	21,3	17,1
Autres étab. publics intercommunaux	22,7	11,3	21,1	58,7	11,7	52,1	81,4	23,0	73,2
Total des groupements intercom. sans FP	11,5	18,9	14,3	29,4	2,6	19,5	40,9	21,5	33,8
Autres	4,3	5,6	4,9	2,9	2,0	2,5	7,2	7,5	7,4
Ensemble	8,1	25,3	14,8	8,7	1,5	5,9	16,9	26,7	20,8

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

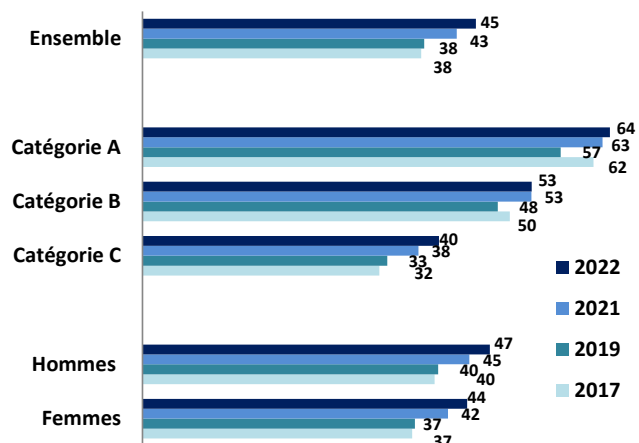
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

COMPTE EPARGNE-TEMPS

Les agents de catégorie A ont plus souvent un compte épargne temps que les autres catégories...

Fin 2022, 789 300 agents de la fonction publique territoriale détiennent un compte épargne temps (CET), soit une hausse de plus de 55 000 agents par rapport à fin 2021. Parmi eux, 111 500 ont ouvert un CET au cours de l'année 2022, contre 92 100 en 2021.

Figure 1 : Part des agents ayant un CET (en %)



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

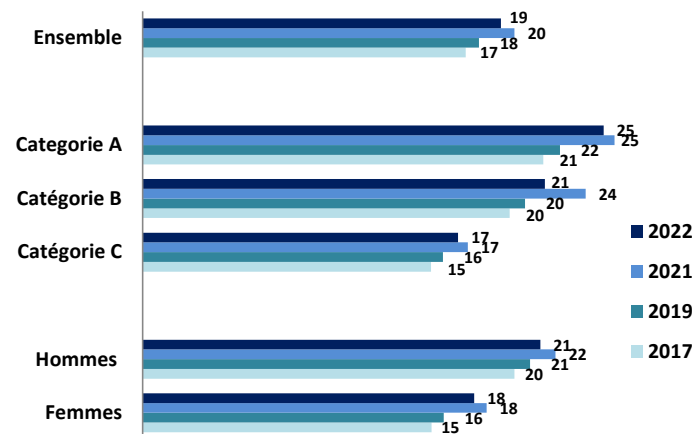
En 2022, la part d'agents de la FPT détenant un CET augmente pour atteindre 45 %. Les agents de catégorie A sont les plus concernés : 64 % d'entre eux détiennent un CET en 2022, contre 53 % des agents de catégorie B et 40 % des agents de catégorie C. Les ratios, par catégorie ou par sexe, stagnent ou augmentent de 1 ou 2 points entre 2021 et 2022.

En 2022, les hommes possèdent plus souvent un CET que les femmes (respectivement 47 % et 44 %). Ce constat n'est pas valable pour toutes les catégories hiérarchiques. Il n'y a pas de différence sexuée dans la catégorie B et la proportion de femmes de catégorie A avec un CET est d'un point inférieur à celle des hommes. C'est principalement dans la catégorie C qu'il y a une différence sur la part d'agents ayant un CET entre les femmes (38 %) et les hommes (44 %).

...et y accumulent davantage de jours que les agents de catégorie B et C

Fin 2022, le cumul total moyen de jours déposés sur un CET atteint 19 jours par agent dans la FPT, soit une baisse d'un jour par rapport à 2021. Ce sont les agents de la catégorie A qui cumulent le plus de jours sur leur CET, en restant stable depuis 2021 (25 jours). Le nombre moyen de jours cumulés par agent ayant un CET est en baisse de 3 jours pour les catégories B (21 jours) et reste stable pour les catégories C (17 jours). Toutes catégories confondues, les hommes ont posé plus de jours sur leur CET que les femmes, en légère baisse pour les hommes et relativement stable pour les femmes.

Figure 2 : Nombre moyen de jours cumulés par agent ayant un CET



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Quand les jours de CET sont consommés, c'est principalement sous forme de congés

Comme en 2021, les jours de CET consommés en 2022 le sont majoritairement sous forme de congés (65 %, 62 % en 2021). 33 % ont été indemnisés, puis marginalement 2 % ont été versés au RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique ; respectivement 36 % et 2 % en 2021). L'indemnisation et le versement au RAFP étant conditionnés à la prise d'une délibération par la collectivité ou l'établissement.

Figure 3 : Synthèse sur les agents occupant un emploi permanent ayant un CET au 31 décembre 2022

	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12/2022	Part des agents l'ayant ouvert en 2022	Part des agents ayant un CET au 31/12/2022 (en %)			Nombre moyen de jours cumulés par agent		
			Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Régions	25 600	6	29	27	28	23	25	24
Départements	125 500	10	56	51	54	22	25	23
SDIS	21 800	9	57	37	41	23	23	23
Centres de gestion et CNFPT	5 100	9	61	58	61	20	23	21
Organismes départementaux	152 400	10	56	46	52	22	24	23
Commune de moins de 1 000 habitants	5 300	17	5	8	6	13	16	14
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	9 700	16	15	20	17	14	16	15
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	19 200	15	29	35	31	14	16	15
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	20 400	15	38	45	41	15	19	17
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	53 500	14	44	49	46	16	19	17
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	57 600	18	47	51	49	17	20	18
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	99 300	20	52	54	53	16	19	17
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	45 700	19	56	58	56	15	20	17
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	14 000	21	51	54	53	18	22	20
Commune de plus de 100 000 habitants	65 000	9	57	60	58	18	24	20
Total des communes	389 600	16	41	46	43	16	20	18
Total Etablissements communaux	38 800	17	42	41	42	15	18	16
Communauté de commune	35 800	16	41	46	43	15	17	15
Communauté d'agglomération	54 700	16	58	58	58	17	20	19
Communautés urbaines et métropoles	55 900	10	62	61	61	23	24	24
Total des EPCI à fiscalité propre	146 400	14	53	56	54	18	21	20
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	4 500	16	14	30	18	14	17	15
Syndicats mixtes	19 100	13	49	51	50	18	19	19
Autres étab. publics intercommunaux	9 000	17	40	59	42	14	22	16
Total des groupements intercom. sans FP	32 700	15	33	48	39	16	19	17
Autres	3 800	22	42	36	39	17	20	18
Ensemble	789 300	14	44	47	45	18	21	19

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

TELETRAVAIL

Fin 2022, 211 300 agents de la fonction publique territoriale ont télé-travaillé au moins une fois ; ils représentent 12 % de l'ensemble des agents en emploi permanent (9 % en 2021). Les collectivités dont les agents télé-travaillent représentent près de 15 % des collectivités territoriales.

Figure 1 : Modalités (en %) de l'utilisation du télétravail

	Femmes			Hommes		
	A	B	C	A	B	C
- avec leur équipement personnel	3	4	5	3	3	4
- de manière ponctuelle	16	14	15	19	17	19
- de manière régulière	52	59	61	58	58	60
- sur des jours fixes	32	39	45	34	37	43
- sur des jours flottants	31	29	26	38	35	33
- un jour par semaine	30	33	34	27	33	33
- deux jours par semaine	14	19	20	22	19	20
- trois jours par semaine	3	4	4	5	4	4

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

L'essentiel de ces agents pratiquent le télétravail à leur domicile, avec un équipement fourni par leur collectivité. La majorité d'entre eux le fait de manière régulière, entre un et deux jours de télétravail par semaine.

La pratique du télétravail (au moins un jour par semaine) a augmenté entre 2021 et 2022, mais a diminué en nombre de jours par semaine. La pratique du télétravail au moins deux jours par semaine concerne un quart des agents contre près d'un tiers en 2021. L'utilisation de trois jours par semaine reste marginale.

Les filières les plus concernées par le télétravail en proportion d'agents sont les filières administrative (30 %, 23 % en 2021), médico-sociale et médico-technique (13 %) et sociale (12 %).

A l'inverse, les filières les moins concernées sont les filières police municipale (0 %), incendie et secours (4 %), ainsi qu'animation (3 %) ; en lien avec la pratique possible du télétravail selon les métiers.

Il y a peu d'écart sexué dans la pratique du télétravail dans la plupart des filières. Cet écart est supérieur à deux points dans les filières incendie et secours (2 points), culturelle et sociale (6 points).

Figure 2 : Proportion d'agents en télétravail par filière et par sexe

	Femmes	Hommes	Ensemble
Administrative	30	30	30
Technique	5	6	5
Sportive	5	4	4
Culturelle	12	6	9
Médico-sociale et médico-technique	14	13	13
Sociale	12	18	12
Police municipale	1	0	0
Incendie secours	6	4	4
Animation	3	4	3

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Ce sont essentiellement les collectivités les plus grandes qui utilisent le télétravail. Les types de collectivités dont la part d'agents en télétravail dépasse les 15 % sont les régions (18 %), les départements (32 %), les communautés d'agglomération (17 %), les communautés urbaines et métropoles (30 %), ainsi que les syndicats mixtes (22 %).

Les collectivités dont l'essentiel des agents pratique le télétravail de manière régulière sont les régions et les communes de plus de 50 000 habitants.

Figure 3 : Nombre et part d'agent faisant du télétravail par type de collectivité

	Nombre d'agents travaillant en tlt au 31/12/2022	Part de ces agents faisant du tlt de manière régulière	Ratio d'agent faisant du tlt au moins 2 jours par semaine	Part des agents en tlt sur le total d'emplois permanents
Régions	16 700	89	100	18
Départements	74 300	43	14	32
SDIS	4 700	66	33	9
Centres de gestion et CNFPT	4 700	66	48	56
Organismes départementaux	83 700	45	17	29
Commune de moins de 1 000 habitants	800	63	30	1
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	700	72	26	1
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	1 000	72	31	2
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	1 300	66	15	3
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	4 500	70	19	4
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	4 700	74	21	4
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	9 900	72	21	5
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	5 300	100	23	7
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	2 100	100	21	8
Commune de plus de 100 000 habitants	12 700	56	19	11
Total des communes	43 100	65	21	5
Total Etablissements communaux	3 700	53	11	4
Communauté de commune	8 900	78	25	11
Communauté d'agglomération	16 300	69	24	17
Communautés urbaines et métropoles	27 200	40	19	30
Total des EPCI à fiscalité propre	52 400	56	22	19
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	700	71	41	3
Syndicats mixtes	8 400	71	49	22
Autres étab. publics intercommunaux	1 000	70	23	5
Total des groupements intercom. sans FP	10 100	71	46	12
Autres	1 500	83	63	15
Ensemble	211 300	57	25	12

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires