



Conditions de travail et trajectoires d'emploi des contractuels de la fonction publique de l'État : une approche qualitative par cas-type

Arnaud MIAS¹, Blandine BARLET¹ et Elena MASCOVA¹,
Claire EDEY GAMASSOU², Lucas TRANCHANT³

Les résultats et analyses publiés ici n'engagent que les auteurs

Études,
recherche
et débats

Mars 2023

Cette étude est issue d'une post-enquête Conditions de travail-Risques psycho-sociaux (CT-RPS) 2016, en réponse à l'appel à projets de recherche « Face aux risques professionnels et aux atteintes à la santé, quelle prévention ? » de la Dares et de la DGAFP. Elle interroge les liens entre statut d'emploi et conditions de travail. Le rapport final de cette post-enquête, portant sur différentes populations de travailleurs (intérimaires, auto-entrepreneurs et contractuels des fonctions publiques territoriale et de l'État), a été remis à la Dares début juillet 2021. Un second rapport⁴, centré sur les seuls contractuels de la fonction publique de l'État, a été remis en mars 2022. La présente note en constitue la synthèse.

Dans *Le Salarié de la précarité*⁵, Serge Paugam a mis en évidence des formes d'intégration (et de précarité) professionnelle différenciées qui articulent deux dimensions : le rapport à l'emploi (dont la caractéristique principale retenue est sa stabilité, qui offre la possibilité de planifier son avenir) et le rapport au travail (intégrant la dimension subjective de l'expérience de travail, comme source d'épanouissement, mais aussi de souffrances tant physiques que morales). Dans le prolongement de cet effort pour comprendre comment s'articulent vulnérabilité de l'emploi et conditions de travail, nous proposons d'explorer les liens entre statuts d'emploi et conditions de travail pour les contractuels de la fonction publique de l'État.

Notre analyse porte l'attention sur l'exposition aux risques professionnels et les conditions de travail des agents contractuels de la fonction publique de l'État (principalement en CDD, mais aussi en contrats aidés et CDI). En 2017, plus d'un agent de la fonction publique sur cinq est contractuel, soit 1,4 million d'agents contractuels⁶ : 26 % dans la fonction publique territoriale, 23 % dans la fonction publique

hospitalière et 20 % dans la fonction publique de l'État. Les différents statuts non permanents de la fonction publique présentent les mêmes fragilités que dans le privé (imprévisibilité et limites des renouvellements, cumul d'employeurs et dépendance à leur égard) mais pas les mêmes contreparties qu'en entreprise (pas de prime de précarité, rigidité de la rémunération). Les questions de la cohabitation entre les différentes logiques de gestion des statuts et de leurs impacts sur les personnes, aussi bien dans leur rapport au travail que dans l'appréhension de leur carrière, se posent. La banalisation du recours au contrat dans la fonction publique nourrit la thèse d'une dualisation du système d'emploi public : un régime d'emploi contractuel se serait institué⁷, qui obéirait à des logiques singulières qu'on méconnaît encore largement.

Comment les agents contractuels ressentent-ils cette situation ? Quelles en sont les conséquences en termes relationnels et dans les conditions de travail plus largement ? Les emplois à durée limitée du secteur public se distinguent-ils des autres emplois du public en matière de conditions de travail selon les

1. Irisso, Université Paris-Dauphine.

2. IRG, Université Paris-Est Créteil.

3. Cresppa, Université Paris 8.

4. Mias A., Barlet B., Edey Gamassou C., Mascova E., Tranchant L. (2022), Conditions de travail et prévention des risques professionnels. Le cas des contractuels de la fonction publique d'État. [Rapport de recherche à la DGAFP] Université Paris Dauphine-PSL. <https://hal-univ-ubs-archives-ouvertes-fr.ezproxu.u-pec.fr/IRG/hal-03888447v1>

5. Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF.

6. Ba A. Y. et Pons Y. (2019), « Effectifs et caractéristiques : un agent sur cinq est contractuel et un contractuel sur quatre est en contrat court », in DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, p. 213-228. <https://www.bnsf.insee.fr/ark:/12148/bc6p07j63fv.r=Rapport%20annuel%20Rapport%20annuel?rk=85837;2>

7. Peyrin A. (2019), *Sociologie de l'emploi public*, Malakoff, Armand Colin.

mêmes dimensions que dans le secteur privé (temps de travail, autonomie, intensité, contraintes et pénibilité physiques...) ? Comment l'expérience de l'emploi contractuel dans la fonction publique s'inscrit-elle dans les parcours professionnels ?

Le dispositif de la post-enquête offre des informations importantes pour rendre intelligibles les expériences vécues de l'emploi et du travail pour les contractuels de la fonction publique de l'État, en articulant l'exploitation des données quantitatives à la production d'un matériau discursif recueilli lors d'entretiens semi-directifs approfondis.

L'enquête s'est organisée autour de trois chantiers, qui structurent le présent rapport.

Le chantier d'analyse statistique visait à repérer, à partir des données de l'enquête CT-RPS 2016, les effets des formes d'emploi sur l'exposition aux risques professionnels et les conditions de travail et à objectiver les inégalités en matière de prévention. Il s'agissait de rendre compte des conséquences sur l'exposition aux risques professionnels que produit le fait d'exercer son activité comme contractuel de la fonction publique de l'État. Le fait qu'il s'agisse de populations numériquement marginales réduit considérablement les possibilités d'analyse statistique en rendant plus fragiles les traitements qui mobilisent simultanément plusieurs variables. Ces analyses sont partiellement restituées dans la première partie. Ces traitements statistiques ont également permis d'identifier les

enquêtés susceptibles d'être sollicités pour des entretiens de post-enquête.

Le deuxième chantier empirique a consisté à réaliser 33 entretiens auprès de contractuels de la FPE ayant participé aux enquêtes de 2016 et de 2019 et identifiés dans les traitements statistiques du premier chantier. Leur analyse est restituée dans la deuxième partie.

Enfin, un dernier chantier d'enquête porte sur deux métiers spécifiques de la fonction publique de l'État, dans lesquels cohabitent des fonctionnaires et des contractuels en CDD. Une enquête ciblant la population des infirmières scolaires a été menée auprès de sept personnels issus de deux régions différentes, l'Île-de-France et la Nouvelle Aquitaine, exerçant dans des collèges urbains ou ruraux comprenant entre 350 et plus de 1000 élèves en fonction des contextes. Une seconde enquête a cherché à documenter les conditions de travail et d'emploi des agents contractuels de l'enseignement public agricole technique, en sollicitant les personnels d'un EPLEFPA de la région Bourgogne Franche-Comté.

Les conditions de travail dans la fonction publique. Analyse statistique

Nous dénombrons, dans les données de l'enquête de 2016, 9 232 individus travaillant dans la fonction publique, dont 650 CDD et 315 CDI.

Effectifs non pondérés des différents versants de fonction publique selon le statut d'emploi

	Autre	CDD	CDI	Fonctionnaires	Ensemble
FPE	8	268	112	3 403	3 791
FPT	18	251	132	2 541	2 942
FPH	32	131	71	2 265	2 499
Ensemble	58	650	315	8 209	9 232

Cette synthèse se contente de donner les résultats principaux et les grandes tendances. Les lecteurs pourront se reporter au rapport complet pour accéder aux données précises et aux analyses détaillées⁸.

En résumé donc, et sans reprendre chaque thème abordé dans le rapport, l'analyse multivariée des données et le recours à la régression logistique permettent de mettre en lumière les effets nets du statut d'emploi et du type de fonction publique : une sous-exposition aux risques professionnels des contractuels par rapport aux titulaires, et une surexposition de la fonction publique hospitalière.

Les facteurs déterminants sont la position dans l'emploi (on est d'autant plus exposé qu'on est sur un poste peu qualifié) et le type de fonction publique

(la FPH étant surexposée par rapport à la FPE, et la FPT sous-exposée). Ainsi, si les contractuels en CDD apparaissent plus exposés à première vue à un certain nombre de risques professionnels, c'est qu'ils sont plus souvent sur les postes les moins qualifiés.

L'absence de surexposition statistique des contractuels aux risques professionnels (et parfois la sous-exposition) par rapport aux titulaires une fois contrôlées les caractéristiques du poste vaut pour tous les indicateurs testés. Il faut toutefois rester prudent avec l'interprétation de cette moindre exposition puisque les données de l'enquête 2016 sont déclaratives : elle peut aussi découler d'une moindre connaissance des risques en raison d'une moindre prévention ou d'une moindre connaissance du poste. De plus, cette absence de surexposition n'est

8. Mias A. (2022), *op.cit.*

pas synonyme d'absence d'exposition : notre étude confirme l'exposition souvent comparable, et parfois supérieure (notamment dans la FPH), des salariés de la fonction publique aux différents risques par rapport au secteur privé⁹.

Trajectoires d'emploi et conditions de travail des contractuels de la fonction publique de l'État

Comment les agents contractuels perçoivent-ils leur situation d'emploi ? Quelles en sont les conséquences en termes relationnels et dans les conditions de travail plus largement ? Comment l'expérience de l'emploi contractuel dans la fonction publique s'inscrit-elle dans leurs parcours professionnels ? Nous avons réalisé trente-trois entretiens avec des contractuels ayant participé aux enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019. Le corpus d'entretiens rend bien compte de la diversité des situations professionnelles des contractuels en termes de catégorie d'emploi (malgré une légère surreprésentation des catégories A et B), de la surreprésentation des femmes parmi les contractuels en CDD, ainsi que de la jeunesse relative des contractuels par rapport aux fonctionnaires. L'analyse de ces entretiens conduit à une typologie des trajectoires dans l'emploi contractuel du public.

Position de l'emploi contractuel dans la trajectoire professionnelle et rapport à l'emploi

Nous avons distingué cinq types de trajectoires dans l'emploi contractuel de la fonction publique : l'emploi contractuel d'insertion, l'emploi contractuel de reconversion, l'emploi contractuel de transition, l'emploi contractuel de carrière et l'emploi contractuel comme opportunité de cumul emploi-retraite. Cette typologie est construite de façon balistique, en fonction du point d'entrée (l'état antérieur : études, CDI, intérim, CDD du privé, chômage, inactivité...) et du point de sortie, soit le statut d'emploi ultérieur (titularisation, emploi dans le secteur privé, chômage, retraite...), ainsi que de la durée de l'emploi contractuel (quel que soit le nombre de CDD). À la différence des trajectoires habituellement construites à partir des données quantitatives administratives¹⁰, cette typologie permet d'interpréter l'expérience subjective de cette étape dans les parcours professionnels et le rapport à l'emploi contractuel.

L'emploi contractuel d'insertion

Dans plus d'un tiers des cas, l'emploi contractuel dans la fonction publique de l'État intervient au cours de la période d'insertion professionnelle. Les enquêtés ici rassemblés ont tous moins de 35 ans au moment de l'entretien. Vu l'âge moyen des agents contractuels de

la fonction publique (37 ans), on pourrait considérer cette trajectoire comme typique des CDD de la fonction publique. Nous retrouvons toutefois des femmes – car il s'agit de femmes en majorité – de moins de 35 ans dans trois autres trajectoires typiques. Et il faut sans doute distinguer dans ce premier ensemble les situations où l'emploi contractuel peut être assimilé à un « job alimentaire » sans lien avec les aspirations professionnelles de ces jeunes travailleurs, de celles où il prépare à un métier, dans la fonction publique ou dans le secteur privé.

Dans le premier cas, l'emploi contractuel dans la fonction publique de l'État offre le support d'une insertion sociale et économique, sans toutefois influencer l'orientation professionnelle. Il représente une opportunité de revenus et peut être valorisé pour sa flexibilité et le temps qu'il offre pour se consacrer à son projet professionnel. Job étudiant parfois, il demeure perçu par les enquêtés principalement comme un « job alimentaire ». L'emploi d'assistant d'éducation (AED) paraît l'archétype de cette forme d'emploi contractuel d'insertion. Les AED (anciennement maîtres d'internat et surveillants d'externat) forment l'une des plus importantes catégories d'emploi contractuel de la fonction publique de l'État. Ne pouvant être recrutés que sur des CDD de 10 mois, renouvelables cinq fois au maximum, ils sont de fait exclus de tout processus de titularisation.

Dans le second cas, le métier exercé dans le cadre de l'emploi contractuel est celui auquel s'identifient les enquêtées (ce sont très majoritairement des femmes dans notre corpus). Il est parfois précédé d'autres emplois. Et le souhait d'exercer durablement ce métier dans la fonction publique n'est que rarement exprimé dans les entretiens. L'emploi contractuel apparaît comme une façon d'exercer (ou d'apprendre) un métier qui pourrait être exercé dans une autre configuration d'emploi. Parmi ces trajectoires d'emploi d'insertion, nous pouvons isoler le cas particulier de l'expérience du CDD durant des études doctorales. Point de passage obligé pour accéder aux carrières de chercheur et d'enseignant-chercheur, le doctorat peut aussi être envisagé comme un prolongement des études pouvant déboucher sur d'autres métiers dans le privé. Cela se perçoit à travers la diversité des trajectoires d'emploi qui suivent l'obtention de la thèse. Certains enquêtés se projettent résolument dans un emploi permanent dans la recherche publique ou l'enseignement supérieur ; ils accumulent alors les CDD post-doctoraux dans le but (et dans l'attente) d'obtenir un poste au concours. D'autres, au contraire, bifurquent très vite après la thèse vers le secteur privé, parfois à la suite d'expériences particulièrement problématiques. D'autres cas illustrent ces trajectoires d'insertion dans l'emploi qui passent par

9. Zilloniz S. et Baradji E. (2019), « Exposition aux risques professionnels et psychosociaux au travail : une analyse globale », *Point Stat* n° 30, DGAFF. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/exposition-aux-risques-professionnels-et-psychosociaux-au-travail>

10. Voir notamment le dossier « Les trajectoires professionnelles des contractuels : entre emploi pérenne et cumul de CDD courts » du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2019*, p. 229-253, DGAFF. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Rapport%20annuel/2019/07_Dossier-Cottractuels_trajectoires-2019.pdf

l'expérience de CDD dans la fonction publique pour se former à un métier qui pourrait aussi être exercé dans le secteur privé. Les métiers sont relativement différents : développeur web, chargé de communication, assistant social et ingénieur de recherche. Ces trajectoires prennent souvent place à nouveau dans l'enseignement supérieur et la recherche.

On le voit, l'emploi contractuel dans la fonction publique en début de vie professionnelle s'inscrit de façon variable dans les trajectoires d'emploi. Tantôt étape d'installation dans la carrière, tantôt support pour s'investir dans ses études ou dans une activité entrepreneuriale, il apparaît à d'autres comme une première séquence (déjà résolue) de la trajectoire professionnelle. Il apparaît pour beaucoup comme une parenthèse, certes plus ou moins longue et plus ou moins significative, dans leurs parcours.

L'emploi contractuel de reconversion

Certaines trajectoires d'emploi sont marquées par une bifurcation du secteur privé vers la fonction publique en cours de carrière. L'origine de cette bifurcation détermine très largement l'expérience subjective de l'emploi contractuel. Deux configurations peuvent être distinguées. Dans la majorité des cas, l'emploi contractuel apparaît comme une véritable reconversion professionnelle au sens où l'accès à l'emploi public correspond aussi à un changement de métier, après une période plus ou moins longue de chômage et/ou d'inactivité. Dans un autre cas, l'emploi contractuel correspond à un choix délibéré d'exercer son métier dans la fonction publique après l'avoir exercé dans le secteur privé.

Le récit détaillé des trajectoires de bifurcation vers l'emploi contractuel dans le public donne à voir la diversité des motifs. Ce que ces contractuelles y cherchent – ou y trouvent sans l'avoir nécessairement cherché – est variable : une relative stabilité, un refuge après des expériences malheureuses dans le privé, une voie d'accès vers un emploi de fonctionnaire.

On peut enfin relever que ces contractuels aspirent à se maintenir dans la fonction publique, par la voie du concours ou par le biais d'un CDI, ce qui traduit un ancrage fort dans l'emploi public, malgré (ou à cause de) leurs expériences passées dans le privé. Autrement dit, si la reconversion vers l'emploi public est souvent contrainte, elle est aussi après quelques années une authentique conversion au service public, les enquêtés y manifestant leur attachement dans le cours des entretiens.

L'emploi contractuel de transition

À l'inverse, cet attachement à la fonction publique n'est absolument pas exprimé par celles et ceux pour qui l'emploi contractuel représente un emploi de

transition entre deux autres emplois, hors fonction publique. On observe dans ces cas des trajectoires qui se jouent des frontières entre statuts d'emploi, des trajectoires faites d'allers-retours fréquents entre le public et le privé. La fluidité de ces mouvements n'est que très relative, puisque des périodes de chômage ou d'inactivité ponctuent fréquemment le parcours. Ce sont des trajectoires d'emploi complexes, voire chaotiques, marquant des situations parfois très précaires : le nombre de contrats de courte durée, très souvent à temps partiel, est nettement plus élevé que dans les autres configurations distinguées dans l'analyse. Les emplois occupés sont soit peu qualifiés, soit sous-qualifiés au regard des niveaux de formation. Ces cas illustrent un phénomène plus général : les contractuels sont plus souvent positionnés sur des emplois hiérarchiquement moins élevés que les fonctionnaires ; surtout, à niveau de catégorie hiérarchique comparable, les contractuels sont généralement plus diplômés que les fonctionnaires ; ils ont plus fréquemment un niveau de diplôme nettement supérieur à celui requis pour occuper le poste¹¹.

S'il peut être dit « de transition », l'emploi contractuel représente souvent l'expérience d'emploi la plus longue dans les trajectoires de ces enquêtés. Elle est toutefois nettement plus réduite que dans les autres trajectoires analysées : ils ont passé en moyenne 4 ans dans la fonction publique de l'État, contre 7 ans et 9 mois pour l'ensemble des enquêtés. Par ailleurs, l'emploi contractuel ne représente pas, rétrospectivement, une étape significative de leurs parcours professionnels.

L'emploi contractuel de carrière

L'emploi contractuel de la fonction publique de l'État peut être le support d'une carrière durable, voire représenter un statut pérenne. L'analyse des carrières des cotisants à l'Ircantec (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques) fait apparaître qu'environ un tiers des contractuels de la génération née en 1953 ont fait la majorité de leur carrière comme contractuels¹². La majeure partie est constituée de femmes exerçant leur activité à temps partiel.

Parmi les enquêtés, nous dénombrons huit trajectoires de ce type. L'expérience de l'emploi contractuel est plus longue que pour l'ensemble des enquêtés : 11 ans et 9 mois en moyenne, contre 7 ans et 9 mois pour l'ensemble des enquêtés. Mais plus que la durée effective de l'emploi contractuel, c'est une expérience subjective particulière de cette forme d'emploi qui distingue ce type de trajectoire des quatre autres. Les enquêtés manifestent en effet une forme d'acceptation contrainte de l'emploi contractuel, celui-ci apparaissant, pour la majorité des cas, comme la forme normale, parce que sans autre alternative, d'exercer son métier.

11. Ba et Pons (2019), *op. cit.*

12. Bulcourt M. et Godet F. (2019), « Les profils de carrière variés des contractuels », in Dossier du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, p. 239-241, DGAFP. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Rapport%20annuel/2019/07_Dossier-Cotractuels_trajectoires-2019.pdf

Les emplois contractuels dans l'Armée paraissent particulièrement exemplaires de ce type de trajectoire. Une gestion singulière de l'emploi public y répond à la nécessité opérationnelle de maintenir une pyramide des âges particulière, avec plus de jeunes que d'anciens, conduisant ainsi à normaliser le caractère contractuel de l'emploi.

L'emploi contractuel comme opportunité de cumul emploi-retraite

Cette dernière forme de trajectoire dans l'emploi contractuel est très marginale. Elle correspond à un accès tardif, à la retraite, à cette forme d'emploi, dans le cadre d'un cumul emploi-retraite.

Synthèse de la classification des trajectoires d'emploi

Trajectoires typiques dans l'emploi contractuel	Insertion 39 %		Reconversion 15 %		Transition 18 %	Carrière 24 %
	Gagne-pain	Tremplin	Changement de métier	Du privé au public		
	5 cas	8 cas	4 cas	1 cas	6 cas	8 cas
Emploi typique associé	AED	Doctorat				Armée
Éléments significatifs	Âge (jeunes)		Sexe (femmes)		Expérience du chômage et de l'inactivité	Sexe (hommes)
Durée de l'emploi contractuel	Moyenne		Plutôt longue		Courte	Longue
Nombre de titularisations	3		2		0	0

Note : N'est pas pris en compte le cas marginal du cumul emploi retraite.

Configurations familiales et trajectoires d'emploi

Les femmes ont surreprésentées parmi les CDD de la fonction publique, et ce de façon plus marquée que parmi les fonctionnaires. Par ailleurs, près d'un CDD de la fonction publique de l'État sur deux est à temps partiel¹³. Quelles perceptions des temps personnels et professionnels sont-elles exprimées par les contractuelles de la fonction publique que nous avons rencontrées ? Nous concentrons ici le propos sur les 12 mères de famille parmi les 22 contractuelles de la fonction publique de l'État rencontrées. Pour beaucoup d'entre elles, l'emploi contractuel dans la fonction publique permet incontestablement de faire face à leurs contraintes et engagements parentaux, surtout quand il est exercé à temps partiel, comme c'est souvent le cas. C'est d'ailleurs un motif de satisfaction souvent exprimé à l'égard de leurs situations d'emploi, malgré la précarité et le caractère contraint du recours au temps partiel.

Quelle que soit la perception subjective qu'elles en ont, la maternité a souvent exercé une influence déterminante sur les trajectoires d'emploi des femmes. Elle représente une bifurcation importante, coïncidant avec un changement de statut d'emploi et souvent à l'origine de l'orientation vers le secteur public. De manière générale, les données de l'enquête CT-RPS 2016 montrent une nette surreprésentation des personnes en famille monoparentale parmi les contractuels en CDD (17,5 %) par rapport aux titulaires (8,6 %), et ce notamment chez les femmes. Pour les contractuelles, le fait d'être seule avec enfant est fortement lié au fait d'être à temps partiel. Relevons que c'est l'inverse pour les fonctionnaires : plus de

femmes en monoparentalité parmi les personnes à temps plein que parmi les personnes à temps partiel. L'emploi contractuel en CDD, notamment par le recours au temps partiel, apparaît donc comme une manière d'articuler la vie professionnelle avec des tâches domestiques et d'éducation des enfants.

Expressions, gestion et déni des menaces à l'intégrité physique et psychologique

En ce qui concerne les conditions de travail et les risques professionnels, notre enquête fait ressortir l'alarmante fréquence des situations de harcèlement, au point que nous sommes tentés d'en faire le principal « risque » professionnel pour les contractuels de la fonction publique. Souvent réduites à des problématiques interpersonnelles, la résolution de ces situations n'implique jamais un changement organisationnel et peut même conduire au retrait de la victime. D'autres risques professionnels sont également évoqués dans les entretiens, tout en faisant très souvent l'objet d'une forme de déni parmi les trois formes que nous avons identifiées : déni dubitatif ou relativiste, déni euphémisant ou responsabilisant, et déni viriliste.

Exigences et ressources : la centralité des relations de travail

La hiérarchie comme le collectif de travail ont joué un rôle décisif dans les expériences de l'emploi contractuel de la fonction publique de l'État. Pour plusieurs enquêtés, à des moments parfois sensibles, la hiérarchie directe ou indirecte a été à minima défailtante, voire pesante ou injuste. Plus nombreux encore

13. Source : Enquête Conditions de travail-RPS, 2016.

sont les témoignages de relations avec un collectif soutenant, souvent aussi bien sur le plan instrumental (aide dans la réalisation des tâches complexes, solidarité entre collègues, soutien dans l'apprentissage du métier...) qu'émotionnel (« bonne ambiance », échanges pour faire face aux exigences émotionnelles du travail, « évacuer », prendre des distances...).

L'analyse selon le modèle exigences-ressources¹⁴ fait ressortir la centralité des relations de travail dans l'expérience que font les contractuels de leurs conditions de travail. Si la hiérarchie est souvent (mais pas toujours) décrite comme défailante, nous avons été frappés par la référence fréquente à des collectifs soutenant, y compris de la part de contractuels relativement isolés dans leur activité professionnelle.

Il ressort globalement de cette analyse l'ambivalence des implications du statut précaire d'emploi du point de vue de son lien avec les conditions de travail, à la fois sur- et sous-exposant.

Conditions de travail des contractuels et des fonctionnaires au sein de deux groupes professionnels de la fonction publique de l'État

Les infirmières scolaires

Les conditions de travail des infirmières scolaires se caractérisent par leur diversité mais comprennent des points communs très saillants : l'isolement dans lequel elles se trouvent en tant que seul personnel médical dans des établissements qui n'ont pas la santé pour vocation première ; l'émiettement de leurs tâches, dû à des sollicitations multiples et simultanées et sur lequel elles n'ont que peu de prise ; leur dépendance à une hiérarchie qui connaît mal leur métier et le

caractère déterminant sur leur activité quotidienne de cette relation hiérarchique ; enfin une violence externe, surtout verbale mais dont la menace est très présente. Ces contraintes, mêmes celles qui n'en souffrent pas ou peu en sont conscientes et les mentionnent en entretien. Le ton dominant concernant leurs conditions de travail peut être résumé par ces paroles d'une infirmière, syndiquée et militante, en conclusion d'une discussion sur les comportements violents des parents d'élèves : « *J'aime tellement mon métier et les gamins que c'est pas quelque chose qui m'obnubile. Les gamins me nourrissent tellement, ça glisse, on fait avec.* ».

Effets de la segmentation de la main-d'œuvre dans les EPLEFPA sur les conditions de travail et d'emploi des agents contractuels

Peu de recherches ont été consacrées aux contractuels de l'enseignement agricole public, leurs conditions de travail et d'emploi restent peu documentées, ce à quoi entend répondre cette étude exploratoire. Une série d'entretiens a été menée auprès des personnels des EPLEFPA (Établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles). Leur analyse confirme l'intérêt des EPLEFPA comme terrain d'étude privilégié des processus de diversification des statuts d'emploi au sein des établissements publics. Les logiques de mobilisation de ces personnels contractuels questionnent plus globalement les effets des politiques d'emploi et de formation sur l'organisation du travail et les conditions de travail au sein de ces établissements. Les conditions de travail et d'emploi qui découlent de ces statuts détériorés conduisent à un sentiment de déclassement professionnel chez les contractuels de l'enseignement agricole public, notamment par rapport à leurs homologues de l'Éducation nationale.

14. Le modèle exigences-ressources est un modèle explicatif de l'épuisement professionnel indépendamment du type de profession exercée par l'individu : cette forme d'épuisement se développe quand les exigences professionnelles sont élevées et les ressources professionnelles faibles (Karasek, 1979). La dynamique du modèle Exigences-Ressources a déjà été mobilisée pour éclairer le bien-être, le stress ou l'épuisement en analysant des données qualitatives collectées auprès de trois populations différentes de fonctionnaires : des cadres supérieurs d'une même administration de la FPE, des infirmières de la FPH et des agentes territoriales spécialisées des écoles maternelles (Atsem), agents de la FPT exerçant aux côtés de personnels de la FPE (Éducation nationale).

Pour en savoir plus

- Beatriz M., Erb L., Bèque M., Mauroux A., Castéran-Sacreste B., Pisarik J. (2021), « Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ? », *Dares Analyses* n° 44, août. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-etaient-les-conditions-de-travail-en-2019-avant-la-crise-sanitaire>
- Castéran-Sacreste B. et Chédorge-Farnier D. (2023), « Les conditions de travail dans la fonction publique avant la crise sanitaire », *Point Stat* n° 39, DGAFP. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-conditions-de-travail-dans-la-fonction-publique-avant-la-crise-sanitaire>
- Castéran-Sacreste B. (2022), « Pendant la crise sanitaire, les agents de la fonction publique déclarent une intensification du travail mais se sentent plus utiles », *Point Stat* n° 36, DGAFP, mai. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/pendant-la-crise-sanitaire-les-agents-de-la-fonction-publique-declarent-une-intensification-du-travail-mais-se-sentent-plus-utiles>
- Mias A. (dir.) (2022), Précarité d'emploi et conditions de travail. Expériences de l'emploi et expositions aux risques professionnels des travailleurs intérimaires, des auto-entrepreneur-es et des contractuel-les de la fonction publique. Rapport d'études n° 032, Dares. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/6c8a09d5a708fb78a6dcc1823e69687c/Dares_Document_%C3%A9tudes_Pr%C3%A9carit%C3%A9%20d%E2%80%99emploi_%20conditions_travail_travailleurs_int%C3%A9rimaires_auto-entrepreneurs.pdf
- Pisarik J. (2021), « L'exposition à de nombreuses contraintes liées aux conditions de travail demeure, en 2019, nettement plus marquée dans le secteur hospitalier qu'ailleurs », *Études et Résultats* n° 1215, Drees, novembre. <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications/etudes-et-resultats/lexposition-de-nombreuses-contraintes-liees-aux-conditions-de>
- Zilloniz S. et Baradji É. (2019), « Exposition aux risques professionnels et psychosociaux au travail : une analyse globale », *Point Stat* n° 30, DGAFP, février. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/exposition-aux-risques-professionnels-et-psychosociaux-au-travail>
- Zilloniz S. et Baradji É. (2019), « Organisation et contraintes du temps de travail : une typologie en six catégories », *Point Stat* n° 29, DGAFP, février. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/organisation-et-contraintes-du-temps-de-travail>

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

Directrice de la publication : **Nathalie Colin**
Rédacteur en chef : **Gaël de Peretti**
Responsable d'édition : **Nadine Gautier**

Études, recherche et débats n° 5 – ISSN : 2824-9615

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