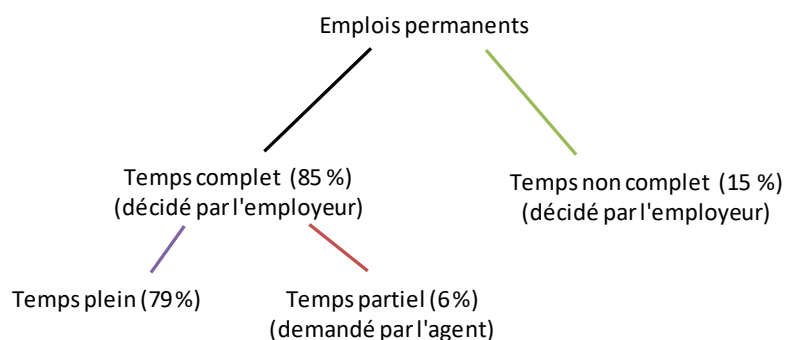


C – Le temps de travail

TYPES D'EMPLOIS ET TEMPS DE TRAVAIL

Parmi les 1,75 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 2023

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.

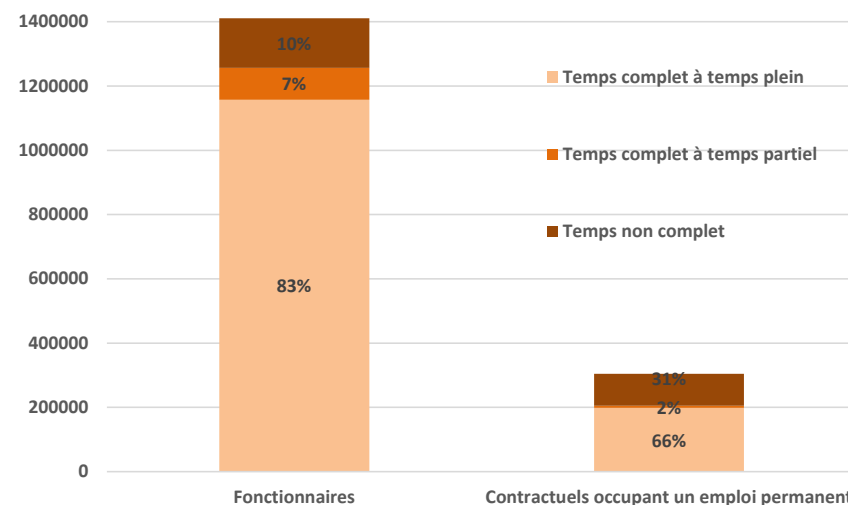
Les agents occupant un poste à temps complet restés à temps plein constituent 79 % des agents occupant un emploi permanent dans la fonction publique territoriale.

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 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 10 % des postes de fonctionnaires alors qu'ils forment 31 % des postes permanents de contractuels.

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

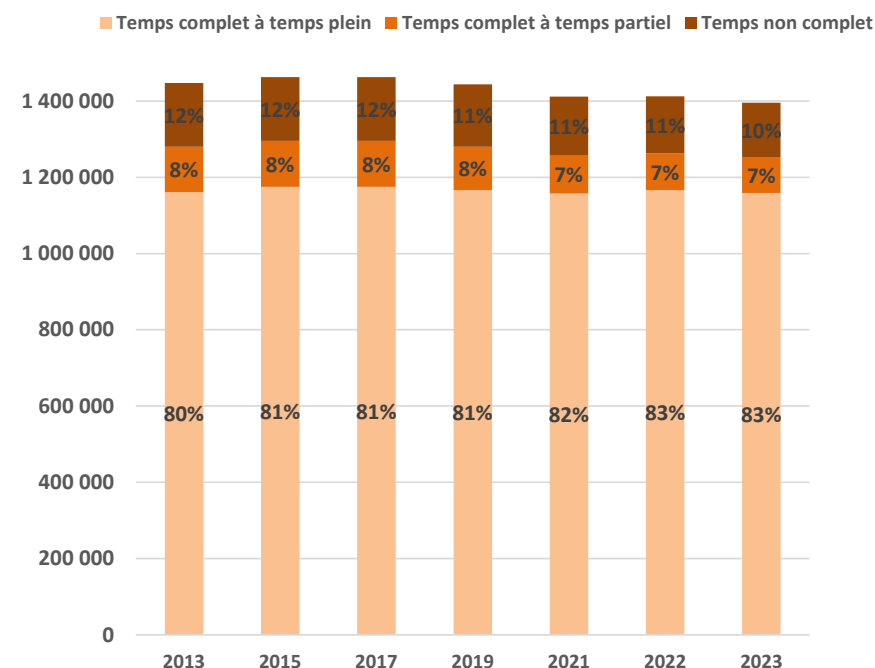


Sources : Rapports sociaux uniques 2023

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 représentent 2 % des contractuels.

Figure 3 : Types d'emplois et temps de travail des fonctionnaires entre 2013 et 2023

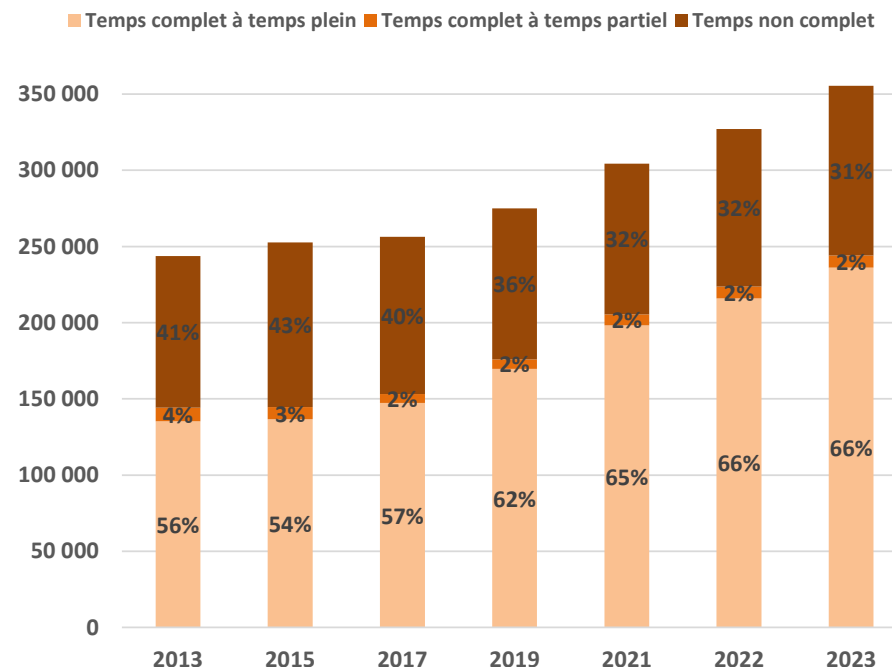


Sources : Rapports sociaux uniques 2023
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Cette répartition des agents selon le type de poste a peu évolué depuis 2013 pour les agents fonctionnaires. On observe une 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 par rapport aux postes à temps non complet qui sont passés de 43 % en 2015 à 31 % en 2023.

Figure 4 : Types d'emplois et temps de travail des contractuels occupant en emploi permanent entre 2013 et 2023



Sources : Rapports sociaux uniques 2023
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 regroupent près d'un tiers des emplois à temps non complets de fonctionnaires (32 %) alors qu'elles regroupent seulement 5 % des emplois de fonctionnaires à temps complet.

Pour les contractuels, ces communes regroupent 24 % des emplois permanents à temps non-complet alors qu'elles regroupent 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 (21 %), les établissements communaux (7 %), les communautés de communes (8 %), ainsi que les SIVU et SIVOM (6 %) ; ce qui représente 42 % 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%	6,3%
Départements	0,6%	15,7%
SDIS	0,1%	4,2%
Centres de gestion et CNFPT	0,1%	0,5%
Organismes départementaux	0,8%	20,5%
Communes de moins de 1 000 habitants	22,3%	2,2%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	10,1%	2,7%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	7,5%	3,3%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	4,5%	2,9%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	8,5%	6,7%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	5,7%	7,0%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	3,9%	7,8%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	3,1%	8,1%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	1,7%	4,0%
Communes d'au moins 150 000 habitants	1,2%	4,7%
Total des Communes	68,5%	49,4%
Total Etablissements communaux	7,4%	4,2%
Communautés de Communes	7,8%	4,0%
Communautés d'agglomération	3,7%	5,6%
Communautés urbaines et métropoles	0,9%	6,2%
Total des EPCI à fiscalité propre	12,4%	15,8%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	5,8%	0,7%
Syndicats mixtes	1,2%	2,1%
Autres étab. publics intercom.	3,7%	0,7%
Total des grpmts intercom. sans FP	10,6%	3,5%
Autres	0,3%	0,4%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

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 (41 % contre 24 % des temps complets)

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

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	0,0%	5,6%
Départements	0,9%	13,1%
SDIS	0,1%	0,6%
Centres de gestion et CNFPT	0,3%	0,6%
Organismes départementaux	1,3%	14,2%
Communes de moins de 1 000 habitants	18,6%	1,6%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	5,6%	1,6%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	4,3%	2,0%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	2,9%	1,9%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	7,9%	5,5%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	7,3%	6,5%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	6,5%	10,1%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	4,7%	9,1%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	3,3%	4,9%
Communes d'au moins 150 000 habitants	1,4%	4,0%
Total des Communes	62,7%	47,1%
Total Etablissements communaux	9,6%	7,6%
Communautés de Communes	10,1%	6,2%
Communautés d'agglomération	3,6%	6,7%
Communautés urbaines et métropoles	1,0%	5,0%
Total des EPCI à fiscalité propre	14,7%	17,9%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	5,6%	0,9%
Syndicats mixtes	1,2%	3,7%
Autres étab. publics intercom.	3,9%	1,3%
Total des grpmts intercom. sans FP	10,8%	5,9%
Autres	0,9%	1,6%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

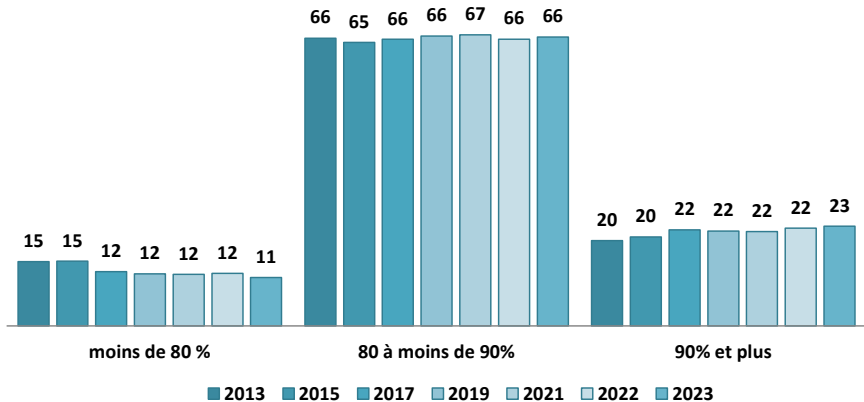
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

TEMPS PARTIEL

Le temps partiel globalement stable en proportion et quotité de travail

En 2023, parmi les agents à temps complet³, 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 et ce ratio est relativement stable depuis 2013. Les agents à temps partiel travaillant à 90 % ou plus représentent quant à eux 23 % des agents à temps partiel. Ces proportions sont assez stables depuis 2017.

Figure 1 : Répartition des emplois permanents à temps partiel de 2013 à 2023 selon la quotité de travail



Sources : Rapports sociaux uniques 2023
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 dans ces 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 ensuite la

³ Les agents à temps partiel, sont dans les RSU, tous à temps complet. Un agent à temps non complet peut être à temps partiel, mais dans les RSU il sera compté comme à temps non complet.

filière administrative (9 %) 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 et 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 celle de 80 % à moins de 90 %. Ces différences sexuées dans le choix de quotité de travail se retrouvent dans les filières en lien avec leurs répartitions femmes-hommes. En effet quatre des six filières où les quotités inférieures à 80 % sont surreprésentés sont les quatre filières où les hommes sont majoritaires (technique, sportive, police municipale et incendie et secours). Les deux autres filières (culturelle et animation) sont celles où la part des hommes est la plus élevée parmi les filières où les femmes sont majoritaires.

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		
		Moins de 80 %	de 80 % à moins de 90 %	de 90 % à moins de 100 %
Catégorie hiérarchique				
A	11	7	66	27
B	9	10	68	22
C	5	13	66	21
Sexe				
Femmes	11	8	68	24
Hommes	2	18	59	24
Filière				
Administrative	9	8	68	24
Technique	3	15	63	22
Sportive	5	19	70	11
Culturelle	9	18	61	21
Médico-technique et social	18	11	69	19
Sociale	15	9	64	27
Police municipale	1	15	71	14
Incendie-secours	1	12	84	4
Animation	7	14	70	16
Ensemble	7	11	66	23

Sources : Rapports sociaux uniques 2023
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 est liée à la part des femmes dans les temps plein dans ces catégories ; elle est de 51 % en C, 61 % en B et 67 % en 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 répartition 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, 7 % 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 : 22 % ont un temps de travail inférieur à 80 % d'un temps plein, contre seulement 10 % 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	6	7	77	16	2	35	51	13
Départements	12	7	67	26	6	15	69	16
SDIS	3	8	76	16	2	32	60	8
Centres de gestion et CNFPT	12	7	67	25	7	21	61	18
Organismes départementaux	10	7	67	26	6	16	69	16
Communes de moins de 1 000 habitants	3	28	55	18	3	76	18	6
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	4	18	62	20	1	41	47	12
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	5	16	63	21	2	43	44	12
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	5	14	65	21	2	33	52	15
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	6	12	67	21	2	29	60	11
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	6	13	65	23	2	23	61	17
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	6	10	67	22	2	18	66	16
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	6	10	65	24	2	25	61	14
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	7	12	62	27	4	31	58	11
Communes d'au moins 150 000 habitants	11	13	54	33	3	15	58	27
Total des Communes	6	13	63	24	2	27	58	15
Total Etablissements communaux	12	11	70	19	3	19	69	12
Communautés de Communes	8	13	70	17	5	40	51	9
Communautés d'agglomération	8	10	69	21	3	11	70	18
Communautés urbaines et métropoles	7	6	69	25	3	11	62	27
Ens. des EPCI à fiscalité propre	7	9	69	21	4	23	60	16
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	5	16	68	15	2	43	45	12
Syndicats mixtes	6	11	62	27	5	17	63	20
Autres établissements publics intercommunaux	10	11	72	17	3	19	68	12
Ens. des groupements intercommunaux sans FP	7	12	66	22	4	19	62	19
Autres	7	16	66	18	3	24	62	14
Ensemble	7	10	66	23	3	22	62	15

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

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

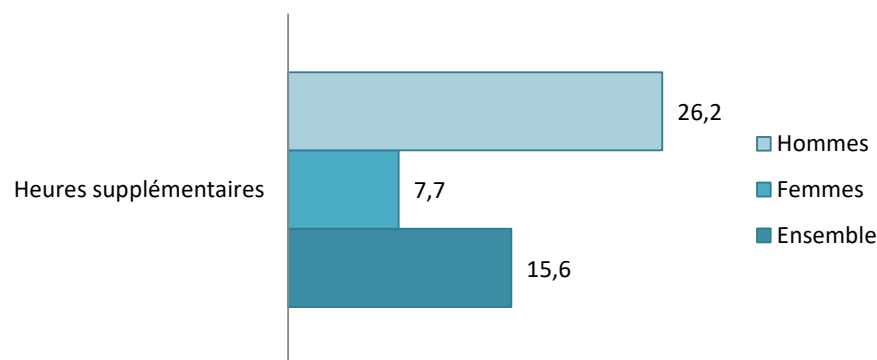
HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES

En 2023, les agents occupant un emploi permanent ont effectué, en moyenne, 19 heures et 16 minutes « supplémentaires » ou « complémentaires » rémunérées (contre 20 heures et 46 minutes en 2022, 19 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 heures complémentaires concernent uniquement les agents à temps non complet.

Les hommes effectuent davantage d'heures postérieures à leur base horaire : plus de 26 heures contre moins de 15 heures pour les femmes. L'écart de près de onze heures entre les femmes et les hommes est supérieur sur le champ des agents à temps complet (26 h 13 min pour les hommes contre 7 h 44 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 et 85 % de ceux à temps non complet).

Le nombre moyen des heures supplémentaires des agents à temps complet en 2023 (15 heures et 39 minutes) est en baisse par rapport à 2022 (16 heures et 48 minutes), mais retrouve un niveau proche de 2021 (15 heures et 58 minutes).

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

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

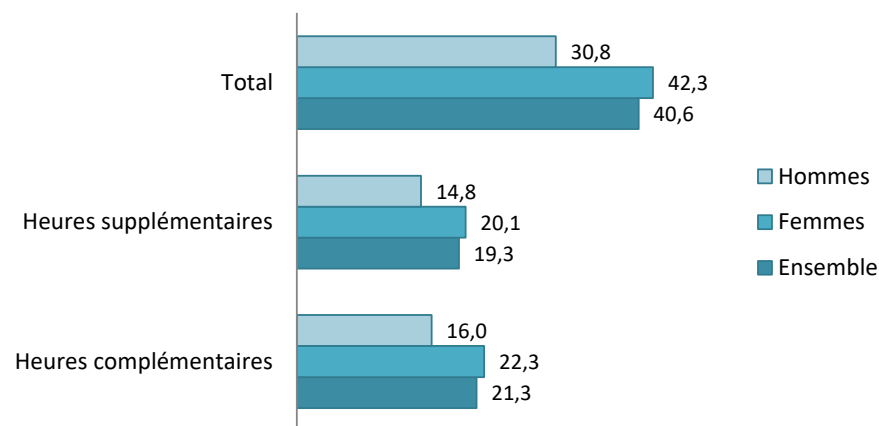
Le reste des agents sont ceux qui sont à temps non complet, ce qui explique par nature pourquoi ce sont les seuls à avoir des heures complémentaires et pourquoi ils ont peu d'heures supplémentaires (voir encadré).

La part des heures supplémentaires sur le total des heures supplémentaires et complémentaires des agents à temps non complet est très faible en 2021 et 2022 (respectivement 6,8 % et 6,7 %), mais se révèle élevée en 2023 (47,4 %). Des erreurs de classification entre les heures supplémentaires et complémentaires en 2023 pour les agents à temps non complet peuvent être à l'origine de cet écart.

Ce constat est particulièrement visible dans les communes de moins de 2 000 habitants, dont plus de la moitié sont des agents à temps non complet ; on y observe l'une des augmentations les plus fortes d'heures supplémentaires moyennes entre 2022 et 2023, alors que le nombre moyen du total des heures est stable. D'ailleurs, les heures complémentaires baissent dans tous les types de collectivités.

Les principales structures concernées par la baisse de 6,8 %, du nombre total des heures supplémentaires et complémentaires entre 2022 et 2023, sont les CCAS et CIAS. Les établissements communaux ont d'ailleurs la plus forte baisse d'heures complémentaires moyenne (-9,0 heures), et en lien la plus forte baisse d'heures totales moyennes (-7,2 heures).

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

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>

Le nombre moyen d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées et effectuées par les 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 2023.

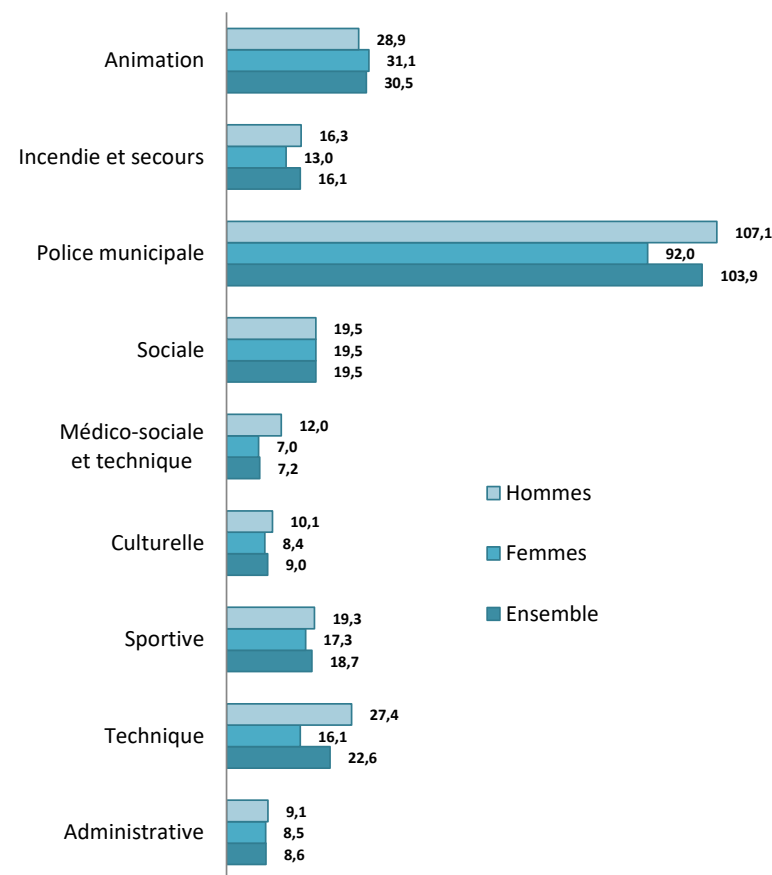
Cette filière enregistre également l'écart sexué le plus important sur les heures supplémentaires et complémentaires. Trois des quatre filières où il y a le plus d'écarts femmes-hommes sur le nombre d'heures, font également partie des quatre filières où les hommes sont majoritaires (technique, police municipale, incendie et secours). La quatrième filière avec un écart sexué de plus de trois heures regroupe les filières médico-sociale et médico-technique.

La plus grande évolution dans les filières est dans la filière sociale, avec une baisse de 7,2 heures moyennes entre 2022 et 2023. Les principales sources de cette baisse sont aussi les CCAS et CIAS, comme évoquée précédemment, dont l'essentiel provient de la filière sociale.

La baisse constatée dans la filière administrative provient majoritairement des communes.

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 19 heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées en 2023, contre 3 heures pour les agents travaillant dans les régions et plus de 9 heures dans les départements. Les communes de plus 40 000 habitants, les communautés urbaines et les métropoles présentent les plus grands écarts sexués par type de collectivités.

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

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

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	1,4	5,4	3,0	0,0	0,0	0,0	1,4	5,4	3,0
Départements	2,1	22,4	9,2	0,0	0,0	0,0	2,1	22,4	9,2
SDIS	7,2	16,1	14,6	0,0	0,0	0,0	7,2	16,1	14,6
Centres de gestion et CNFPT	2,4	2,9	2,6	1,7	0,6	1,5	4,1	3,6	4,0
Organismes départementaux	2,4	19,9	10,0	0,1	0,0	0,1	2,5	19,9	10,0
Communes de moins de 1 000 habitants	7,3	8,6	7,7	8,6	2,2	6,6	15,9	10,8	14,3
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	10,9	14,3	12,0	10,1	1,4	7,2	21,0	15,8	19,3
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	11,9	17,9	14,1	8,2	1,4	5,7	20,1	19,3	19,8
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	12,0	21,1	15,5	7,0	1,1	4,7	19,0	22,2	20,2
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	12,0	23,0	16,2	7,1	1,5	5,0	19,1	24,5	21,2
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	13,1	29,9	19,8	4,4	1,2	3,1	17,5	31,1	22,9
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	15,3	38,3	24,3	2,1	1,2	1,8	17,4	39,6	26,1
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	16,1	46,3	28,3	0,9	0,7	0,8	17,1	47,0	29,2
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	13,2	45,2	26,3	1,2	0,5	0,9	14,4	45,6	27,2
Communes d'au moins 150 000 habitants	10,0	31,8	17,7	0,2	0,3	0,2	10,2	32,1	17,9
Total des Communes	12,6	30,4	19,3	4,6	1,1	3,3	17,2	31,6	22,6
Total Etablissements communaux	12,9	13,7	13,0	7,9	3,4	7,3	20,8	17,1	20,3
Communautés de Communes	11,4	14,2	12,3	10,7	2,9	8,1	22,1	17,1	20,4
Communautés d'agglomération	10,3	24,7	16,8	1,5	0,5	1,0	11,8	25,2	17,9
Communautés urbaines et métropoles	7,4	35,4	23,9	0,1	0,1	0,1	7,5	35,4	24,0
Total des EPCI à fiscalité propre	10,0	26,8	17,8	4,7	0,9	2,9	14,7	27,7	20,7
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	14,0	17,6	14,9	15,5	3,4	12,9	29,5	21,0	27,7
Syndicats mixtes	7,5	22,0	16,1	2,1	0,5	1,1	9,6	22,4	17,2
Autres étab. publics intercommunaux	24,5	19,7	23,8	28,1	8,2	25,3	52,5	27,9	49,0
Total des groupements intercom. sans FP	15,8	21,0	17,7	16,0	1,8	10,8	31,8	22,7	28,5
Autres	5,6	9,0	7,2	2,7	2,5	2,6	8,3	11,5	9,8
Ensemble	10,2	25,5	16,2	4,5	0,9	3,1	14,7	26,4	19,3

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

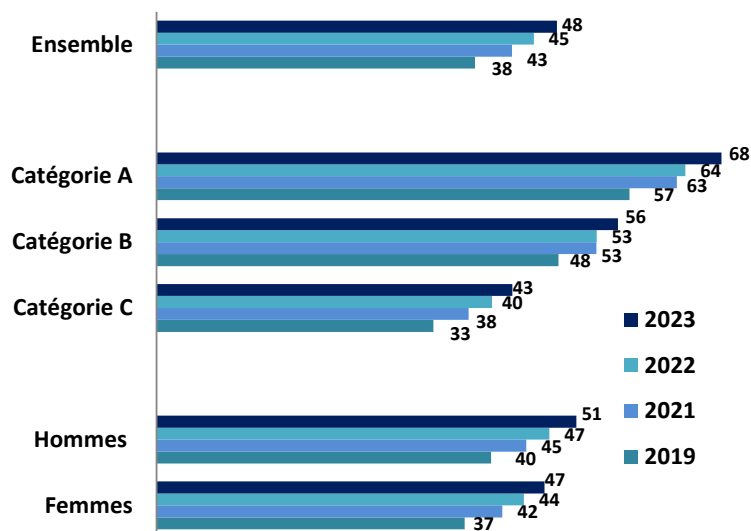
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

COMPTE EPARGNE-TEMPS

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

Fin 2023, 845 100 agents de la fonction publique territoriale détiennent un compte épargne temps (CET), soit une hausse de plus de 55 700 agents par rapport à fin 2022. Parmi eux, 110 600 ont ouvert un CET au cours de l'année 2023, contre 111 500 en 2022.

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

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

En 2023, la part d'agents de la FPT détenant un CET augmente pour atteindre 48 %. Les agents de catégorie A sont les plus concernés : 68 % d'entre eux détiennent un CET, contre 56 % des agents de catégorie B et 43 % des agents de catégorie C. Les ratios, par catégorie ou par sexe, stagnent ou augmentent de 3 ou 4 points entre 2022 et 2023.

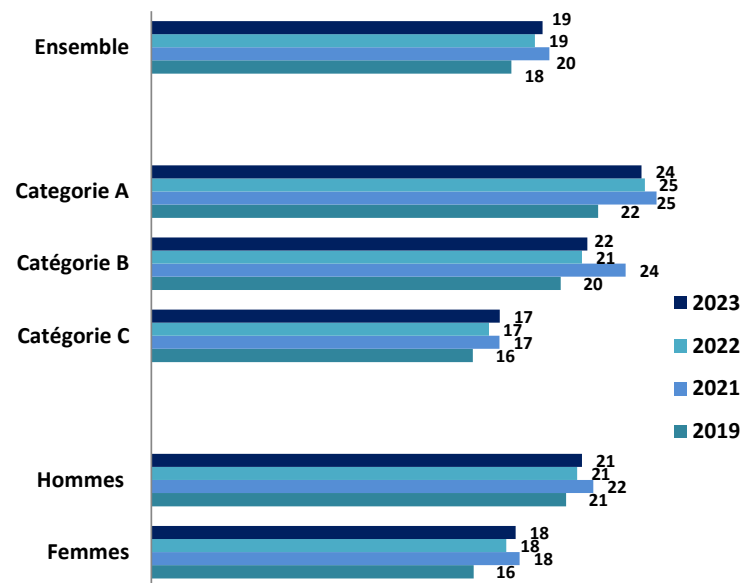
En 2023, les hommes possèdent plus souvent un CET que les femmes (respectivement 51 % et 47 %). Ce constat n'est pas valable pour toutes les catégories hiérarchiques. Il n'y a pas de différence sexuée dans la catégorie B

et la catégorie A (<0,5 point d'écart). C'est principalement dans la catégorie C qu'il y a une différence sur la part d'agents ayant un CET entre les femmes (40 %) et les hommes (47 %).

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

Fin 2023, le cumul total moyen de jours déposés sur un CET atteint 19 jours par agent dans la FPT, comme en 2022. Ce sont les agents de la catégorie A qui cumulent le plus de jours sur leur CET, en restant relativement stable depuis 2021 (24 jours). Le nombre de jours cumulés augmente de 1 jour pour les catégories B (22 jours) et reste stable pour les catégories C (17 jours). Toutes catégories confondues, les hommes (21 jours) ont posé plus de jours sur leur CET que les femmes (18 jours), le même nombre de jours qu'en 2022.

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



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

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 les années précédentes, les jours de CET ont été majoritairement utilisés en 2023 sous forme de congés (62 %). 36 % ont été indemnisés, puis marginalement 2 % ont été versés au RAFP (retraite additionnelle de la fonction

publique). Ces deux dernières options nécessitant une délibération autorisant une consommation sous cette forme.

Figure 3 : Synthèse sur les agents occupant un emploi permanent ayant un CET au 31 décembre 2023

	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12/2023	Part des agents l'ayant ouvert en 2023	Part des agents ayant un CET au 31/12/2023 (en %)			Nombre moyen de jours cumulés par agent		
			Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Régions	29 100	8	19	21	77	24	26	25
Départements	139 100	10	40	31	174	21	23	22
SDIS	23 200	8	10	193	51	22	22	22
Centres de gestion et CNFPT	5 400	14	52	20	284	14	16	14
Organismes départementaux	167 800	10	35	39	132	21	23	22
Communes de moins de 1 000 habitants	5 500	17	4	4	21	15	17	16
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	10 400	14	10	11	54	15	18	16
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	18 300	14	17	19	81	16	17	16
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	20 200	13	23	28	103	17	20	18
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	56 100	14	29	31	125	17	20	18
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	60 600	16	30	35	129	17	21	19
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	70 400	17	31	34	134	16	20	18
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	75 800	17	34	39	141	17	21	18
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	44 500	16	38	46	159	16	22	18
Communes d'au moins 150 000 habitants	45 900	9	41	36	183	18	23	20
Total des Communes	407 800	15	27	29	120	17	21	18
Total Etablissements communaux	38 200	15	37	6	334	16	19	16
Communautés de Communes	39 100	13	28	25	132	15	18	16
Communautés d'agglomération	58 000	13	33	50	133	18	21	20
Communautés urbaines et métropoles	67 500	10	30	107	125	23	23	23
Total des EPCI à fiscalité propre	164 600	12	30	55	129	19	22	20
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	4 500	13	11	9	82	15	19	17
Syndicats mixtes	20 900	14	21	81	92	19	20	20
Autres étab. publics intercommunaux	8 000	15	33	4	256	14	21	15
Total des groupements intercom. sans FP	33 500	14	21	28	107	17	20	18
Autres	4 100	13	23	32	90	21	22	21
Ensemble	845 100	13	29	32	124	18	21	19

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

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

TELETRAVAIL

Fin 2023, 237 700 agents de la fonction publique territoriale ont recouru au moins une fois au télétravail ; ils représentent 14 % de l'ensemble des agents en emploi permanent (12 % en 2022). Les collectivités dont les agents télétravaillent représentent 13 % des collectivités territoriales.

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

	Femmes			Hommes		
	A	B	C	A	B	C
- avec leur équipement personnel	2	3	4	3	3	3
- de manière ponctuelle	16	14	13	17	17	16
- de manière régulière	54	58	60	59	58	66
- sur des jours fixes	30	37	40	31	34	45
- sur des jours flottants	35	29	26	38	35	31
- un jour par semaine	28	31	32	25	31	30
- deux jours par semaine	15	19	19	22	21	19
- trois jours par semaine	4	4	4	6	4	4

Sources : Rapports sociaux uniques 2023
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 de ces agents travaille de manière régulière, entre un et deux jours de télétravail par semaine.

La pratique du télétravail au moins un jour par semaine est globalement stable entre 2022 et 2023. Il y a également une stabilité dans la pratique du télétravail au moins deux jours par semaine, qui concerne un quart des agents. L'utilisation de trois jours de télétravail par semaine reste marginale.

Les filières les plus concernées par le télétravail en proportion d'agents sont les filières administrative (36 %), sociale (15 %), médico-sociale et médico-technique (14 %).

A l'inverse, les filières les moins concernées sont les filières police municipale (0 %), incendie et secours (1 %), ainsi qu'animation (2 %).

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 administrative (3 points), médico-sociale et médico-technique (3 points) et sociale (8 points).

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

	Femmes	Hommes	Ensemble
Administrative	36	39	36
Technique	7	8	7
Sportive	8	7	7
Culturelle	8	9	9
Médico-sociale et médico-technique	14	11	14
Sociale	16	8	15
Police municipale	1	0	0
Incendie secours	0	2	1
Animation	2	3	2

Sources : Rapports sociaux uniques 2023
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 est d'au moins 15 % sont les régions (22 %), les départements (37 %), les communes d'au moins 150 000 habitants (15 %), les communautés d'agglomération (18 %), les communautés urbaines et métropoles (35 %), ainsi que les syndicats mixtes (22 %).

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

	Nombre d'agents travaillant en tlt au 31/12/2023	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
Régions	20 000	69	87	22
Départements	84 400	48	17	37
SDIS	6 300	62	34	12
Centres de gestion et CNFPT	4 900	71	22	60
Organismes départementaux	95 600	50	18	33
Communes de moins de 1 000 habitants	400	100	48	0
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	500	84	47	1
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	800	89	34	1
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	1 300	77	14	3
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	4 800	75	12	4
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	6 200	64	14	5
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	8 700	60	13	6
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	9 000	55	23	7
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	5 200	32	14	8
Communes d'au moins 150 000 habitants	10 500	53	19	15
Total des Communes	47 400	58	17	5
Total Etablissements communaux	4 400	57	18	5
Communautés de Communes	9 400	76	24	11
Communautés d'agglomération	17 200	61	19	18
Communautés urbaines et métropoles	31 800	58	26	35
Total des EPCI à fiscalité propre	58 400	62	23	21
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	700	90	48	3
Syndicats mixtes	8 500	80	51	22
Autres étab. publics intercommunaux	900	69	30	4
Total des groupements intercom. sans FP	10 000	80	49	12
Autres	1 900	84	48	19
Ensemble	237 700	58	27	14

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

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