Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

POINT STAT

Organisation et contraintes du temps de travail : une typologie en six catégories

Eva Baradji et Sandra Zilloniz

Février 2019

En 2016, un peu moins de la moitié des salariés du secteur privé et des agents du secteur public ont des semaines de travail dites « standard ». Ce type de semaine est travaillé du lundi au vendredi selon des journées essentiellement « standard » (entre 7h et 20h) et rarement le week-end. Il concerne en grande partie les professions intermédiaires et les cadres et professions intellectuelles supérieures. Au sein de la fonction publique, ce type de semaine est plus courant parmi les fonctionnaires que parmi les contractuels.

La « semaine longue » (16 % de l'ensemble des salariés), caractérisée par le fait d'avoir de longues journées et/ou de longues semaines et de travailler occasionnellement selon des horaires de travail décalés par rapport aux horaires standard (soir, matin, nuit, week-end), concerne davantage les cadres et professions intellectuelles supérieures (de la fonction publique et d'entreprise) et les enseignants.

La « semaine décalée » (10 % des salariés), travaillée le samedi et souvent le dimanche, concerne davantage les salariés du commerce et les enseignants, en particulier de l'enseignement secondaire.

Les « horaires décalés » (9 % des salariés), habituellement décalés tôt le matin, le soir, la nuit, le samedi et le dimanche, résultent du mode d'organisation particulier qu'est l'alternance des horaires de travail (2x8, 3x8), observé le plus souvent chez les ouvriers de l'industrie et dans la fonction publique, dans les métiers de la sécurité-défense, les professions de soins (aides-soignants et infirmiers) et les services à la personne.

Enfin, les salariés à temps partiel (19 % des salariés), majoritairement des femmes, se répartissent selon que le temps partiel est « choisi » ou « subi ». À l'inverse du temps partiel subi, le temps partiel choisi est plus fréquent dans la fonction publique que dans le secteur privé.

Depuis une trentaine d'années, le monde du travail a connu des changements importants dans ses modes d'organisation (nécessité de respecter des délais courts, des normes de qualité précises, renforcement de la concurrence impliquant notamment une plus grande réactivité par rapport à la demande, etc.), et le temps de travail et son organisation ont été profondément bouleversés. Le temps partiel a fortement augmenté dans les années 1980 et 1990, encouragé notamment par des politiques publiques ciblées, et le travail selon des horaires atypiques (samedi, dimanche, nuit) s'est développé. Dans le secteur privé, la durée légale du travail a été abaissée à 35 heures en 2002 avec les lois Aubry (1998, 2000), ce qui s'est traduit par la réduction effective de la durée hebdomadaire travaillée ou par la réduction du nombre de jours travaillés (jours de réduction du temps de travail - RTT). Dans la fonction publique, l'organisation et le temps de travail sont fixés, selon les versants, par le décret du 25 août 2000 (fonction publique de l'État), la loi du 3 janvier 2001 et le décret du 12 juillet 2001 (fonction publique territoriale) et le décret du 4 janvier 2002 (fonction publique hospitalière).

Le régime de droit commun s'applique dans la fonction publique, comme dans le secteur privé. Il fixe à 35 heures hebdomadaires ou l'équivalent de 1607 heures annuelles la durée légale du travail. Il encadre également la durée maximale hebdomadaire de travail, heures supplémentaires

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FONCTION PUBLIQUE

Direction générale de l'administration et de la fonction publique
Dgafp

comprises, la durée maximale quotidienne de travail, les temps de pause quotidiens, le repos quotidien et hebdomadaire, les congés annuels et le travail de nuit. Toutefois, certains agents relèvent d'une organisation du travail spécifique ou de régimes dérogatoires à la règle des 1 607 heures par an. Ces régimes sont motivés par des sujétions particulières, comme les horaires décalés ou le travail de nuit, mais proviennent également du maintien d'accords antérieurs au passage à 35 heures qui prévoyaient des durées inférieures, notamment dans les collectivités territoriales.

Dans la fonction publique de l'État, les enseignants et les militaires ont une organisation du travail particulière. La fonction publique de l'État dénombre également de nombreux agents au forfait en jours (9 % des agents en 2016 selon l'enquête Emploi de l'Insee). Ces organisations spécifiques ne correspondent pas nécessairement à des durées effectives de travail de moins de 35 heures ou de moins de 1 607 heures. Par exemple, si les obligations règlementaires de service des enseignants leur imposent un temps de présence en classe qui est inférieur, ils effectuent par ailleurs de nombreuses heures de travail en dehors du temps d'enseignement en classe (correction de copies, temps de coordination, réunions avec les élèves et les parents…). De plus, certains agents ont des cycles de travail qui les amènent à être disponibles plus de 35 heures par semaine. Dans ce cas, ils bénéficient de congés supplémentaires (jours de RTT). Les astreintes, le travail de nuit, les horaires alternés et les heures supplémentaires, sans être généralisés, ne sont pas une exception pour certaines professions de la fonction publique qui doivent assurer la continuité du service. En outre, à l'instar du privé, horaires variables, aménagements d'horaires individualisés et compte épargne temps permettent aux agents d'organiser leur temps de travail, instaurent de la souplesse mais également créent une plus grande individualisation du temps de travail.

L'enquête Conditions de travail et risques psychosociaux, conduite en 2016 par la Dares en collaboration avec la Drees et la DGAFP, intégrant un échantillon renforcé des trois versants de la fonction publique, permet d'analyser l'organisation du temps de travail de façon homogène entre les différents versants de la fonction publique[1] et le secteur privé (Encadré 1).

Plusieurs travaux récents ont permis d'enrichir la connaissance de l'organisation du temps de travail en France à partir de sources diverses en proposant une typologie des horaires de travail (Bué et Coutrot, 2009 ; Guillemot et Peyrin, 2011 ; Chenu, 2002 ; Lesnard et De Saint Pol, 2008 ; Sautory et Zilloniz, 2015). Ces analyses n'isolent pas les agents de la fonction publique des salariés du secteur privé[2], les différences d'horaires et de rythmes de travail étant avant tout étudiées sous l'angle des catégories socioprofessionnelles. Ces travaux ont tendance à montrer plutôt la proximité de l'organisation ou des conditions de travail entre salariés du privé et agents du public. Certaines différences persistent toutefois, notamment en raison de caractéristiques prégnantes au secteur public : l'importance de la relation à l'usager, le recours aux horaires atypiques, le statut qui garantit l'emploi pour la grande majorité des agents, le caractère bureaucratique de l'administration.

Ici, pour étudier l'organisation du temps de travail des agents de la fonction publique et des salariés du privé, une typologie des horaires (Encadré 2) a été réalisée sur les travailleurs à temps plein à partir d'un ensemble d'informations portant sur la durée du travail, les périodes de travail (week-end, matin, soir ou nuit), la souplesse des horaires à travers leur contrôle et la possibilité de faire face à l'imprévu. Cette méthode permet de distinguer quatre classes en fonction du type d'horaires pour les salariés à temps plein : la première correspond aux horaires standard, les trois suivantes aux horaires atypiques

Encadré 1 : L'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016

L'enquête Conditions de travail et risques psychosociaux 2016 est la concrétisation des recommandations d'un collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, réuni en 2009-2010 à la demande du ministre chargé du travail. L'enquête s'inscrit dans la continuité des enquêtes Conditions de travail mises en œuvre par la Dares depuis 1978 et sera réalisée en alternance avec elle : tous les trois ans aura lieu l'une ou l'autre de ces enquêtes. Depuis 2013, les enquêtes Conditions de travail donnent une description fine des conditions de travail et des risques psychosociaux ainsi que de leurs évolutions. Depuis 2013, le protocole des enquêtes a beaucoup évolué : un panel a été mis en place, le champ a été étendu à l'ensemble de la fonction publique y compris les enseignants, l'enquête est couplée avec une enquête auprès des employeurs, et, enfin, pour la première fois, les données sont appariées aux dépenses de santé enregistrées dans le système d'information inter-régimes de l'assurance maladie (SNIIR-AM).

L'enquête réinterroge tous les répondants à l'enquête Conditions de travail 2013, y compris les personnes sorties de l'emploi depuis 2013 (au chômage, inactives, retraitées ou en arrêt maladie de plus d'un an). Un échantillon complémentaire incluant des jeunes a été tiré pour compenser l'attrition liée au panel et conserver la représentativité transversale de l'échantillon.

Des échantillons supplémentaires d'agents des trois versants de la fonction publique et du secteur hospitalier privé ont été ajoutés dès l'enquête Conditions de travail 2013 (6 000 personnes en 2013), permettant une analyse plus fine de leurs conditions de travail et les risques psychosociaux auxquels ils sont soumis. Ces personnes ont été réinterrogées en 2016.

L'enquête a trois objectifs principaux : mesurer l'exposition aux risques psychosociaux au travail, la durée, la répétitivité et la chronicité de ces facteurs de risque ; mesurer l'évolution des conditions de travail ; observer les causalités entre travail et santé. Les principaux thèmes abordés dans le volet « individus » de l'enquête sont : les horaires et l'organisation du temps de travail, l'organisation et les rythmes de travail, les risques, les pénibilités et leur prévention, les contraintes psychosociales, les relations avec le public, la violence au travail et l'état de santé perçu, physique et mental. Un questionnaire complémentaire est collecté auprès des employeurs des salariés pour analyser l'organisation du travail, les relations de l'entreprise avec son environnement, les pratiques de prévention des risques, la gestion des ressources humaines.

1. Les agents du secteur public sont définis comme tels par le statut déclaré de la personne interrogée en distinguant FPE, FPT et FPH.
2. On parlera d'« agents » pour parler des personnes travaillant dans la fonction publique, de « salariés du secteur privé » pour désigner ceux employés dans le secteur privé et de l'« ensemble des salariés » ou des « salariés » (sans précision) pour désigner les salariés du secteur privé et les agents de la fonction publique.

(horaires décalés occasionnellement ou semaine décalée habituellement ou journée décalée habituellement). À ces classes on ajoute par la suite deux autres classes : l'une composée des salariés à temps partiel choisi, l'autre, des salariés à temps partiel subi ou temps incomplet de la fonction publique (Baradji *et al.*, 2016).

Afin d'isoler l'effet propre de chacune des variables et d'identifier les facteurs qui jouent sur le risque d'être soumis aux différents types d'horaires, on effectue des analyses « toutes choses égales par ailleurs » (Encadré 2). Elles consistent à modéliser les probabilités d'être soumis à des semaines standard ou atypiques (« semaine longue »,

Encadré 2 : Méthodes pour l'analyse de l'organisation du temps de travail

Classification des salariés à temps plein en fonction de leur organisation du temps de travail

La typologie sur l'organisation du temps de travail a été construite à partir des données disponibles dans l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 sur l'organisation des horaires, leur durée et leur flexibilité. Elle est réalisée en deux étapes, la première consistant à la construction d'une analyse des correspondances multiples (ACM), la seconde à la réalisation d'une classification ascendante hiérarchique (CAH).
L'ACM a d'abord permis de mettre en évidence les principales corrélations et oppositions relatives à l'organisation du temps de travail dans la fonction publique et le secteur privé, en les faisant apparaître sur des axes.

La CAH permet de construire des classes qui regroupent des salariés ayant des caractéristiques proches à l'aide d'un critère d'agrégation. Le critère retenu dans cette étude pour construire les classes s'appuie sur la méthode de Ward, la plus couramment utilisée. Quatre classes ont été retenues.

Les variables actives de l'ACM qui ont servi à déterminer les classes sont les suivantes :

Organisation des horaires

- Avoir les mêmes horaires tous les jours ;
- Avoir des horaires alternants [2x8 (équipes, brigades), 3x8 (équipes, brigades) ou plus] ;
- Avoir des horaires variables d'un jour à l'autre ;
- Travailler le samedi habituellement ;
- Travailler le samedi occasionnellement ;
- Travailler le dimanche habituellement ;
- Travailler le dimanche occasionnellement ;
- Travailler la nuit (00h-5h) habituellement ;
- Travailler la nuit (00h-5h) occasionnellement ;
- Travailler le soir (20h-00h) habituellement ;
- Travailler le soir (20h-00h) occasionnellement ;
- Travailler le matin (5h-7h) habituellement ;
- Travailler le matin (5h-7h) occasionnellement.

Temps de travail

- Travailler plus de cinq jours par semaine ;
- Travailler plus de 40 heures par semaine ;
- Ne pas disposer de 48 heures consécutives de repos hebdomadaire ;
- Travailler au-delà des horaires prévus ;
- Emporter du travail à la maison souvent ou tous les jours ;
- Avoir été joint plus de 20 fois par an par ses collègues, ses supérieurs ou par des personnes extérieures à l'entreprise en dehors des horaires de travail pour les besoins du travail.

Flexibilité des horaires

- Être soumis à un contrôle horaire ;
- Ne pas connaître ses horaires pour la semaine à venir ;
- Ne pas pouvoir modifier ses horaires en s'arrangeant avec ses collègues ;
- Ne pas pouvoir s'absenter en cas d'imprévu personnel ou familial.

Principe de la régression polytomique non ordonnée pour raisonner « toutes choses égales par ailleurs »

La régression polytomique non ordonnée (Afsa-Essafi, 2003) permet d'étudier l'effet sur une variable qualitative et disposant de plus de deux états, de variables explicatives indépendamment les unes des autres. On parle de raisonnement « toutes choses égales par ailleurs ». Dans le cadre de cette étude, trois régressions ont été réalisées, une sur l'ensemble des salariés (Figure A2), une seconde sur les agents de la fonction publique (Figure A6 en annexe) et une dernière sur le secteur privé (Figure A7). Elles mesurent la probabilité d'appartenir aux classes obtenues à partir de la CAH et correspondant aux types d'horaires, à savoir : les semaines longues, les semaines décalées, les horaires décalés, le temps partiel subi ou choisi et les semaines standard (catégorie prise comme modalité de référence).

Les variables explicatives retenues pour l'ensemble des agents sont les familles de métiers (ou le secteur d'activité pour le privé), le statut (ou contrat pour le privé), la catégorie socioprofessionnelle, le fait d'avoir des fonctions d'encadrement et d'être en contact avec le public, mais également des variables liées aux caractéristiques des salariés du privé et agents de la fonction publique, telles que le sexe, l'âge et la situation familiale. Pour la fonction publique, s'y ajoute le versant (FPE, FPT, FPH) ; en revanche ne sont pas reprises les familles de métiers corrélées aux versants.

Les résultats de cette modélisation sont restitués sous forme de différences moyennes des probabilités prédites par le modèle, au lieu des paramètres estimés.

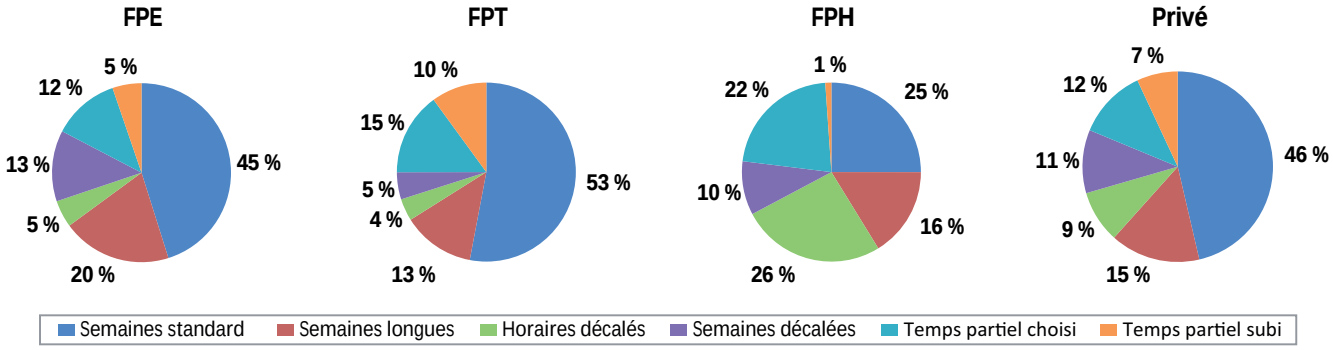
« semaine décalée », « horaires décalés », « temps partiel choisi » ou « temps partiel subi ») en fonction de certaines variables liées aux métiers ou aux caractéristiques sociodémographiques des salariés.

Parmi l'ensemble des salariés, 46 % ont des semaines « standard », seulement 25 % des agents dans la FPH

La première classe rassemble les salariés à temps plein ayant une semaine standard. Celle-ci est travaillée cinq jours par semaine (du lundi au vendredi) selon des journées standard (entre 7h et 20h), et peu travaillée le soir, la nuit et durant le week-end. Elle est considérée comme étant la plus adaptée aux rythmes biologiques et sociaux par opposition aux « horaires atypiques » qui amènent les salariés à travailler pendant des périodes habituellement consacrées au repos ou aux activités familiales et sociales (Bué et Coutrot, 2009).

Ce type de semaine est le plus répandu, bien qu'il ne concerne que 46 % des travailleurs : 44 % des agents de la fonction publique et 46 % des salariés du privé. Au sein du secteur public, 53 % des agents de la fonction publique territoriale (FPT), 45 % de ceux de la fonction publique de l'État – 47 % hors enseignants (FPE) – et seulement 25 % des agents de la fonction publique hospitalière (FPH) travaillent selon ce type d'organisation du temps de travail (Figure 1).

Figure 1 : Organisation du temps de travail selon le type d'employeur (En %)



Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.
Champ : Ensemble des salariés.
Lecture : 45 % des agents de la FPE ont des « semaines standard ».

Les horaires y sont réguliers et prévisibles : neuf travailleurs sur dix de cette classe ont les mêmes horaires tous les jours (contre 66 % de l'ensemble des salariés) et des horaires fixés à l'avance (seuls 2 % ne connaissent pas leurs horaires pour la semaine à venir contre 9 % dans l'ensemble) [Figure A1 en annexe].

Les salariés qui ont ce type de semaine ont une durée de travail hebdomadaire habituelle[3] en moyenne plus faible que dans l'ensemble (38 heures contre 39 heures pour l'ensemble des salariés à temps plein) et, de ce fait, déclarent moins souvent travailler plus de 40 heures par semaine (29 % contre 37 %) ou travailler au-delà de l'horaire prévu[4] (23 % contre 31 %).

La prévalence de ce type d'horaires est principalement liée au métier exercé. Dans le secteur public, ce type de semaine est particulièrement développé dans les familles de métiers des « finances publiques » (75 %), des « espaces verts » (62 %), de l'administration (63 %), du technique, de l'informatique et des transports (62 %) et de l'action sociale (59 %) (Figure 2). Dans le secteur privé, il est tout aussi variable et concerne 72 % des salariés des métiers de la construction et seulement un tiers de ceux des métiers de l'agriculture et du commerce.

Le métier (ou le secteur d'activité dans le privé) est la caractéristique qui joue le plus fortement sur la probabilité de travailler selon un type d'organisation du temps de travail en particulier, à l'exception du temps partiel choisi (Figure A2). À caractéristiques identiques, la probabilité de travailler selon des horaires standard dans le secteur de la construction et la famille « finances publiques » est respectivement supérieure de 19 points et de 11 points à celle du regroupement « administration et justice ».

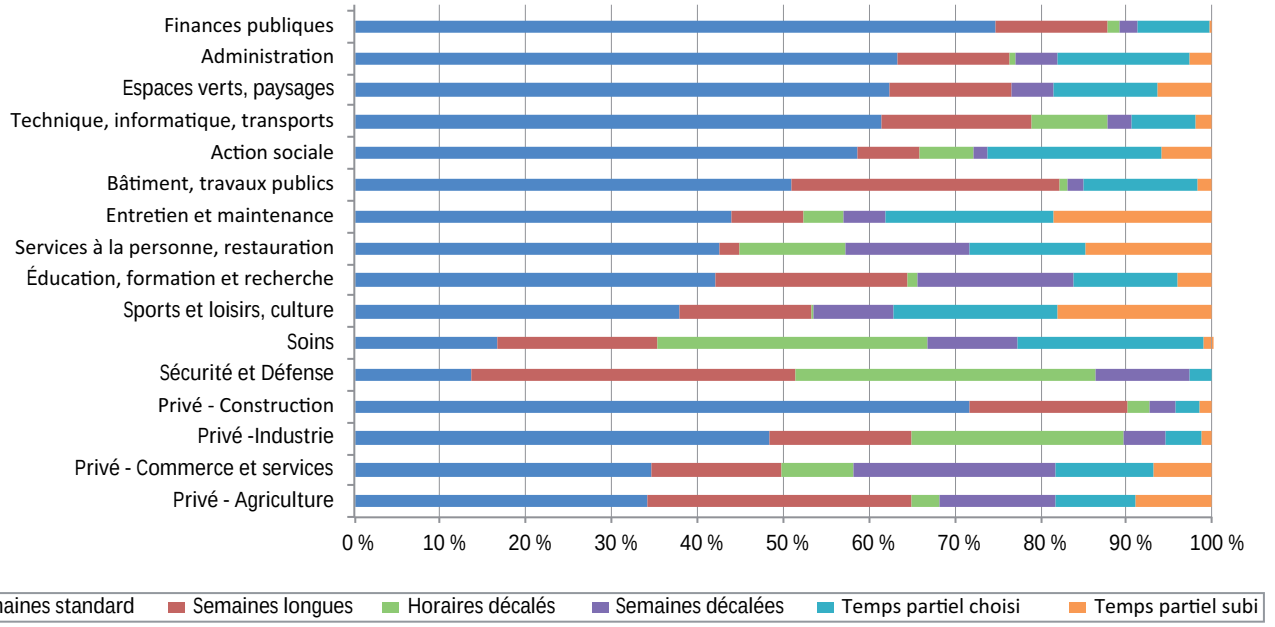
Les semaines standard sont courantes parmi les professions intermédiaires et les cadres et professions intellectuelles supérieures (respectivement 52 % et 51 % contre 45 % des ouvriers et 37 % des employés), et plus particulièrement au sein des professions intermédiaires administratives et commerciales (60 %), cadres d'entreprises (55 %) et enseignants du premier degré (52 %). Elles sont également fréquentes parmi les ouvriers du public (62 %), contrairement à leurs homologues du privé majoritairement soumis à des horaires atypiques (Figure 3). Dans la fonction publique, la catégorie socioprofessionnelle n'a pas d'impact sur la probabilité de travailler selon des semaines standard, contrairement au secteur privé où le fait d'être employé ou ouvrier diminue la probabilité de travailler selon ce type d'horaires de 13 points et de 11 points par rapport aux professions intermédiaires (Figures A6 et A7).

Enfin, ce type de semaine est légèrement plus fréquent chez les fonctionnaires (48 % contre 46 % dans l'ensemble)

3 Il s'agit de la durée habituelle travaillée par semaine dans le cadre de l'emploi principal.
4 Formulation de la question: « Vous arrive-t-il de travailler au-delà de l'horaire prévu ? Tous les jours/Souvent/Parfois/Jamais ». Les modalités regroupées ici sont « Tous les jours » et « Souvent ».

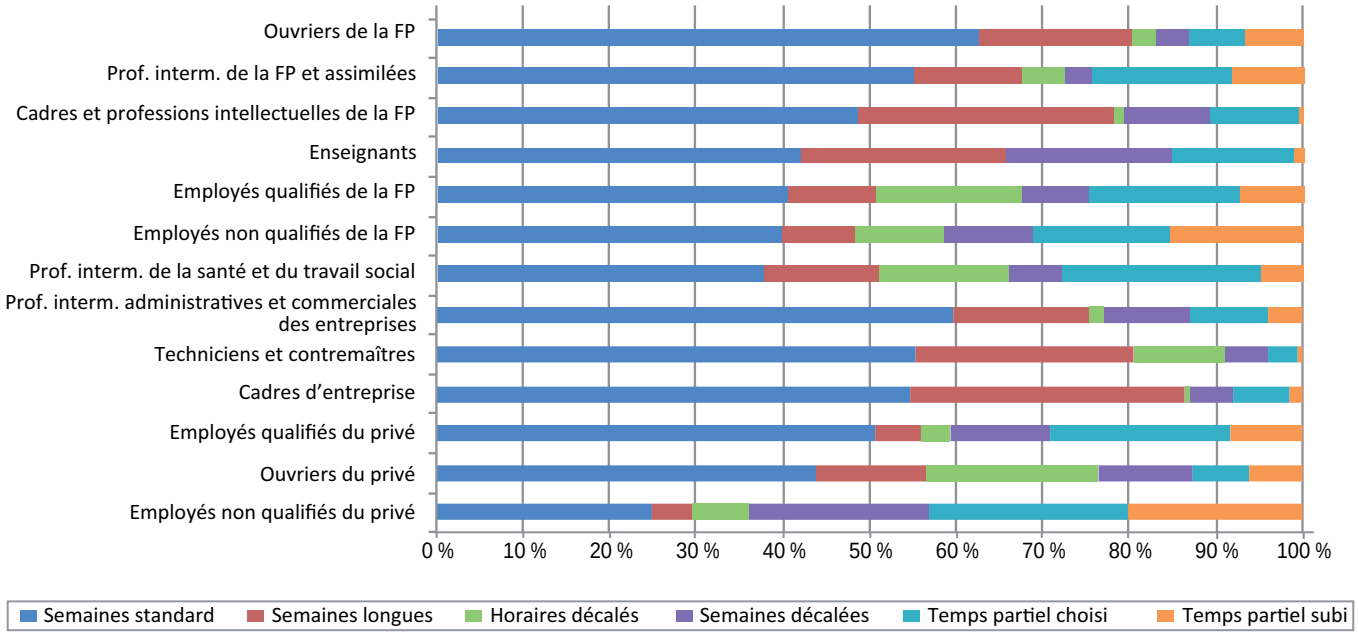
alors qu'il ne concerne que 38 % des salariés en CDD ou agents contractuels. Dans le secteur public, « toutes choses égales par ailleurs », le fait d'être fonctionnaire augmente de 8 points la probabilité d'être dans cette situation par rapport à un agent se trouvant en CDI. Dans le privé, 47 % des salariés en CDI et autant parmi les « autres contrats ou types d'embauche[5] » travaillent selon des horaires standard contre 41 % des salariés en CDD.

Figure ❷ : Organisation du temps de travail selon les familles de métiers (secteur d'activité dans le privé) (En %)



Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.
Champ : Ensemble des salariés.
Lecture : 75 % des agents de la famille de métiers « finances publiques » ont des semaines standard.

Figure ❸ : Organisation du temps de travail selon les catégories socioprofessionnelles (En %)



Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.
Champ : Ensemble des salariés.
Lecture : 62 % des ouvriers de la fonction publique ont des « semaines standard ».

5. Comprend les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, l'intérim, les stages rémunérés, les emplois aidés et le travail sans contrat.

Dans l'ensemble, 16 % des salariés ont des « semaines longues », 20 % des agents dans la FPE

Dans la classe aux « semaines longues », les durées de travail habituelles sont les plus importantes avec en moyenne 43 heures travaillées par semaine et les plus dispersées (Figure A5). Les salariés de cette classe déclarent plus souvent avoir de longues journées de travail que la moyenne et travailler plus que ce qui est prévu, sur le lieu de travail ou à l'extérieur : 63 % travaillent 40 heures et plus par semaine (contre 37 % des salariés à temps plein), 52 % travaillent au-delà des horaires prévus tous les jours ou souvent (contre 29 % de l'ensemble des salariés), 32 % emportent du travail à la maison (contre 12 % de l'ensemble des salariés), 31 % ont été joints plus de 20 fois en dehors des horaires de travail au cours des douze derniers mois (contre 12 % de l'ensemble des salariés). Ces salariés sont également proportionnellement plus nombreux à ne pas connaître leurs horaires de la semaine à venir (25 % contre 9 % de l'ensemble des salariés).

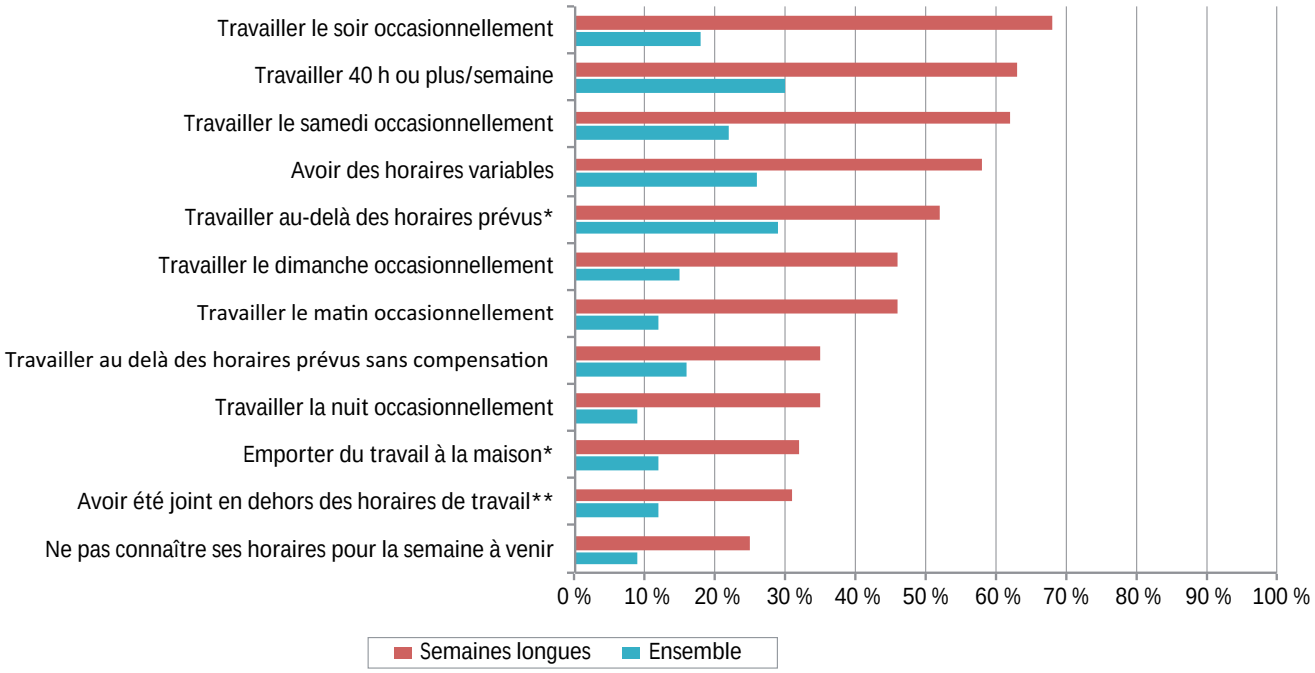
Dans cette classe, 80 % des salariés à temps plein déclarent travailler occasionnellement selon des horaires de travail décalés par rapport aux horaires standard : 68 % le soir (entre 20 heures et minuit), 46 % tôt le matin (entre 5 heures et 7 heures) et 35 % la nuit (entre minuit et 5 heures). Par ailleurs, les salariés de cette classe déclarent souvent travailler le week-end : 62 % occasionnellement le samedi et 46 % occasionnellement le dimanche (Figure 4).

Ces salariés peuvent, toutefois, bénéficier d'une plus grande souplesse dans l'organisation de leurs horaires : ils travaillent plus souvent selon des horaires variables (58 % contre 24 % dans l'ensemble) et peuvent ainsi gérer une partie de leur temps en fonction de leurs contraintes personnelles. Ils peuvent plus fréquemment s'absenter en cas d'imprévu (92 % contre 88 % dans l'ensemble) et ont plus souvent la possibilité de modifier leurs horaires en s'arrangeant avec leurs collègues (82 % contre 78 %). Enfin, ils sont moins nombreux à être soumis à des contrôles horaires (36 % contre 47 % en moyenne).

Les agents de la FPE sont les plus concernés par ce type de semaine (20 %) contre 13 % des agents de la FPT, 16 % de ceux de la FPH et 15 % des salariés du privé. Dans le secteur public, ce type de semaine est en moyenne plus répandu dans les familles de métiers de la « sécurité défense » (38 %) et du « bâtiment et des travaux publics » (31 %). Alors que la probabilité d'être soumis à des semaines longues est de 15 % dans la famille de métiers « administration et justice », elle est respectivement plus élevée, à autres caractéristiques égales, de 24 points, de 8 points et de 21 points dans ces familles de métiers.

Les semaines longues concernent principalement les cadres et professions intellectuelles supérieures : près d'un tiers d'entre eux travaillent selon ce type de semaine contre 18 % des professions intermédiaires et des ouvriers et 8 % des employés. Un agent public sur cinq travaille selon ce type d'horaires indépendamment de son statut. Ce type de semaine est surreprésenté chez les agents de catégorie A (26 % d'entre eux ont ce type de semaine). Enfin, les hommes sont plus de deux fois plus nombreux que les femmes à y être soumis (22 % contre 9 %).

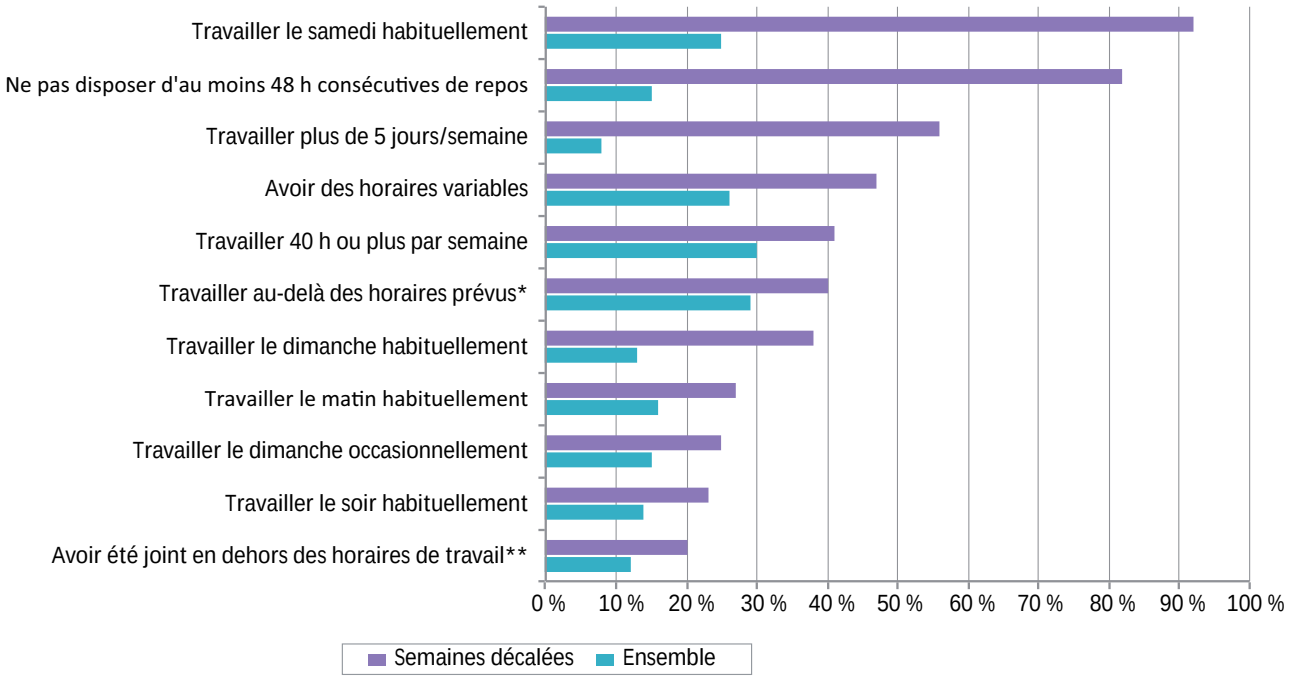
Figure 4 : Contraintes associées aux « semaines longues » (En %)



* tous les jours ou souvent
** plus de 20 fois par des collègues, des supérieurs ou des personnes extérieures à l'entreprise au cours des 12 derniers mois, pour les besoins du travail.

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.
Champ : Ensemble des salariés.
Lecture : 68 % des salariés de la catégorie « semaines longues » déclarent travailler occasionnellement le soir, 63 % au moins 40 heures par semaine, 62 % travailler occasionnellement le samedi, 46 % occasionnellement tôt le matin ou le dimanche.

Figure 5 : Contraintes associées aux « semaines décalées » (En %)



* tous les jours ou souvent
** plus de 20 fois par des collègues, des supérieurs ou des personnes extérieures à l'entreprise au cours des 12 derniers mois, pour les besoins du travail.

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.
Champ : Ensemble des salariés.
Lecture : 92 % des salariés de la catégorie « semaines décalées » déclarent travailler habituellement le samedi.

La catégorie socioprofessionnelle, le fait d'encadrer et le statut font varier significativement la probabilité de travailler selon ce type de semaine. Ainsi, les cadres (par rapport aux professions intermédiaires), les salariés ayant des fonctions d'encadrement ponctuelles ou habituelles et les fonctionnaires (par rapport aux contractuels en CDI) ont des probabilités supérieures de travailler selon des semaines longues. À l'inverse, le fait d'être une femme diminue « toutes choses égales par ailleurs » cette probabilité de 9 points.

Un salarié sur dix travaille selon des semaines décalées, mais près d'un quart des salariés du commerce et un enseignant sur cinq

Les salariés de cette catégorie travaillent habituellement presque tous le samedi (92 %) et plus souvent que l'ensemble des salariés, le dimanche (38 %) [Figure 5]. Ils ont aussi plus fréquemment des journées de travail habituellement décalées : 23 % ont l'habitude de travailler le soir et 27 % tôt le matin (entre 5h et 7h).

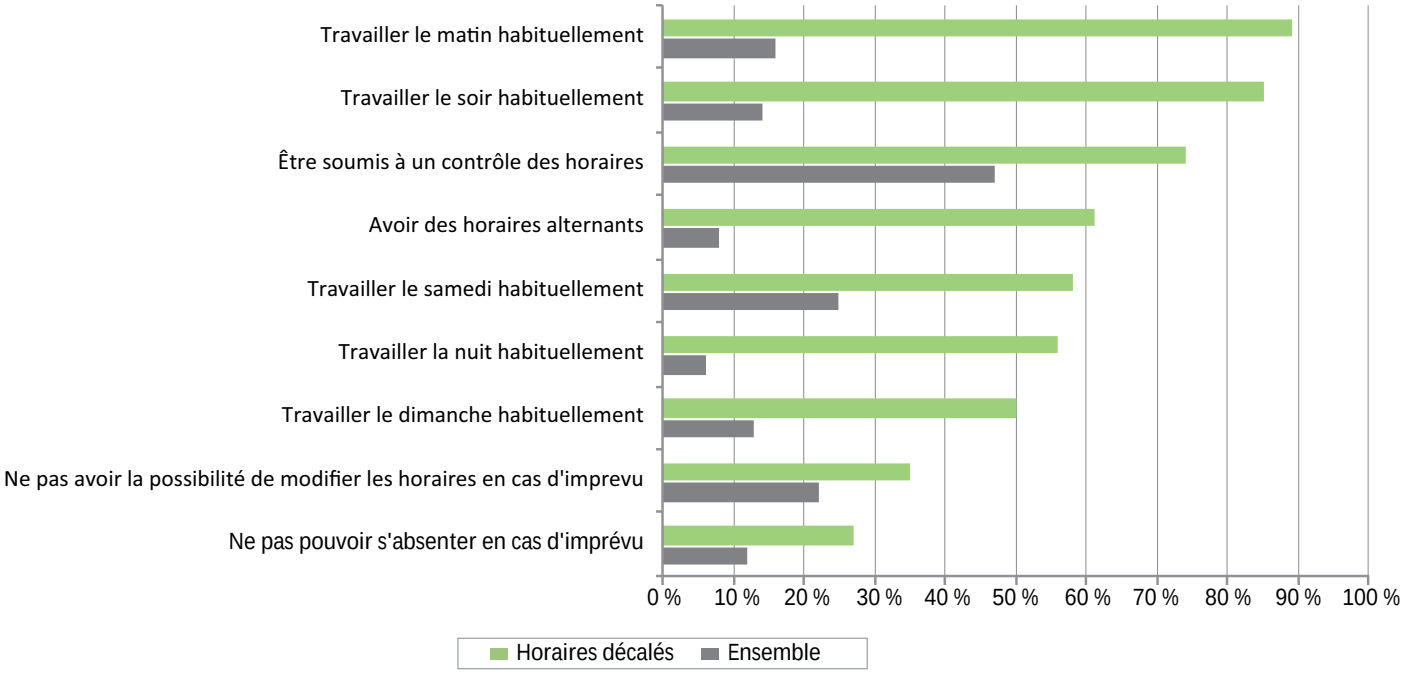
Ils sont 10 % à être soumis à ce type d'horaires. La FPT se distingue des autres catégories d'employeurs avec seulement 4 % de ses agents concernés contre 12 % dans la FPE, 10 % dans la FPH et 11 % dans le privé.

Ces salariés cumulent plusieurs contraintes de durée de travail et ont une organisation du travail particulièrement rigide : 82 % ne disposent pas de 48 heures de repos au cours d'une semaine[6] (contre 15 % pour l'ensemble des salariés), 56 % travaillent plus de 5 jours par semaine (contre 8 %), 47 % des salariés de cette classe ont des horaires variables (contre 26 % dans l'ensemble), 41 % consacrent plus de 40 heures par jour à leur activité et presque autant travaillent au-delà des horaires prévus. Ils sont 20 % à avoir été joints au moins 20 fois par téléphone en dehors des horaires de travail au cours des douze derniers mois. Au total, ces salariés travaillent en moyenne 41 heures par semaine, soit plus que ceux travaillant selon des semaines standard et moins que ceux ayant des semaines longues.

Ces contraintes sont caractéristiques des métiers du commerce et des services (notamment parmi les employés non qualifiés du privé) où ce type d'horaires (et le contact avec le public) est particulièrement répandu (23 %) suivis des familles de métiers de la fonction publique « éducation, formation et recherche » (18 %) et « services à la personne » (14 %) ainsi que dans le secteur privé agricole (13 %). « Toutes choses égales par ailleurs », l'appartenance à la famille « éducation, formation et recherche » est, toutefois, la caractéristique qui augmente le plus le risque d'avoir des « semaines décalées » (+20 points en comparaison des métiers « administration et justice »), bien que les autres familles de métiers précitées aient elles aussi une influence significativement positive sur cette probabilité. Avoir un métier en contact avec le public accroît également la probabilité de travailler selon ce type d'horaires (+6 points). Dans cette classe, neuf salariés sur dix sont en relation avec le public (95 % dans le secteur public et 86 % dans le privé).

6. Des dérogations peuvent remettre en cause le droit au repos hebdomadaire des salariés.

Figure 6 : Contraintes associées aux « horaires décalés » (En %)



Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.
Champ : Ensemble des salariés.
Lecture : 89 % des salariés de la catégorie « horaires décalés » déclarent travailler habituellement tôt le matin.

En lien avec ces éléments, dans le secteur privé, les employés non qualifiés (21 %) sont plus souvent concernés par les « semaines décalées », alors que, dans la fonction publique, ce type d'horaires touche plus souvent les agents publics de catégorie A (15 %) et plus souvent les enseignants (19 %) – en particulier ceux du secondaire (24 %). Au sein de cette classe, les enseignants se distinguent par la forte proportion d'agents déclarant travailler habituellement le dimanche (56 %) et des durées de travail plus élevées (72 % travaillent plus de 40 heures par semaine, 57 % travaillent au-delà des horaires prévus et 98 % emportent du travail à la maison).

Dans l'ensemble, 9 % des salariés ont des « horaires décalés », et dans la FPH, ils sont 26 %

L'analyse réalisée permet de distinguer une dernière classe de salariés à temps plein travaillant selon des horaires décalés en comparaison avec une journée de travail classique. La quasi-totalité des salariés et agents de cette classe déclarent avoir des horaires habituellement décalés, en particulier tôt le matin (89 %) et le soir (85 %). Ils travaillent également en majorité habituellement la nuit (56 %), le samedi (58 %) et le dimanche (50 %) (Figure 6). Ce type d'horaires concerne 26 % des agents de la FPH contre 5 % dans la FPE, 4 % dans la FPT et 9 % dans le privé.

Ces salariés travaillent beaucoup plus souvent en horaires alternés (61 % des salariés de cette classe sont concernés), en équipes 2x8 et 3x8. L'alternance des horaires est un cas fréquent de rythme de travail cyclique, c'est-à-dire qui se répète à l'identique sur une période supérieure à la semaine : les horaires sont les mêmes au cours d'un cycle mais ils varient d'un cycle à l'autre, par exemple entre la tranche du matin et celle de l'après-midi (2x8) ou entre les tranches du matin, de l'après-midi et de la nuit (3x8). Ces salariés ont, de ce fait, plus souvent l'obligation de dormir hors de chez eux pour le travail au moins une fois par semaine (9 % et jusqu'à 33 % parmi les métiers de la sécurité - défense). Par ailleurs, ils déclarent plus souvent que les autres salariés ne pas disposer d'un repos hebdomadaire d'au moins 48 heures consécutives (18 % pour l'ensemble de la classe et jusqu'à 32 % dans la FPH).

Ce type d'organisation se caractérise par des horaires particulièrement contraints : plus souvent contrôlés que ceux des autres salariés (74 % contre 47 % dans l'ensemble). Les salariés de cette classe sont également proportionnellement plus nombreux à ne pas avoir la possibilité, en cas d'imprévu, de modifier leurs horaires en s'arrangeant avec leurs collègues (35 % contre 22 %) et à ne pas pouvoir s'absenter en cas d'urgence familiale (27 % contre 12 %).

Dans le privé, l'industrie est caractéristique de ce type d'organisation du temps de travail qui concerne majoritairement les ouvriers. Dans la fonction publique, ces horaires sont plus fréquents dans les métiers de la sécurité - défense, notamment parmi les employés qualifiés[7] (35 %), les professions de soins (aides-soignants et infirmiers, en particulier) (30 %) et les services à la personne (33 % dans le versant hospitalier) [Figure 2], des familles de métiers dans lesquelles l'alternance des équipes est indispensable

7 Police, agents de sécurité et de surveillance, surveillants de l'administration pénitentiaire ou gendarmes.

afin d'assurer la continuité du service et la permanence des soins. « Toutes choses égales par ailleurs », relativement à la famille des métiers « administration et justice » (4 %), la probabilité d'avoir des journées habituellement décalées est bien plus élevée dans les familles des métiers du soin (+50 points) ainsi que ceux de la sécurité-défense (+33 points) et, dans une moindre mesure, dans les secteurs des services à la personne (+14 points) et de l'industrie (+9 points). Le fait d'être employé (et ouvrier mais uniquement dans le privé) fait également s'accroître de façon significative le risque d'être soumis à ce type d'horaires.

À ces classes composées de salariés à temps plein, on ajoute deux autres classes de salariés à temps partiel distinguées selon que le temps partiel est choisi ou non.

Parmi l'ensemble des salariés, 19 % sont à temps partiel : 12 % à temps partiel choisi et 7 % à temps partiel subi

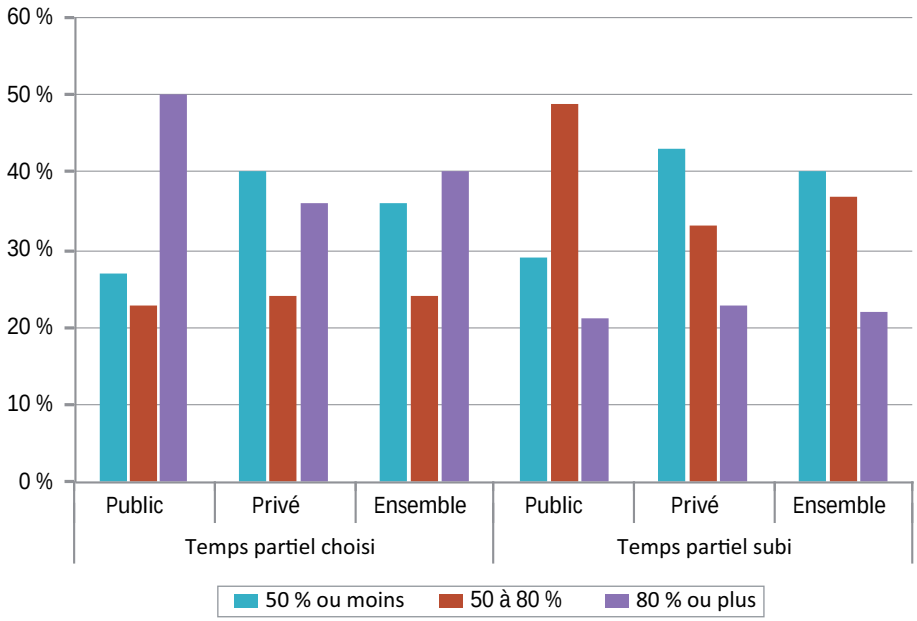
Les salariés à temps partiel composent les deux dernières classes. On distingue deux types de temps partiel : il sera dit « subi » lorsque le salarié déclare travailler à temps partiel faute d'avoir trouvé un travail à temps plein. On parlera de temps partiel « choisi » dans tous les autres cas, ce choix étant souvent lié au besoin d'adapter sa vie professionnelle à des contraintes extérieures[8].

Au total, 19 % des salariés travaillent à temps partiel. Cette proportion, légèrement plus élevée dans la fonction publique (21 % selon l'enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux) que dans le privé (19 %), varie en fonction des familles de métiers et du secteur d'activité dans le privé. Près de neuf salariés à temps partiel sur dix déclarent travailler en contact avec le public (73 % de l'ensemble des salariés). Environ quatre contractuels ou salariés en CDD sur dix ont réduit leur temps de travail (soit, deux fois plus que les fonctionnaires et contractuels en CDI). Le temps partiel concerne surtout les femmes : 82 % des salariés et agents à temps partiel sont des femmes et 32 % des femmes sont à temps partiel (contre 7 % des hommes).

En moyenne, les salariés à temps partiel travaillent 23 heures par semaine et près de 40 % ont une quotité de travail inférieure ou égale à un mi-temps. La durée hebdomadaire, et la quotité de travail (Figure 7), des salariés à temps partiel choisi est en moyenne plus élevée que celle des salariés à temps partiel subi (23,6 heures en moyenne contre 21,8 heures). Les écarts de durées et de quotité entre ces situations de temps partiel choisi et subi sont plus marqués dans le secteur public que dans le privé. Les agents à temps partiel choisi ont en moyenne une durée de travail de 25,6 heures par semaine et 50 % ont une quotité d'au moins 80 % tandis que ceux à temps partiel subi travaillent en moyenne 22,2 heures par semaine et 21 % ont une quotité de travail d'au moins 80 %. Dans le secteur privé, les salariés à temps partiel choisi travaillent en moyenne 1,2 heure de plus que ceux à temps partiel subi.

La part des salariés à temps partiel choisi s'élève à 12 %, soit près des deux tiers des salariés à temps partiel. Ce type d'organisation du travail est plus fréquent dans la fonction publique que dans le privé (15 % contre 12 %) et concerne plus d'un agent de la FPH sur cinq (12 % dans la FPE et 15 % dans la FPT). Il est principalement répandu parmi les professions intermédiaires de la santé et du travail social

Figure 7 : Répartition des salariés et agents de la fonction publique à temps partiel selon la nature du temps partiel et la quotité de travail (En %)



Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.
Champ : Ensemble des salariés à temps partiel.
Lecture : 27 % des agents de la fonction publique à temps partiel choisi ont une quotité de travail de 50 % ou moins.

8 L'enquête Conditions de Travail – Risques psychosociaux 2016 permet de distinguer plusieurs des raisons qui peuvent motiver le choix de travailler à temps partiel, soit pour exercer une autre activité professionnelle, pour suivre des études ou une formation, pour raison de santé, pour s'occuper de ses enfants ou d'un autre membre de sa famille, pour faire des travaux domestiques, disposer de plus de temps libre ou pour une autre raison.

(23 %) ainsi que les enseignants du premier degré (17 %). Les femmes sont 22 % à choisir de réduire leur temps de travail contre 3 % des hommes. Cette part augmente avec le nombre d'enfants à charge. La garde d'enfant est, en effet, la première motivation évoquée quel que soit le secteur d'activité pour expliquer un temps de travail réduit (44 % des femmes à temps partiel choisi et 10 % de leurs homologues masculins). Elle est mentionnée par les salariés à temps partiel choisi dans une moins grande proportion dans le privé que dans la fonction publique (respectivement 37 % et 44 %) où existe un temps partiel accordé de droit, notamment pour ce motif (Baradji *et al*., 2016). Le sexe suivi de la situation familiale, sont les caractéristiques qui ont le plus d'impact sur la probabilité d'être à temps partiel choisi. « Toutes choses égales par ailleurs », une femme a une probabilité supérieure de 16 points d'être à temps partiel choisi par rapport à un homme. Le fait d'avoir au moins un enfant âgé de moins de 3 ans accroît cette probabilité de 13 points.

Le temps partiel subi ou temps incomplet est presque aussi répandu dans le secteur privé (7 % des salariés) que dans la fonction publique (6 % des agents de l'ensemble de la fonction publique). Plus fréquent dans la FPT (10 % contre 5 % des agents dans la FPE et 1 % dans la FPH), ce type de temps partiel est particulièrement développé dans les familles de métiers des sports, des loisirs, de l'animation et de la culture, de l'entretien et de la maintenance et des services à la personne. Dans la fonction publique, comme dans le privé, les employés non qualifiés (16 % dans la fonction publique et 20 % dans le privé) sont les premiers concernés. Au sein de la fonction publique, les agents en CDD (29 % dans la fonction publique et 37 % dans la FPT) sont plus souvent à temps partiel subi ou temps incomplet. Les agents de catégorie C y sont également surreprésentés : 11 % sont à temps partiel subi et 88 % des agents publics à temps partiel subi sont de catégorie C. « Toutes choses égales par ailleurs », le fait de travailler à temps partiel subi dépend fortement de la famille de métiers (en particulier ceux des sports, des loisirs, de l'animation et de la culture), du statut et de la catégorie socioprofessionnelle.

En termes d'organisation du temps de travail, l'ensemble des salariés à temps partiel présente généralement moins de contraintes horaires que la moyenne des salariés, à l'exception des horaires variables (34 % contre 26 % pour l'ensemble des salariés), du travail habituel le samedi (30 % contre 24 %) et de l'impossibilité de modifier leurs horaires en cas d'imprévu (18 % contre 12 % pour l'ensemble des salariés).

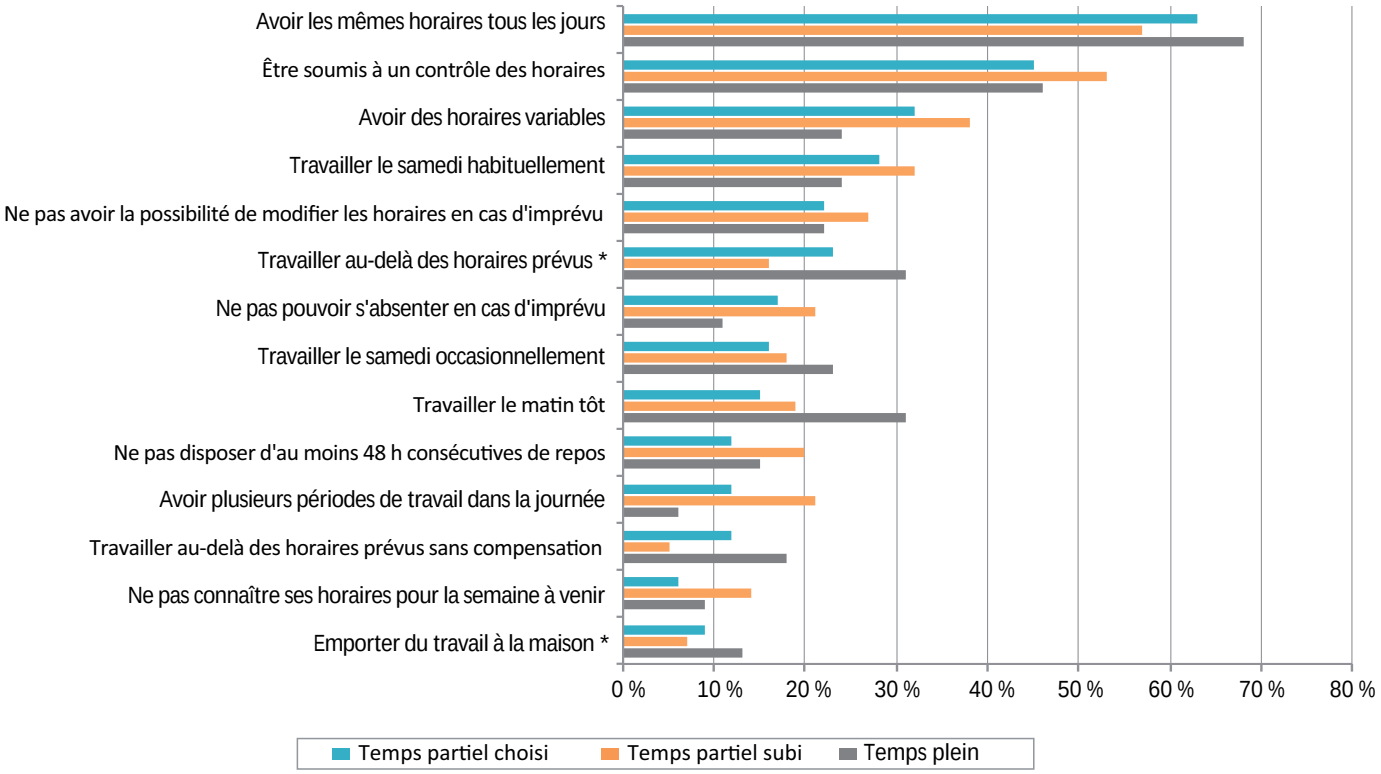
Les conditions d'emploi sont en moyenne moins favorables pour les salariés à temps partiel subi que pour ceux à temps partiel choisi (Figure 8), en particulier dans le secteur privé. Tous secteurs confondus, les salariés à temps partiel subi sont moins nombreux à avoir des horaires réguliers, sont plus souvent soumis à des horaires décalés (tôt le matin ou le samedi), imprévisibles ou rigides (horaires contrôlés et difficultés à faire face à l'imprévu) et à des journées de travail morcelées[9]. Ils travaillent plus souvent cinq jours ou plus par semaine (55 % contre 34 %) malgré des quotités de travail plus faibles (Figure 7) et sont plus nombreux à ne pas disposer de 48 heures consécutives de repos hebdomadaire.

Les salariés à temps partiel choisi sont quant à eux plus souvent soumis à des durées de travail plus importantes : ils travaillent ainsi plus fréquemment au-delà de l'horaire prévu – en particulier dans le secteur public, le plus souvent sans compensation. Enfin, près d'un agent du public à temps partiel choisi sur cinq emporte du travail à la maison.

Au total, le travail selon des horaires atypiques concerne 54 % des salariés et agents de la fonction publique. Les salariés dans cette situation déclarent moins souvent que les autres pouvoir concilier leur vie professionnelle et personnelle. Seulement deux tiers des salariés soumis à des horaires décalés ou ayant des semaines décalées, et près de trois salariés sur quatre soumis à des semaines longues déclarent que leurs horaires s'accordent bien, en général, avec leurs engagements sociaux et familiaux en dehors de leur travail contre 90 % de ceux travaillant selon des horaires standard et 84 % à temps partiel, choisi ou subi (Figure A1).

9 Travail réparti sur plusieurs périodes au cours de la journée (ou nuit).

Figure 8 : Contraintes associées au temps partiel choisi et subi (En %)



* tous les jours ou souvent

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.
Champ : Ensemble des salariés.
Lecture : 63 % des salariés à temps partiel choisi ont les mêmes horaires tous les jours.

ANNEXES

Figure A❶ : Organisation du temps de travail, durées et flexibilité selon les classes d'organisation du temps de travail (En %)

	Temps plein				Temps partiel	
	Semaines standard	Semaines longues	Semaines décalées	Horaires décalés	Choisi	Subi
Avoir les mêmes horaires tous les jours	91	39	49	21	63	57
Avoir des horaires alternants	1	4	4	61	5	5
Avoir des horaires variables	8	58	47	18	32	38
Travailler le matin habituellement	6	7	27	89	9	11
Travailler le soir habituellement	2	5	23	85	14	12
Travailler la nuit habituellement	0	0	6	56	3	3
Travailler le matin occasionnellement	4	46	14	1	6	8
Travailler le soir occasionnellement	6	68	23	3	11	11
Travailler la nuit occasionnellement	1	35	13	5	6	3
Travailler le samedi habituellement	8	8	92	58	28	32
Travailler le dimanche habituellement	2	4	38	50	13	14
Travailler le samedi occasionnellement	15	62	5	22	16	18
Travailler le dimanche occasionnellement	5	46	25	10	14	14
Travailler plus de 5 jours par semaine*	0	3	56	6	5	10
Travailler 5 jours par semaine*	90	88	38	69	29	45
Travailler moins de 5 jours par semaine*	10	9	6	25	66	45
Nombre moyen d'heures travaillées par semaine*	38	43	41	38	24	22
Travailler 40h ou plus par semaine	29	63	41	26	3	0
Travailler au delà des horaires prévus tous les jours ou souvent	23	52	40	20	23	16
Travailler au delà des horaires prévus sans compensation	14	35	21	7	12	5
Emporter du travail à la maison tous les jours ou souvent	8	32	15	1	9	7
Avoir été joint en dehors des horaires de travail plus de 20 fois par ses collègues ou l'extérieur au cours des 12 derniers mois	6	31	20	7	9	8
Ne pas disposer d'au moins 48h consécutives de repos	2	7	82	18	12	20
Être obligé de dormir hors de chez soi pour le travail une fois par semaine ou plus*	1	9	5	9	2	1
Avoir plusieurs périodes de travail dans la journée*	5	6	13	4	12	21
Être soumis à un contrôle des horaires	43	36	53	74	45	53
Ne pas connaître ses horaires pour la semaine à venir	2	25	14	7	6	14
Ne pas avoir la possibilité de modifier les horaires en cas d'imprevu	20	18	27	35	22	27
Ne pas pouvoir s'absenter en cas d'imprévu	7	8	17	27	17	21
Être en relation avec le public	68	78	88	51	83	86
Avoir des horaires de travail qui s'accordent bien avec les engagements sociaux et familiaux	90	72	65	66	84	84

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.
Champ : Ensemble des salariés.
Lecture : 91 % des salariés qui travaillent selon des semaines standard ont les mêmes horaires tous les jours.
* Variables n'ayant pas servi à la construction de la classification.

Figure A❷ : Effets moyens[1] des différentes caractéristiques des salariés sur la probabilité d'être dans les différentes classes de type d'horaires (En points)

		Type d'horaires				
	Semaines standard	Semaines longues	Horaires décalés	Semaines décalées	Temps partiel choisi	Temps partiel subi
Familles de métiers (secteur d'activité dans le privé)						
Agriculture	-24.0***	+20,8***	-2,4***	+9,2**	-2.0	-1,6
Construction	+18,8***	+0,3	-2,4***	-3,2**	-8,6***	-4,9***
Industrie	-1,9	+2,4*	+9.0***	+1,7	-6,7***	-4,5***
Commerce	-15,1***	+2,2	+1,9**	+14.0***	-1.0	-2.0***
Administration	réf (54,8)	réf (15,2)	réf (3,5)	réf (5,7)	réf (14,6)	réf (6,1)
Action sociale	-9,9	-8,6***	+15,3**	-3,4**	-0,1	+6,8
BTP	-8,2	+7,7*	-2,5***	-3,7**	+10,5*	-3,8*
Entretien, maintenance	-6,3*	+0,8	+2,9**	-2.0*	-0,4	+5.0**
Espaces verts, paysages	-1,2	-4,2	-3,5***	-2,2	+11,3	-0,2
Finances publiques	+10,8*	-5,2	+1,4	-2,3	-1.0	-3,7
Éducation, formation, recherche	-21,3***	-1,6	+2,3	+20,2***	-2,7	+3,1
Sécurité et défense	-41,2***	+23,6***	+33.0***	+0,8	-10,4***	-5,9***
Services à la personne, restauration	-7,6**	-10,8***	+13,9***	+5,7***	-5,3**	+4.0
Soins	-43,3***	-2,2	+49,5***	+1,9	-1.0	-4,9***
Sports, loisirs, culture	-22,1***	-3,8	-2,1*	+7,9***	+3,4	+16,7***
Technique, informatique et transports	-3,3	-3,7	+10.0***	-2,4**	+0,2	-0,8
Contact avec le public						
Ne pas être en contact avec le public	réf (54,1)	réf (11,3)	réf (14,3)	réf (5,2)	réf (11,7)	réf (3,5)
Être en contact avec le public	-10,7***	+6,7***	-6,6***	+5,6***	+2,8**	+2,2***
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres et professions intellectuelles supérieures	-2,3	+10,5***	-6,3***	+0,6	-1,4	-1,1**
Professions intermédiaires	réf (52,4)	réf (18,2)	réf (7,2)	réf (6,6)	réf (13)	réf (2,6)
Employés	-10,8***	-10,6***	+5,5***	+8,7***	+2,4**	+4,7***
Ouvriers	-11,3***	-5,7***	+7,3***	+3,7***	+0,8	+5,2***
Encadrement						
Ne pas avoir de fonction d'encadrement	réf (46,5)	réf (13,3)	réf (9,4)	réf (8,7)	réf (16)	réf (6,1)
Avoir des fonctions d'encadrement	+0,1	+6,3***	+0,2	+2,8***	-5,8***	-3,7***
Statut (ou contrat)						
Fonctionnaire	+11,8***	+4,2***	-6,4***	-1,3	-1,9	-6,4***
CDI	réf (41,8)	réf (14,3)	réf (12,7)	réf (9,7)	réf (14)	réf (7,5)
CDD	-4,7	-2,2	-1,3	-1,7	+4,2**	+5,7***
Autres statuts de la fonction publique[2]	+1.0	+4,1	-7,7***	+2,7	+4,1	-4,2**
Autres contrats du privé[3]	-1,1	-0,6	+2,7	+3,2	-6.0***	+1,8
Sexe						
Homme	réf (48,2)	réf (20,9)	réf (12,4)	réf (10,9)	réf (4)	réf (3,5)
Femme	-2,6**	-9.0***	-4,9***	-1,9**	+15,8***	+2,6***
Tranches d'âge						
Moins de 30 ans	+7,3**	-2,8*	-0,1	-1,3	-4,7***	+1,6*
30 à 39 ans	+5.0***	-2.0	1,4	-1,5*	-3,1***	0,2
40 à 49 ans	réf (43,2)	réf (17,5)	réf (9,2)	réf (10,5)	réf (15)	réf (4,6)
50 ans et plus	+2,3	-1,9	-0,4	-1,3	0,7	0,7
Situation familiale						
Ne pas avoir d'enfant de moins de 3 ans	réf (46,7)	réf (16)	réf (9,4)	réf (9,6)	réf (12,9)	réf (5,3)
Avoir un enfant de moins de 3 ans	-10,5***	0,6	-0,8	-0,8	+12,6***	-1.0

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.
Champ : Ensemble des salariés.
Lecture : Un homme a une probabilité de 48,2 % de travailler selon une semaine standard. Pour toutes autres variables du modèle égales, une femme a une probabilité de travailler selon ce type d'horaire inférieure de 2,6 points.
Note : *** : significatif au seuil de 1%; ** : significatif au seuil de 5%; * : significatif au seuil de 10%. Ces significativités ont été obtenues par bootstrap avec tirage avec remise de 100 échantillons de la taille de l'échantillon initial.
(1) Différences moyennes des probabilités prédites pour les différentes variables de la modélisation.
(2) Militaires, ouvriers d'État, assistant(e)s maternel(le)s, personnel médical hospitalier, enseignants du privé, apprentis, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés.
(3) Intérimaires, apprentis, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés.

Figure A❸ : Catégories socioprofessionnelles, encadrement et statuts (ou contrats) selon les différentes classes d'organisation du temps de travail (En %)

	Temps plein				Temps partiel		Ensemble
	Semaines standard	Semaines longues	Semaines décalées	Horaires décalés	Choisi	Subi	
Cadres et professions intellectuelles supérieures, dont :	51	31	8	1	8	1	100
Cadre et professions intellectuelles supérieures de la FP	49	29	10	1	10	1	100
Cadres d'entreprise	55	32	5	1	7	2	100
Professions intermediaires dont :	52	18	7	7	12	3	100
Professions intermédiaires de la FP et assimilées	55	12	3	5	16	8	100
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	38	14	6	15	23	5	100
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	60	16	10	1	9	4	100
Techniciens et contremaîtres	55	25	5	11	3	1	100
Employés, dont :	37	8	6	14	21	13	100
Employés non qualifiés de la FP	40	8	10	10	16	16	100
Employés qualifiés de la FP	40	10	8	17	17	7	100
Employés non qualifiés du privé	25	4	21	7	23	20	100
Employés qualifiés du privé	51	5	11	3	21	8	100
Ouvriers, dont :	45	18	13	10	7	6	100
Ouvriers de la FP	62	18	4	3	7	7	100
Ouvriers du privé	44	13	11	20	7	6	100
Salariés ayant des fonctions d'encadrement	48	24	11	8	7	2	100
Enseignants	42	24	19	0	14	1	100
Premier degré	52	16	13	0	17	2	100
Second degré	36	28	24	1	11	0	100
Supérieur	32	32	19	-	14	2	100
Fonctionnaires	48	19	9	15	14	1	100
CDI (yc contractuels de la FP)	47	16	11	18	12	6	100
CDD (yc contractuels de la FP)	38	9	8	38	18	20	100
Autres statuts de la FP(1)	30	22	14	23	19	4	100
Autres contrats du privé(2)	47	11	13	13	5	8	100

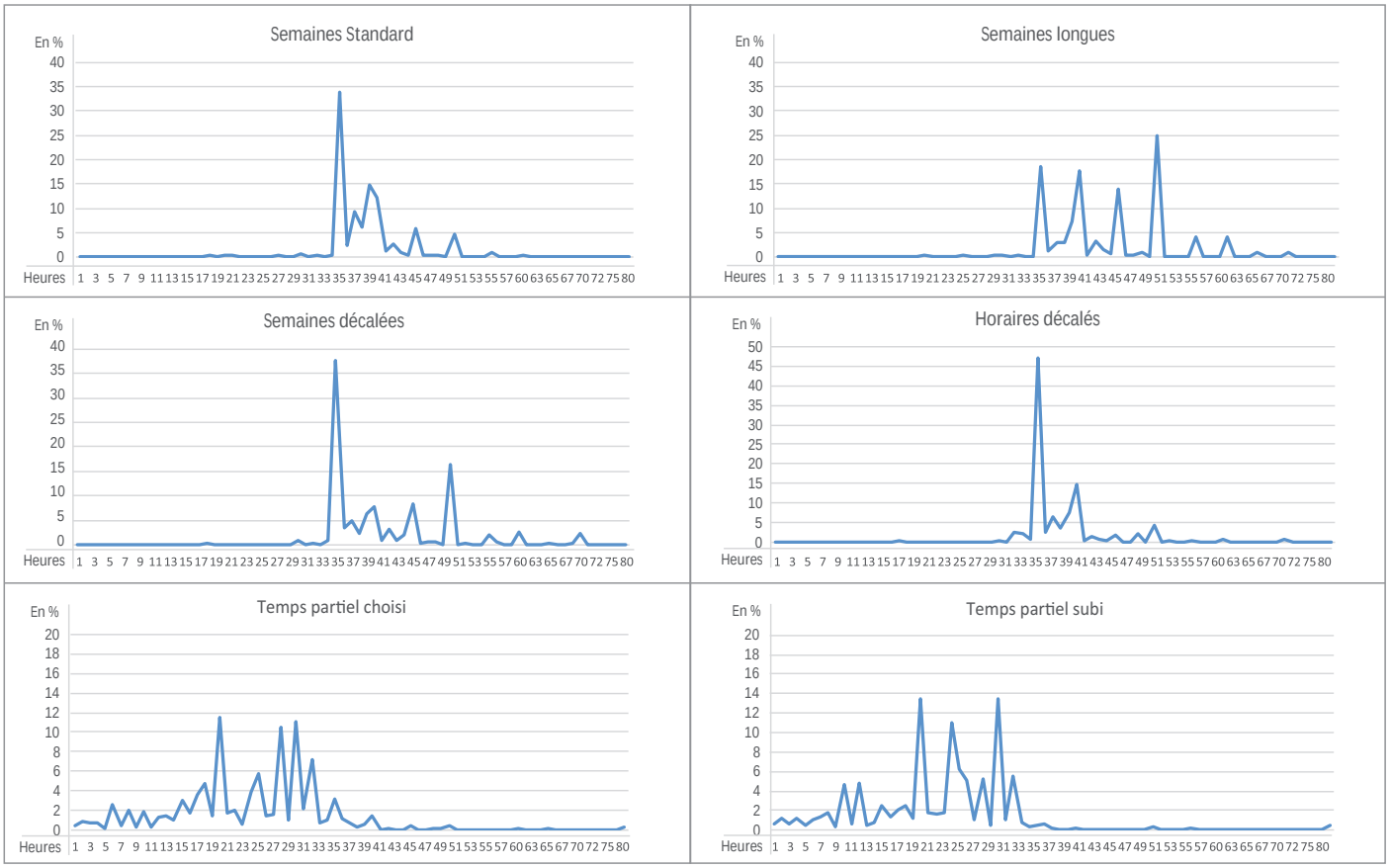
Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.
Champ : Ensemble des salariés.
Lecture : 49 % des cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique (hors enseignants) travaillent selon des semaines standard.
(1) Militaires, ouvriers d'État, assistant(e)s maternel(le)s, personnel médical hospitalier, enseignants du privé, apprentis, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés.
(2) Intérimaires, apprentis, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés.

Figure A❹ : Profils des salariés selon les classes d'organisation du temps de travail (En %)

	Temps plein				Temps partiel		Ensemble
	Semaines standard	Semaines longues	Semaines décalées	Horaires décalés	Choisi	Subi	
Hommes	49	22	11	12	3	3	100
Femmes	43	9	10	6	22	10	100
Moins de 30 ans	46	12	12	9	11	10	100
30 à 49 ans	45	17	10	10	12	5	100
50 ans et plus	47	15	9	8	14	7	100
Aucun diplôme	38	9	13	13	12	15	100
Diplôme inférieur au baccalauréat	42	12	13	11	12	8	100
Baccalauréat	42	13	10	12	14	9	100
Diplôme du supérieur	52	21	8	4	12	3	100
Pas d'enfant	48	13	11	9	10	8	100
1 enfant	47	17	9	9	11	7	100
dont 1 enfant de moins de 3 ans	48	23	10	7	7	5	100
2 enfants	44	18	10	8	16	4	100
dont au moins 1 enfant de moins de 3 ans	37	17	8	8	26	4	100
3 enfants ou plus	37	16	11	12	18	7	100
dont au moins 1 enfant de moins de 3 ans	31	14	11	17	20	7	100
Ensemble	**46**	**16**	**10**	**9**	**13**	**7**	**100**

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.
Champ : Ensemble des salariés.
Lecture : 49 % des hommes travaillent selon des semaines standard.

Figure A❺ : Distribution des durées habituelles hebdomadaires de travail selon le type de semaine



Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.
NB : Durée travaillée dans le cadre de l'emploi principal.
Champ : Ensemble des salariés.
Lecture : 38 % des salariés aux semaines décalées déclarent travailler 35 heures par semaine. Parmi les salariés à temps partiel subi, 13,5 % déclarent travailler 30 heures par semaine.

Figure A⑥ : Effets moyens[1] des différentes caractéristiques des agents de la fonction publique sur la probabilité d'être dans les différentes classes de type d'horaires (En points)

	Type d'horaires					
	Semaines standard	Semaines longues	Horaires décalés	Semaines décalées	Temps partiel choisi	Temps partiel subi
Versants						
FPE	-4,5**	+0,3	+4,4***	+2,1*	-1,8	-0,5
FPT	réf (50,4)	réf (17,5)	réf (6,4)	réf (5,2)	réf (16,3)	réf (4,1)
FPH	-14,7***	+1,6	+4,4***	+9,3***	+2,5	-3,1***
Familles de métiers						
Administration	réf (59,2)	réf (16)	réf (5,7)	réf (1,1)	réf (16,3)	réf (1,7)
Action sociale	+2,1	-7,2*	-2,4	+6.0***	-2,8	+4,3
BTP	-17,6***	+10,8***	-2,6	+0,2	+10,4	-1,2
Entretien, maintenance	-10,9***	+1,2	-0,8	+2,6***	+5,4	+2,5**
Espaces verts, paysages	-14,7	-3,8	-0,2	-1,1	+20,4	-0,7
Finances publiques	+10,7*	-4,7	-3,5	+1,6	-3,3	-0,7
Education, formation, recherche	-15,7***	+2,7	+13,5***	+1,3	-3,9	+2,1
Sécurité et Défense	-43,3***	+29,9***	+2,8	+23,3***	-11,1***	-1,7**
Services à la personne, restauration	-11.0**	-11,5***	+10,8***	+11,4***	-2,4	+2,7*
Soins	-32,1***	+4.0	+5,5***	+19,9***	+1,9	+0,7
Sports, loisirs, culture	-20,4***	-0,5	+10,7***	-0,2	+2,6	+7,8***
Technique, informatique et transports	-8,5**	-2,9	-2,3*	+14,3***	-0,7	+0,1
Contact avec le public						
Ne pas être en contact avec le public	réf (58,6)	réf (12,6)	ref (5)	réf (7,9)	réf (14,2)	réf (1,8)
Etre en contact avec le public	-16,9***	+5,9***	+5.0***	+2,5	+1,8	+1,6
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres et professions intellectuelles supérieures	-3,9	+11.0***	+5,8***	-7,3***	-4,2*	-1,3**
Professions intermédiaires	réf (46,3)	réf (18,3)	réf (5,7)	réf (8,6)	réf (19,2)	réf (1,9)
Employés	-3,5	-8.0***	+7,7***	+6,4***	-5,2***	+2,6*
Ouvriers	+4.0	-0,5	+2,2	-3,2	-9,5**	+7.0*
Encadrement						
Ne pas avoir de fonction d'encadrement	réf (44,7)	réf (13,8)	réf (9,5)	réf (10,4)	réf (18,1)	réf (3,5)
Avoir des fonctions d'encadrement	+0,2	+8,6***	-0,2	-0,2	-6,5***	-1,9***
Statut (ou contrat)						
Fonctionnaires	+7,8***	+5.0	-4,4	+1,1	-7,9***	-1,6**
CDI	réf (38,4)	réf (13,2)	réf (13,4)	réf (9,2)	réf (22,7)	réf (3,1)
CDD	-6.0	-4,7	-6,2*	+7,1	-4,2	+14.0**
Autres	-1,3	+4.0	-1,3	-1,5	-2.0	+1,9
Sexe						
Homme	réf (46)	réf (22,6)	réf (10,5)	réf (13,4)	réf (5,4)	réf (2,1)
Femme	-2,3	-8,3***	-1,6	-4.0***	+14,6***	+1,6**
Tranches d'âge						
Moins de 30 ans	+5,9	+0,2	-3,6*	+2,5*	-4,7	-0,3
30 à 39 ans	+1,2	+0,7	-3,4**	+1.0	-0,9	+1,3
40 à 49 ans	réf (42,5)	réf (17)	réf (10,6)	réf (9,9)	réf (17,2)	réf (2,8)
50 ans et plus	+2,7	+0,7	-0,9	-0,5	-2,4	+0,4
Situation familliale						
Ne pas avoir d'enfant de moins de 3 ans	réf (44,7)	réf (17,5)	réf (9,4)	réf (10,5)	réf (14,6)	réf (3,3)
Avoir un enfant de moins de 3 ans	-6.0**	-1,1	-1,3	-3.0	+12,5***	-1,1

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.
Champ : Agents de la fonction publique.
Lecture : Un agent de la FPT a une probabilité de 50,4 % de travailler selon une semaine standard. Pour toutes autres variables du modèle égales, un agent de la FPE a une probabilité de travailler selon ce type d'horaire inférieure de 4,5 points.
Note : *** : significatif au seuil de 1%; ** : significatif au seuil de 5%; * : significatif au seuil de 10%. Ces significativités ont été obtenues par bootstrap avec tirage avec remise de 100 échantillons de la taille de l'échantillon initial.
(1) Différences moyennes des probabilités prédites pour les différentes variables de la modélisation.

Figure A❼ : Effets moyens[1] des différentes caractéristiques des salariés du privé sur la probabilité d'être dans les différentes classes de type d'horaires (En points)

	Type d'horaires					
	Semaines standard	Semaines longues	Horaires décalés	Semaines décalées	Temps partiel choisi	Temps partiel subi
Secteur d'activité						
Agriculture	-24,9***	+18,2**	+9,8**	-2,5*	-0,4	-0,3
Construction	réf (54,4)	réf (14,6)	réf (5,5)	réf (4,2)	réf (13,6)	réf (7,7)
Industrie	-6,5**	+1,4	+2,4**	+13,3***	-5,2***	-5,3***
Commerce	-18.0***	1,4	+14,7***	+3,9***	-0,2	-1,8
Contact avec le public						
Ne pas être en contact avec le public	réf (54,7)	réf (11,1)	réf (5,7)	réf (12,9)	réf (11)	réf (4,6)
Etre en contact avec le public	-10,2***	+6,5***	+5,8***	-7,2***	+2,4**	+2,6***
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres et professions intellectuelles et supérieures	-2,2	+10,3***	-2,1**	-5,4***	0.0	-0,6
Professions intermédiaires	réf (55,1)	réf (17,6)	réf (7,3)	réf (6,2)	réf (10,9)	réf (2,9)
Employés	-13,3***	-10,9***	+8,3***	+5,8***	+3,9***	+6,2***
Ouvriers	-10,9***	-5,7***	+2,7**	+6,7***	+1,9	+5,2***
Encadrement						
Ne pas avoir de fonction d'encadrement	réf (47,4)	réf (12,6)	réf (8,7)	réf (8,7)	réf (14,6)	réf (7,9)
Avoir des fonctions d'encadrement	+1.0	+5,6***	+3,6***	+0,1	-5,3***	-5,1***
Contrat						
CDI	réf (47,4)	réf (15,3)	réf (9,9)	réf (8,7)	réf (12,6)	réf (6,2)
CDD	-6,1	-1,2	-0,9	-1,3	+5.0**	+4,4***
Autres contrats du privé	-0,3	-0,4	+2,9	+1,9	-5,2***	+1,1
Sexe						
Homme	réf (50,8)	réf (19,5)	réf (11,1)	réf (10,8)	réf (3,6)	réf (4,1)
Femme	-4,7**	-9,1***	-1,7*	-4,6***	+16,1***	+4.0***
Tranches d'âge						
Moins de 30 ans	+6,9**	-3,6**	-0,9	-0,8	-4,5***	+2,9**
30 à 39 ans	+6,2**	-2,7**	-0,9	+1,2	-3,6**	-0,2
40 à 49 ans	réf (44)	réf (17,2)	réf (10,6)	réf (8,7)	réf (13,7)	réf (5,8)
50 ans et plus	2,1	-2,9**	-1,4	-0,4	1,7	0,9
Situation familliale						
Ne pas avoir d'enfant de moins de 3 ans	réf (48)	réf (15,1)	réf (9,9)	réf (8,7)	réf (11,7)	réf (6,6)
Avoir un enfant de moins de 3 ans	-10,5***	+1,1	-0,8	-0,2	+11,9***	-1,4

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.
Champ : Salariés du privé.
Lecture : Un homme a une probabilité de 50,8 % de travailler selon une semaine standard. Pour toutes autres variables du modèle égales, une femme a une probabilité de travailler selon ce type d'horaire inférieure à 4,7 points.
Note : *** : significatif au seuil de 1%; ** : significatif au seuil de 5%; * : significatif au seuil de 10%
Ces significativités ont été obtenues par bootstrap avec tirage avec remise de 100 échantillons de la taille de l'échantillon initial.
(1) Différences moyennes des probabilités prédites pour les différentes variables de la modélisation.

LES COLLECTIONS
DE LA DGAFP

Pour en savoir plus :

Afsa Essafi C. (2003), « Les modèles logit polytomiques non ordonnés : théorie et applications », *Documents de travail – Méthodologie statistique*, n° 0301, Insee.

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.

Bué J. et Coutrot T. (2009), « Horaires atypiques et contraintes dans le travail », *Premières Informations et premières synthèses*, n° 22.2, Dares, mai.

Chenu A. (2002), « Les horaires et l'organisation du temps de travail », *Économie et Statistique*, n° 352-353, pp. 151-167.

Guillemot D. et Peyrin A. (2011), « Les agents de l'État, des travailleurs comme les autres ? Une comparaison du travail des agents de l'État et des salariés du privé au travers des déclarations à l'enquête Changements organisationnels et informatisation 2006 », Rapport de recherche du CEE, n° 62, février.

Lesnard L. et de Saint-Pol T. (2008), « Organisation du travail dans la semaine des individus et des couples actifs : le poids des déterminants économiques et sociaux », *Économie et Statistique*, n° 414, pp. 53-73.

Sautory O. et Zilloniz S. (2015), « De l'organisation des journées à l'organisation de la semaine : des rythmes de travail socialement différenciés », *Économie et Statistique* n° 478-479-480, pp. 155-188.

Directeur de la publication : **Thierry Le Goff**
Rédacteur en chef : **Adrien Friez**
Responsable d'édition : **Nadine Gautier**

ISSN : 2267-6570
Point Stat n° 29

Département des études, des statistiques et des systèmes d'information
DGAFP - 139, rue de Bercy - 75572 Paris Cedex 12

RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique – encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité – cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le *Répertoire interministériel des métiers de l'État* (Rime), le *Dictionnaire des compétences*, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

www.fonction-publique.gouv.fr

© DGAFP - Mission communication, Guy Bariol - Février 2019