

PARLONS TRAVAIL DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

Jussara Freire – Gestion Attentive

Rapport final
Avril 2022

Jussara Freire – Gestion Attentive

PARLONS TRAVAIL DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

Rapport final

Avril 2022

*Ce rapport a reçu le soutien financier de l'IRES (Institut de recherches économiques et sociales)
et a été réalisé dans le cadre de l'Agence d'objectifs.*

TABLE DES MATIERES

Sigles	5
Introduction	6
Démarche méthodologique et profil de l'échantillon.....	6
Les catégories de la fonction publique.....	8
La sous-population des agents des fonctions publiques dans l'enquête Parlons Travail	10
1. Les fonctions publiques en France : spécificités et problématiques actuelles	14
1.1 Quelques repères historiques	14
1.2 Une situation complexe.....	16
1.3. Vers une définition institutionnelle de la fonction publique	16
1.3 Travailler dans les fonctions publiques à l'ère du management.....	17
II. Le travail, son organisation et l'aménagement du temps de travail	21
2.1. Le vécu de la charge de travail et du travail prescrit	21
2.2. Une organisation du travail jugée performante, mais améliorabile et qui peut être source de difficulté et de pénibilité	28
2.3. La conciliation des temps	30
2.4. Le rapport des fonctionnaires enquêtés au temps de travail et au télétravail.....	35
2-5 La question du télétravail	35
III - Le lien santé-travail et la pénibilité du travail	37
3.1. Un regard mitigé sur le lien entre le travail et sa santé	37
3.2. Pourtant le travail a souvent été à l'origine de problèmes de santé	37
3.3. Un travail jugé difficilement tenable et plutôt pénible	39
3.4. Un ressenti des difficultés dans le travail corrélé aux interactions sociales ?	44
3.5. Les vécus du travail.....	46
IV - Les relations professionnelles	51
4.1. Des relations plutôt solidaires entre collègues	51
4.2. Des relations plutôt distancées à sa hiérarchie.....	51
4.3. Des mécanismes de reconnaissance professionnelle jugés très arbitraires	53
4.4. Des risques psychosociaux et des pratiques de harcèlement au travail dans les fonctions publiques	54
V- Le rapport au travail et l'appréciation portée sur son parcours professionnel et ses perspectives de carrière	59
5.1. Un regard sur sa réalisation et son parcours professionnel	59
5.2. Le recours à la formation.....	62

5.3. Le rapport au travail plus qualitatif que « quantitatif » ou monétaire	64
VI- Le vécu du travail et des conditions de travail : surtravail et quête de sens	67
6.1. Le surtravail, une réalité pour plus d'un tiers des fonctionnaires interrogés	67
6.2. Le sens du travail, l'utilité et l'altérité dans les fonctions publiques	67
6.3. Des aspirations à participer davantage aux décisions.....	69
VII- L'appréciation de la responsabilité sociétale de l'employeur	71
7.1. Des interrogations profondes sur l'utilité sociale de l'activité de son administration et sur son impact environnemental	71
7.2. Des attentes fortes en matière responsabilité sociale et environnementale de l'employeur « administrations publiques »	71
7.3. L'égalité femmes/hommes dans son administration : place faite à la question de la parentalité ?.....	72
7.4. Une connaissance et respect du droit	74
VIII- Le vécu de la précarité croissante de l'emploi	76
8.1. Sentiment de stabilité dans les fonctions publiques	76
8.2. Un jugement sévère sur le recours abusif au « travail précaire » par son employeur « administration publique ».....	77
8.3. Une expérience non marginale du chômage et une représentation sociale du chômage sans ambiguïté	78
8.4 Les liens emploi-logement	80
IX- Le rapport à la gouvernance au sein des fonctions publiques	82
9.1. L'appréhension des écarts salariaux : des écarts jugés trop importants	82
9.2. L'appréciation de son travail et de son administration : un réel écart.....	84
9.3. Autonomie dans le travail	84
X- Les capacités de mobilisation collective et le regard porte sur les syndicats	87
10.1. Des motifs d'insatisfaction au travail.....	87
10.2. Mobilisation collective et syndicats dans les fonctions publiques.....	87
Considérations finales	95
Références bibliographiques	98
Annexes	100
Index de l'annexe	116

Sigles

AFP:	Agents de la Fonction Publique
CFDT :	Confédération Française Démocratique du Travail
Échantillon total PT :	Population totale/mère de d'enquête Parlons Travail
FPE :	Fonction Publique de l'État
FPT :	Fonction Publique Territoriale
FPH :	Fonction Publique Hospitalière
GRH :	Gestion des ressources humaines
INSEE :	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
IRES :	Institut de Recherches Économiques et Sociales

INTRODUCTION

En 2017, la Confédération française démocratique du travail (CFDT) a lancé une enquête quantitative par questionnaire relative au travail, intitulée Parlons Travail, dont la réalisation a été conduite par Serge Volkoff et Céline Mardon du Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), des spécialistes de l'étude des conditions de travail. Cette étude a porté sur une large population de près de 200 000 répondants. La CFDT a souhaité que la présente étude puisse permettre d'approfondir l'analyse des résultats de cette enquête initiale relative au travail pour la sous-population spécifique des agents des fonctions publiques, dans l'objectif d'approfondir les analyses de précédentes enquêtes relatives aux conditions de travail des fonctionnaires qui avaient été réalisées pour la CFDT dans le cadre de l'Agence d'Objectifs de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES)¹.

Démarche méthodologique et profil de l'échantillon

Cette recherche porte sur les rapports au travail et la qualité des conditions de travail d'agents des fonctions publiques. Les agents interrogés représentent l'une des sous-populations de l'enquête Parlons Travail réalisée par la CFDT et par une équipe de sociologues du CNAM, laquelle était sous la responsabilité de Serge Volkoff et Céline Mardon. Les participants à cette enquête ont répondu à un questionnaire en ligne entre septembre et décembre 2016, partiellement ou intégralement. La population globale de l'enquête représente un vaste échantillon de plus de deux cent mille participants provenant de toutes les régions de France. Cette population était composée d'agents des fonctions publiques, de salariés (de petites, moyennes, grandes et très grandes entreprises), en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée, d'indépendants, de chômeurs et de stagiaires. Les résultats concernant cette population globale peuvent être consultés sur le site dédié à cette enquête².

L'objectif de l'enquête Parlons Travail était de recueillir des points de vue autodéclarés sur le travail afin de mieux saisir les manières dont les participants définissent leurs rapports au travail en considérant de multiples dimensions. Les résultats représentent ainsi des opinions sur des vécus du monde du travail. Ces perceptions reposent ainsi sur les conceptions du travail du point de vue des répondants et sur leurs normativités (ce que devrait être le monde du travail selon eux), ou encore, sur leur expérience et trajectoire :

« Parlons Travail interroge à la fois les conditions concrètes de travail (horaires, efforts, environnement,), le rapport aux collègues et aux supérieurs, le rapport au travail lui-même, son sens et son utilité, les discriminations, les parcours, les

¹ https://cfdt.fr/portail/debats/etudes-cfdt-ires-institut-de-recherches-economiques-et-sociales-/economie-circulaire-et-nouveaux-modeles-d-affaires-quelles-perspectives-du-point-de-vue-des-transitions-professionnelles-srv2_349374

² <https://analyse.parlonstravail.fr/>.

liens entre santé et travail, les jugements sur la place du travail dans la société d'aujourd'hui, etc. » (2020, Rapport Parlons Travail, pp. 9-10)³.

À la suite de cette étude générale, une sélection des agents des fonctions publiques a été réalisée à partir des données brutes et redressées envoyées par cette première équipe d'enquêteurs Parlons travail⁴. Pour traiter spécifiquement de la sous-population des agents des fonctions publiques, nous avons constitué une nouvelle base de données spécifique⁵. Les données ont été analysées de manière descriptive en redéfinissant l'échantillon de l'enquête générale à partir de la sous-population des agents des fonctions publiques.

Comme l'équipe de l'enquête Parlons Travail, nous avons choisi de ne pas considérer les non-réponses susceptibles de créer des bruits statistiques. Après plusieurs tests de vérification statistique, nous avons observé que ce choix de redressement permet d'optimiser le traitement des données, l'analyse ne souffrant pas d'interférences liées à ce choix.

Le nombre très important de répondants permet de conserver une pertinence certaine même si les répondants n'étaient pas obligés de répondre à l'ensemble des quelques 200 questions.

Soulignons que l'enquête Parlons Travail n'ayant pas été spécifiquement prévue pour un échantillon composé d'agents de la fonction publique, les versants des fonctions publiques – État, territoriale, hospitalière - ne sont pas distingués. Il est ainsi impossible d'analyser sur cette base les spécificités et les fortes disparités de conditions de travail entre FPE, FPH et FPT. Chacun de ces versants présentant des environnements et des conditions de travail très différents, il est un peu réducteur de parler d'une catégorie générale « fonction publique ». Même si la base permet de comparer les catégories (A, B ou C) qui sont transversales, ce critère seul ne permet pas de distinguer les grandes différences de postes dans l'un des versants ou dans des versants différents.

Les professions et les postes exercés par les répondants n'étant pas identifiés, l'analyse des conditions de travail est donc forcément peu détaillée. Notamment, la non-distinction à l'intérieur de la catégorie A de la fonction publique d'État entre enseignants et non-enseignants (proches des cadres du secteur privé) constitue une limite, par exemple en matière d'horaires. Pour prendre un exemple caricatural, les dix minutes de retard n'ont pas le même sens pour un professeur devant sa classe ou un analyste devant son ordinateur.

Par ailleurs, aucune des variables existantes ne permet de décrire les transformations des conditions de travail propres aux fonctions publiques, point pourtant souligné dans de nombreux travaux.

Il est important de souligner que les répondants étaient presque exclusivement des titulaires, alors même que le recours croissant à la contractualisation devient une caractéristique prégnante de l'évolution du secteur.

³ Pour plus de détails concernant l'enquête Parlons Travail et sa méthodologie, voir l'introduction du *Rapport de l'enquête de la CFDT sur le travail*

⁴ Lamy (2018) analyse finement l'échantillonnage et quelques-unes de ses limites dans son mémoire. LAMY, Anatole. *Les chiffres du travail, d'après les syndicats*, Mémoire de Master I en Sociologie quantitative et Démographie, Université Paris-Saclay.

⁵ Ces données ont été traitées statistiquement avec le logiciel libre d'analyse de données PPSP.

Nous avons néanmoins tenté dans cette étude de mettre l'accent sur les aspects les plus pertinents des réponses de la partie Fonctions Publiques de l'enquête Parlons Travail. En accord avec la responsable des études de la Confédération, un de nos objectifs a été de valoriser cette recherche-action originale.

Malgré ses limites, la présente étude permet d'approcher une compréhension globale des conditions de travail dans un contexte de changements profonds des Fonctions publiques.

Les catégories de la fonction publique

Souhaitant probablement privilégier les rapports entre les perceptions des répondants et les différents grades de la fonction publique, l'équipe de l'enquête générale a préféré ne pas considérer chacun de ses trois versants. Si l'enquête ne permet donc pas de spécifier des différences entre la FPH, la FPT et la FPE, elle permet néanmoins d'identifier différentes logiques des fonctions publiques selon les positions occupées des répondants.

L'analyse de la population des fonctionnaires met donc largement l'accent sur les trois catégories. La catégorie A est provient essentiellement d'un concours à partir de Bac + 3 ; la catégorie B recrute par concours de Bac à Bac +2 ; la catégorie C est accessible avec un diplôme de type BEP ou sans diplôme. Néanmoins, de nombreux fonctionnaires sont assez âgés et ont bénéficié d'une progression dans l'échelle des catégories, y compris par concours interne, de C à B, de B à A. Dès lors, tous les fonctionnaires actuellement de catégorie A ne disposent pas d'un Bac+3.

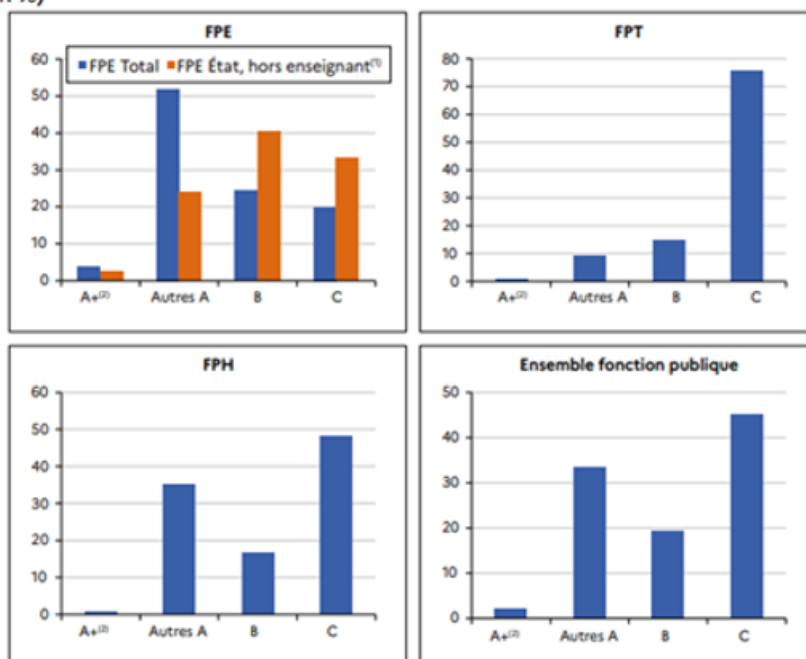
De plus, certains agents publics peuvent être recrutés « sur titre » et ne passent donc pas de concours, c'est par exemple le cas des infirmiers. Lors du Ségur de la Santé en 2021, certaines catégories de personnel ont été revalorisés (passage de catégorie B à A).

Selon les données disponibles sur le site du ministère de la Transformation et de la Fonction publique, les emplois publics sont en majorité de catégorie C. En effet, dans le document *Fonction Publique, chiffres-clés 2020* du ministère de la Transformation et de la Fonction publique, 36% d'agents relèvent de la catégorie A, 19% de la B et 45% de la C (pour l'année 2018). De même, toujours selon cette source, les catégories sont inégalement distribuées selon les trois versants de la fonction publique :

Emploi dans la fonction publique

Répartition par catégorie hiérarchique dans la fonction publique en 2018

(en %)



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

(2) Comprend les emplois d'encadrement supérieur et de direction.

Source : « Fonction Publique, chiffres clés 2020 », ministère de la Transformation et de la Fonction publique.

Les trois versants de la Fonction publique présentent des profils très différents. La fonction publique compte 45 % d'agents de catégorie C, 20% d'agents de catégorie B et 35% de catégorie A. Ces chiffres masquent de grandes disparités entre les versants de la fonction publique. Les effectifs sont très pyramidaux dans la territoriale (75 % de C, 15% de B et 10% de A). À l'inverse, la fonction publique d'État compte une majorité d'agents de catégorie A en raison de la forte proportion d'enseignants⁶.

Pour comparaison rapide, dans l'ensemble des actifs occupés, les cadres représentaient 21,5% du total, les professions intermédiaires 24,6% et les Employés et ouvriers 45,1% (indépendants 7,9% et « non déterminés » 0,9%). (Source Enquête Emploi INSEE).

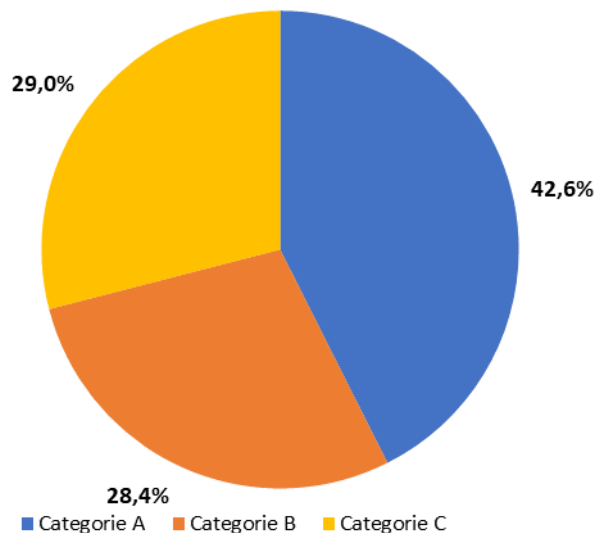
⁶ La fonction publique hospitalière compte moins d'agents de catégorie B depuis le passage des infirmiers en catégorie A. Ce versant compte en effet davantage d'agent C (aides-soignants) et de A (infirmiers notamment). Le Ségur de la Santé a acté un passage des aides-soignants de la catégorie C à la catégorie B. Dès lors, une évolution de la répartition par catégorie est attendue en 2022.

La sous-population des agents des fonctions publiques dans l'enquête Parlons Travail

Dans le cas de la présente étude, la sous-population des répondants des fonctions publiques est constituée de 52.071 personnes, appartenant ou, du moins, s'identifiant, à l'une des trois catégories de la fonction publique. Si on compare ce nombre à la population totale de l'enquête générale, la fonction publique représente environ un quart de la population totale enquêtée.

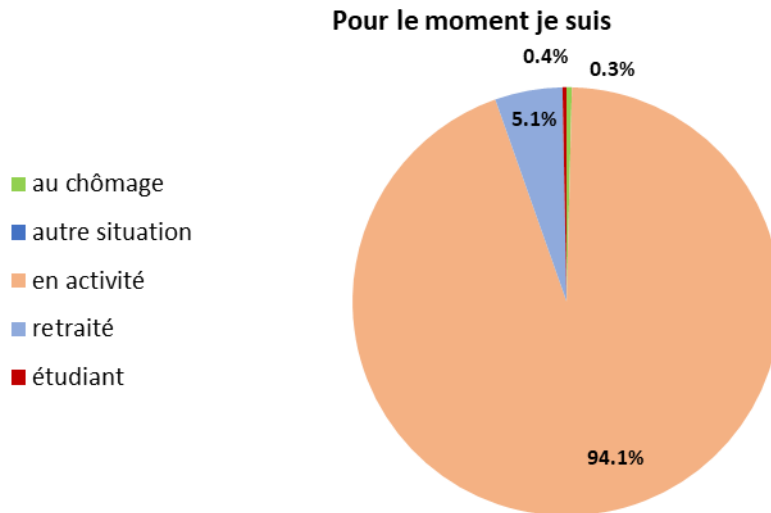
42,6% des répondants sont de catégorie A, 28,4% de catégorie B et 29,0% de C, on a donc une forte sur-représentation des catégories A et B et une sous-représentation nette des agents de catégorie C. Il s'agit d'un biais de l'enquête Parlons Travail lié à la méthode de sélection empirique de l'échantillon avec auto-administration du questionnaire en ligne.

Agents publics répondants à l'enquête Parlons Travail, par catégorie



De plus, le sous-échantillon est essentiellement représenté par des titulaires (95,3%). Seulement 4,7% des répondants sont contractuels.

Parmi les répondants « agents de la fonction publique », 94,1% sont en activité, 5,1% sont retraités, 0,4% sont au chômage (dans ce cas, les répondants sont des contractuels qui ont exercé dans les fonctions publiques) et 0,3% sont étudiants (et donc contractuels).



Les répondants sont surreprésentés dans l'ouest et l'est de la France (Grand Est, Pays de la Loire, Bretagne et Auvergne Rhône Alpes) et sous-représentés dans le nord et dans le Sud (IDF, Hauts de France, en Occitanie et en PACA). Cette surreprésentation tient probablement de l'implantation historique de la CFDT dans ces régions.

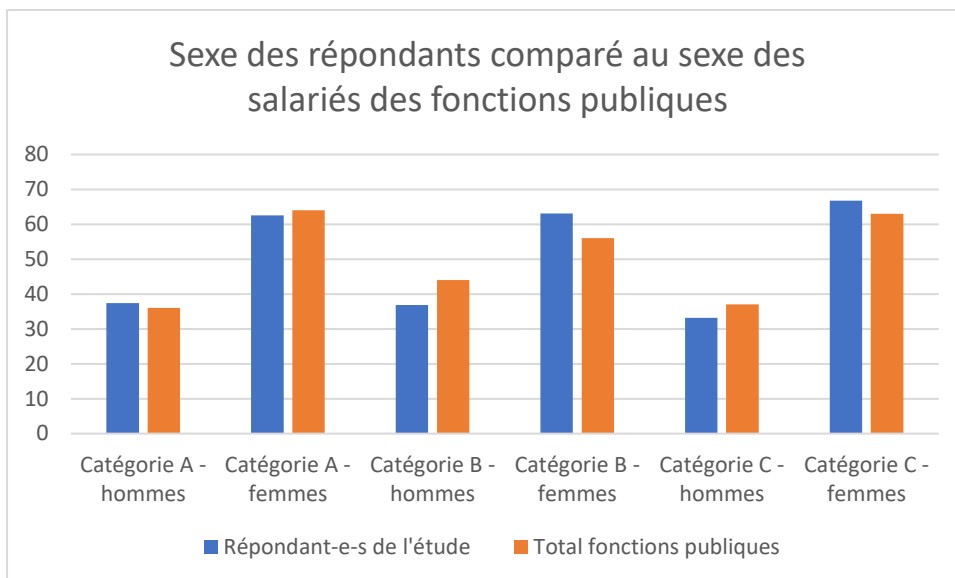
Cette répartition régionale des enquêtés associée au nombre total de répondants de l'enquête Parlons Travail très important traduisent une forte mobilisation territoriale de la CFDT pilotant le dispositif et un désir de participation des adhérents à cette enquête syndicale. En d'autres termes, autant le nombre de répondants que l'étendue de la couverture géographique de cette enquête dévoilent un réel élan des répondants à prendre la parole quand ils sont invités à s'exprimer sur leur quotidien et leurs conditions de travail. Il semble y avoir un besoin de prise de parole sur le thème du travail et des relations professionnelles. L'étude permet également d'identifier des difficultés de dialogue social.

Les répondants de la fonction publique par genre : vers une égalité professionnelle ?

Les répondants des fonctions publiques sont à presque deux tiers des femmes (64%). Ce nombre est assez proche de la réalité de la fonction publique au niveau national de ces dernières années : en 2018, les femmes représentaient 62% de la fonction publique en général avec d'importantes différences entre la FPT (78%) par rapport à la FPE (56%)⁷.

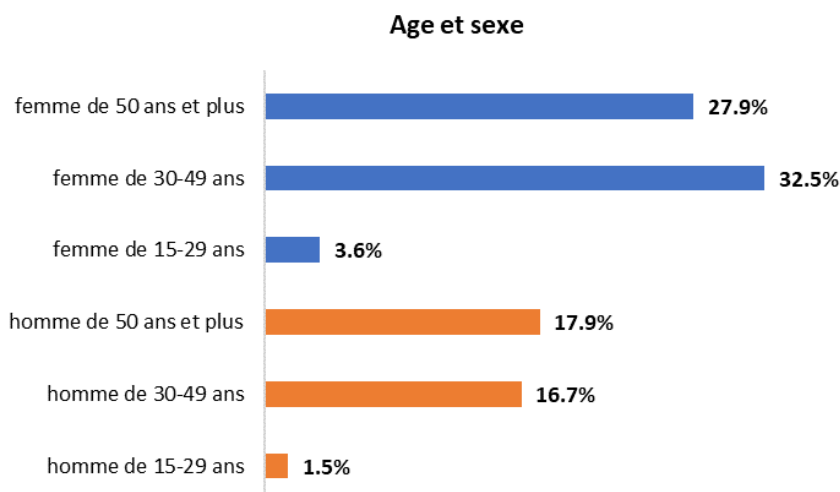
Les femmes répondantes proviennent des trois catégories et sont plus nombreuses que les hommes dans tous les cas.

⁷ Chiffres-clés – édition 2020 : vers l'égalité réelle des hommes et des femmes, 2020, Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances.

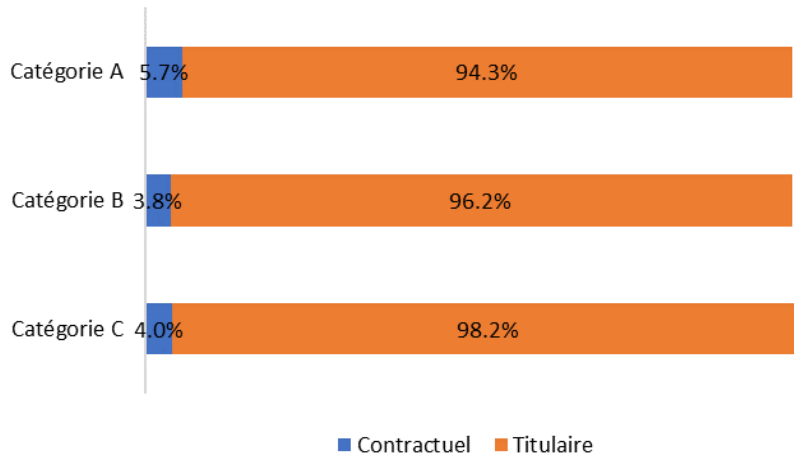


La proportion de femmes de catégorie A ayant répondu à l'étude correspond à la proportion de femmes dans cette catégorie au niveau national (62,6% vs 64%). Elles sont proportionnellement un peu plus nombreuses que leur poids national dans les répondantes de catégorie B (63,1% vs 56%) et dans les répondantes de catégorie C (66,8% vs 63%).

Les répondants des fonctions publiques ont, pour la plupart, plus de 30 ans. Les jeunes sont très peu représentés dans cet échantillon (et, de manière plus générale, dans la fonction publique au niveau national).

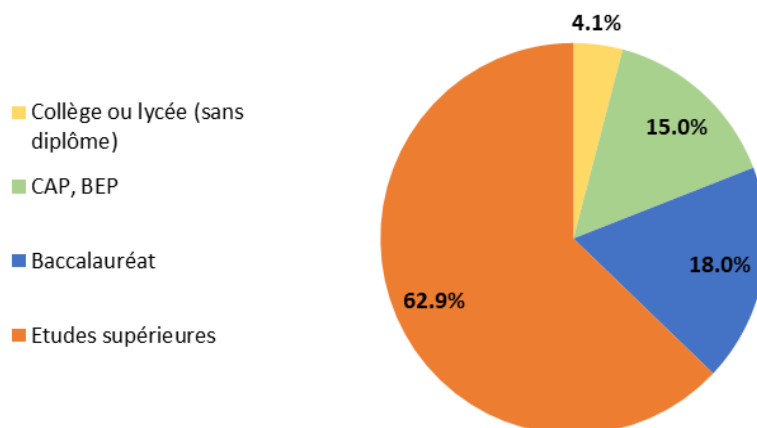


Type d'emploi public : titulaire / contractuel (Catégories)



Près des deux tiers des fonctionnaires répondants ont un diplôme du supérieur (62,9 %). Il en était à peu près de même des répondants de l'enquête *Parlons Travail* exerçant dans le secteur privé (65 %). Les personnes sans diplôme demeurent largement minoritaires parmi les répondants mais toutefois deux fois plus représentés au sein de la fonction publique (4,1 %) que dans le privé (2,1 %).

Mon niveau d'étude est



1. LES FONCTIONS PUBLIQUES EN FRANCE : SPECIFICITES ET PROBLEMATIQUES ACTUELLES

1.1 Quelques repères historiques

En France, la fonction publique émerge dans l'Ancien Régime et « va porter précisément sur la capacité de contrôler une société d'ordres concurrents et de terroirs indépendants » (Rouban, 2009b)⁸. Ainsi, parmi les nombreux auteurs qui en restituent la trajectoire dans une approche plus historique, juridique et politique⁹, Rouban (2009 b)¹⁰ rappelle que « la réforme de la fonction publique » semble être à l'ordre du jour depuis son apparition. Différemment d'autres modèles administratifs, cet auteur observe encore qu'en France :

« L'évolution vers la bureaucratie professionnelle (le mot apparaît en 1780) est due à deux facteurs principaux. Tout d'abord, le développement des fonctions techniques de l'État, qui intervient de plus en plus comme un entrepreneur, créant les infrastructures de l'activité économique. La création de l'École des ponts et chaussées, en 1747, l'organisation de concours pour recruter les officiers du corps des fortifications, les stages organisés pour les inspecteurs des manufactures préfigurent une action administrative rationnelle, s'appuyant sur l'acquisition de compétences et l'existence de corps aux règles d'honorabilité impérieuses. Ensuite, la transformation des méthodes de gouvernement. Alors que le principe de l'administration royale est de suivre une procédure de nature judiciaire (les décisions du roi sont prises "en Conseil"), la pratique est de laisser aux bureaux, sous les ordres des secrétaires d'État ou du contrôleur général des Finances, le soin de préparer et d'organiser les décisions, entérinées ou non par les ministres [Antoine, 2003]. Le pouvoir des bureaux grandit, se nourrissant de la centralisation et de l'instabilité ministérielle, considérable à partir de 1770. » (pp.9-10)¹¹

Sans entrer dans des détails qui s'écarteraient de la présente étude¹², quelques repères peuvent être brièvement présentés depuis le XIXe siècle. Renaut (2003)¹³ reprend la trajectoire de la fonction publique depuis le XIXe siècle selon trois repères temporels : la fonction publique inféodée (1800-1880), la fonction publique professionnalisée (1880-1950) et la fonction publique dite modernisée (depuis le début de la Vème république). Parallèlement, Rouban (*op. cit.*) insiste sur le fait que la fonction publique du XIXe siècle correspond à un parcours de rationalisation administrative et d'uniformité bureaucratique. Pour cet auteur, la fonction publique du

⁸ Luc Rouban. *La fonction publique*. Paris, La Découverte, « Repères », 2009 b, p. 98-114.

⁹ Ces travaux sont recensés sur le portail https://mediatheques.strasbourg.eu/UserFiles/parcours_thematiques/Emploi_Autoformation/pdf/biblio/2010/Biblioportail_Fonction_Publique.pdf

¹⁰ Rouban Luc, « V. Les enjeux de la réforme », dans : Luc Rouban, éd., *la fonction publique*. Paris, La Découverte, « Repères », 2009b, p. 98-114.

¹¹ Rouban Luc, « I. la construction de la fonction publique : un projet politique », dans : Luc Rouban, éd., *la fonction publique*. Paris, La Découverte, « Repères », 2009, p. 7-28.

¹² Pour une trajectoire résumée de la trajectoire de la fonction publique française, voir le chapitre I de l'ouvrage de Luc Rouban cité ci-dessus, « La construction de la fonction publique : un projet politique » In Rouban (2009b), *op. cit.*, p. 7-28.

¹³ Renaut, Marie-Hélène, *l'histoire de la fonction publique*, Paris, Ellipse, 2003.

XIXe siècle se « transforme alors en système de régulation institutionnelle des intérêts sociaux. » (*op. cit.*, p.14). En d'autres termes, la modernisation de l'État est un répertoire associé à la réforme de la fonction publique qui oriente alors l'agenda des réformes de la fonction publique depuis le XIXe siècle jusqu'à aujourd'hui. D'ailleurs, Bonelli et Pelletier (2010)¹⁴ voient dans cette « modernisation » de l'État des actes très concrets qui s'introduisent dans les actes les plus ordinaires des agents publics. Ces auteurs observent encore une croissante souffrance au travail dans de nombreux services publics, des sacrifices de leurs agents publics dus aux transformations organisationnelles (particulièrement dans certains des versants de la fonction publique comme la FPH), ou encore, des tensions croissantes dans ses institutions. Malgré cela, ces auteurs identifient un « accommodement » des employés du secteur public à de pénibles conditions de travail du fait d'un esprit de « dévouement hier constitutif de la *mission de service public*. »

Le statut général de la fonction publique date de 1946 et a été modifié par l'ordonnance du 4 février 1959. Les lois du 13 juillet 1983 (Droits et obligations des fonctionnaires) et du 11 janvier 1984 (Dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État) se substituent aux précédentes. Le 26 janvier 1984, cette législation est approfondie par la loi sur la fonction publique territoriale et par la loi du 9 janvier 1986 sur la fonction publique hospitalière. (Rouban, 2009b)¹⁵. Cela conduit à un rapprochement des régimes juridiques public et privé dans un certain nombre de domaines.

Une nouvelle rédaction de la partie législative du code général de la Fonction publique, à droit constant¹⁶, est parue au 1^{er} mars 2022, la partie réglementaire devant sortir prochainement.

Pour mieux comprendre les actuelles conditions de travail des agents des fonctions publiques et de leurs représentants, il faut se situer dans le cadre des réformes des années 2000. Le contexte est décrit notamment par Maury (2018)¹⁷ : la « réforme de l'État » des années 1990 aux années 2000. Cette chercheuse remet en question l'argument selon lequel la réforme de l'État serait un processus permanent et continu datant de plusieurs siècles. Selon elle, depuis les années 1990, des conceptions, très différentes des précédentes, orientent dorénavant les mesures de réforme d'État. Depuis cette période, l'État « est jugé mal adapté aux enjeux d'une société en crise, trop rigide et parfois trop coûteux » (*op. cit.*). Sur cette conception, reposerait alors un projet de Réforme de l'État nouveau qui se concrétise en plusieurs étapes : les gouvernements Rocard ou Juppé des années 1990, puis la *Loi Organique relative aux Lois de Finances* (LOLF) de 2001 et, ensuite, la *Révision Générale des Politiques Publiques* (RGPP) en 2007, ou encore, la Modernisation de l'Action Publique (MAP) après 2015, et enfin, Action publique 2022¹⁸.

¹⁴ BONELLI, Laurent et PELLETIER, Willy. « Introduction. Les “mille” démantèlements de l'État », Willy Pelletier, éd., L'État démantelé. *Enquête sur une révolution silencieuse*. Paris, La Découverte, 2010, pp. 13-25.

¹⁵ *Op. Cit.*

¹⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000044416551/2022-03-01/

¹⁷ MAURY, Suzanne. La réforme de l'État. Article publié sur le site www.viepublique.fr, 22/08/2018. Disponible sur <https://www.vie-publique.fr/parole-dexpert/269764-la-reforme-de-letat-politique-publique>, 2018.

¹⁸ Pour plus de détails sur chacune de ces étapes, voir l'article de Maury (2018) cité en note 13.

1.2 Une situation complexe

Le monde du travail est souvent représenté à partir d'une rupture entre « fonctionnaires qui disposent d'un statut » et « salariés du privé qui vivent dans le risque » (Rouban, 2009)¹⁹. Or, parmi les 5,66 millions de salariés qui travaillent dans les fonctions publiques en France à la fin de l'année 2019 (INSEE, 2020)²⁰ et même si l'emploi dans la fonction publique est en évolution (+ 0,3% par rapport à l'année 2018), une partie non négligeable de ces travailleurs n'a pas le statut de fonctionnaire (contractuels, militaires, autres statuts).

Cette représentation qui conduit souvent à associer la stabilité de l'emploi à la fonction publique est de plus en plus ébranlée au regard de l'accroissement des contrats de travail de durée déterminée dans les fonctions publiques. Alors que le pourcentage de fonctionnaires statutaires ne cesse de diminuer pour cette même année de 2019, celui des contractuels augmente parallèlement (+5,2%, INSEE, 2020). La contractualisation est de l'ordre de 20%.

Néanmoins, contractualisation ne doit pas être confondue avec précarité, certains postes sont remplis par des contractuels par en CDD de longue durée ou en CDI. Même si un CDI n'offre pas la même protection juridique qu'un statut, il serait abusif d'assimiler dans tous les cas contrat et précarité.

En 2020, la fonction publique compte 260 000 agents de plus qu'en 2013. La fonction publique de l'État compte 2,47 millions d'agents (44%), la fonction publique territoriale, 1,91 million (34%) et la fonction publique hospitalière 1,178 million (21%).

1.3. Vers une définition institutionnelle de la fonction publique

Aujourd'hui, la fonction publique regroupe des « organismes publics à caractère administratif dans lesquels le recrutement se fait sur la base du droit public (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 constituant le titre I du Statut général) »²¹. La fonction publique comprend l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non-fonctionnaires. Selon cette définition, les « emplois aidés » ne sont pas comptabilisés, ce qui a entre autres conséquences que la transformation des contrats aidés en contrats publics vient alimenter l'augmentation des effectifs de la Fonction publique.

¹⁹ Rouban, L. « Le statut des fonctionnaires comme enjeu sociohistorique », *Revue française d'administration publique*, 2009, 132, p. 673-687.

²⁰ INSEE, « En 2019, l'emploi augmente dans les trois versants de la fonction publique », *Informations rapide n° 325*, décembre 2020.

²¹ Source : ministère de la Transformation et de la fonction publique.

La fonction publique²² se décompose en trois versants résultant d'une problématisation de la fonction dont chacun repose sur la catégorie juridique de son employeur (Définition de [l'INSEE²³](https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1529)),

- la fonction publique de l'État (FPE)²⁴,
- la fonction publique territoriale (FPT),
- et la fonction publique hospitalière (FPH).

Par ailleurs, l'INSEE évoque une notion « plus large » de la fonction publique : « l'emploi public, qui renvoie à une approche économique, est utilisé par la comptabilité nationale. L'emploi public comptabilise les personnes travaillant à titre principal dans des administrations publiques (administrations, organismes publics et organismes privés financés majoritairement par prélèvements obligatoires) » (<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1529>).

1.3 Travailler dans les fonctions publiques à l'ère du management

Ces premières définitions sommaires ne donnent guère un aperçu de ce que signifie « travailler dans la fonction publique », de son quotidien, de la qualité des conditions de travail des agents de la fonction publique, ou encore, du dialogue social entre les différents acteurs. Or, comme nous l'avons évoqué précédemment, certains chercheurs soulignent une croissante dégradation des conditions de travail, parfois associée à une souffrance au travail (par exemple, Robatel, 2010²⁵ ou encore Boutrand, 2011²⁶). D'ailleurs, encore récemment, Vincent et al. (2020)²⁷ soulignent la manière dont la réorganisation des services, ou encore, le peu de stabilité dans l'organisation du travail, suite à la réforme de 2010, a généré une forte instabilité et une incertitude. De ce fait, les auteurs observent d'importants facteurs de stress et des tensions au travail qui se reflètent dans le dialogue social. Par exemple, la justification des réformes par la réduction des effectifs au nom d'un contrôle des dépenses publiques a été mal vécue par les agents publics. Ces autrices concluent leur rapport en mettant l'accent sur la manière dont la souffrance au travail dans la fonction publique apparaît comme le produit de l'augmentation de la charge de travail, elle-même due aux réorganisations de services et aux suppressions de postes dans le cadre de ces réformes successives.

²² Comme les trois versants sous-entendent trois fonctions publiques, nous conserverons son usage au pluriel excepté si nous citons un auteur ou l'une de ses notions. Toutefois, dans l'enquête Parlons Travail, ont été explorés le sentiment d'appartenance à « la fonction publique » et les conditions de travail de ses agents. Les résultats disponibles permettent d'explorer ces dimensions à partir des catégories (A, B et C) de la fonction publique, mais pas à partir de ses corps.

²³ Définition disponible sur le site de l'INSEE : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1529>

²⁴ La fonction publique d'État regroupe les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux.

²⁵ Robatel, Nathalie. « 23. Modernisation, organisations du travail et souffrances dans la fonction publique », Willy Pelletier, éd., L'État démantelé. Enquête sur une révolution silencieuse. La Découverte, 2010, pp. 284-295.

²⁶ Boutrand, Monique. « Le désarroi des cadres de la fonction publique » ; *L'Expansion Management Review*, 2011/2, n° 141.

²⁷ *Op. Cit.*

Ainsi, la question de la dégradation des conditions de travail dans les fonctions publiques qui apparait dans de nombreux travaux peut être associée aux profondes transformations du secteur public et de sa « privatisation » résultant des réformes des deux dernières décennies. Jannot et Rouban (2009) en viennent à conclure que, depuis cette période, s'engage « un véritable projet libéral de réforme de l'État et une "refondation" de la fonction publique » (Jannot et Rouban, 2009, p. 666) :

« L'histoire nous apprend précisément que la constitution de la fonction publique en "état" spécifique est liée à la construction d'un équilibre instable et fragile entre la classe politique, la haute fonction publique, le secteur économique et les syndicats. La privatisation de la fonction publique constitue donc bien un travail politique visant à tirer les conséquences d'une évolution des alliances entre les élites, la "nouvelle gestion publique" s'appuyant explicitement sur le rapprochement de la classe politique et des grandes entreprises privées au détriment de la haute fonction publique. » (*op. cit.* p. 666)

La dégradation des conditions de travail peut donc être mise en lien avec le projet de refondation de la fonction publique (*op. cit.*, 2002)²⁸, lequel aurait aussi un effet sur la détérioration de la qualité des prestations de services. Cette question est d'ailleurs particulièrement présente dans le débat public et dans les travaux sur les fonctions publiques²⁹, (plus encore depuis la pandémie). La « nouvelle gestion publique » redéfinit simultanément la « politique publique » et la fonction publique :

« Cet alignement de la fonction publique française sur le modèle de la "nouvelle gestion publique" constitue sans doute un élément central dans la réforme de l'État depuis 2002 et, surtout, depuis 2007. En effet, la fusion des services et la transformation des administrations centrales ou territoriales opérées dans le cadre de la révision générale des politiques publiques n'auraient pas ou peu de sens si l'on ne faisait pas évoluer en même temps les structures de la fonction publique. Celles-ci ont fait l'objet en quelques années de nombreuses retouches : la réforme du régime des retraites en 2003, la modification progressive des épreuves des concours prenant davantage en considération les acquis professionnels et moins les connaissances universitaires, la réduction des effectifs permise par l'effet d'aubaine que créent les départs massifs à la retraite, la mise en place, même partielle, de primes à la performance, ont remodelé la fonction publique par impulsions successives. » (Jeannot et Rouban, 2010, p. 665).

Par exemple, dans le secteur hospitalier, les réformes ont provoqué des changements drastiques sur les activités et routines des agents publics. Couty (2010)³⁰ analyse la manière dont la FPH prend un tournant de plus en plus libéral avec les ordonnances de la loi 2003 et 2005 et la loi « hôpital, patients, santé et territoires » (HPST) de 2009.

²⁸ Jeannot Gilles, Rouban Luc, « Changer la fonction publique », *Revue française d'administration publique*, 2009/4 (n° 132), p. 665-672.

²⁹ Pour ne citer que quelques exemples : Boutrand, Monique. « Le désarroi des cadres de la fonction publique », *L'Expansion Management Review*, vol. 141, no. 2, 2011, pp. 37-41 ; Pelletier, Willy, et Laurent Bonelli. *L'État démantelé. Enquête sur une révolution silencieuse*. La Découverte, 2010, ou encore, Benallah, Samia, et Jean-Paul Domin. « Intensité et pénibilités du travail à l'hôpital. Quelles évolutions entre 1998 et 2013 ? », *Travail et emploi*, vol. 152, no. 4, 2017, pp. 5-31 et Nicolas Belorgey, *L'hôpital sous pression : enquête sur le nouveau management public*, 2010.

³⁰ Couty, Édouard. « Hôpital public : le grand virage », *Les Tribunes de la santé*, vol. 28, no. 3, 2010, pp. 39-48.

Le système hospitalier précédent est alors supprimé et il est dorénavant possible de contractualiser des missions de service public « à tout offreur de soin ». Couty montre comment ce genre de pratiques a fait d'ailleurs émerger une sorte « d'hôpital - entreprise » proche d'une clinique privée.

Parallèlement, le virage du management dans les fonctions publiques contribue à une forte vulnérabilité des relations de services tant auprès de ceux qui exercent des *métiers du public*³¹ qu'auprès d'usagers de ces services qui sont soudainement devenus « clients ». Si beaucoup de travaux actuels portent exclusivement sur ce rapport entre réforme et fonction publique depuis une problématique de relations de travail circonscrites aux prestataires des services publics, d'autres analysent aussi l'impact de ces réformes depuis l'angle d'usagers de services publics dorénavant transformés en clients sans avoir choisi d'être ainsi considérés par ces « entreprises »³². Une entrée vers une sociologie de la « relation de services » cherche à éclairer la compréhension des manières dont ces réformes affectent aussi les usagers.

D'autre part, la pandémie de COVID-19 a mis en lumière en particulier le travail des agents publics de la FPH (et de façon plus discrète celui des sous-traitants sous contrat privé) et la croissante vulnérabilité de leurs conditions de travail résultant des réformes des fonctions publiques de ces dernières décennies.

La grande majorité des travaux bibliographiques réunis dans le cadre de cette étude soulignent la manière dont ces réformes ont éprouvé l'organisation et l'environnement de travail, et les normes qui orientaient jusqu'alors le quotidien des agents publics. Il apparaît que de nombreux agents publics ont été confrontés (et contraints de s'adapter très rapidement) à un ensemble de soudains changements en contraste croissant par rapport à leur routine de travail précédente. Le travail dans les fonctions publiques semble avoir été d'autant plus difficile dans certains de ses versants quand a été prononcé un mouvement de normalisation (Thévenot, 1997)³³ par le management. Celui-ci floute les frontières entre les sens du service public et les logiques managériales/entrepreneuriales dont les effets affectaient directement tous les agents des fonctions publiques. Même si l'ensemble des mesures annonçait ce mouvement depuis les années 1990, celles des années 2000 et 2010 ont des effets drastiques sur les routines de travail et s'écartent profondément du sens du public qui ressort de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen ou des moments historiques clés durant lesquels des mobilisations se forment pour construire une fonction publique dans un esprit démocratique et égalitaire du service public comme en 1946 et en 1983.

En effet, ces dernières réformes vont modifier plus encore l'organisation du travail et les activités des agents publics. Ces réformes réorganisent les services, en modifiant l'organisation et en introduisant le « changement par management par objectif. »³⁴ Les fusions d'administrations, de nouvelles organisations du travail et l'introduction d'une gestion des ressources humaines (GRH) calquent des modèles privés sur des modèles publics. Ce management par objectif impacte les conditions de travail, de

³¹ Jeannot Gilles et Joseph, Isaac, 1995. *Métiers du public*, éditions du CNRS, 1995.

³² Jeannot, Gilles. « La fatigue d'être client », *Informations sociales*, vol. 158, no. 2, 2010, pp. 34-41.

³³ THÉVENOT L. 1997 le gouvernement par les normes : pratiques et politiques des formats d'information, in Conein B. & Thévenot L. (éds), *Cognition et information en société*. Paris, Éd. de l'EHESS, 205-241

³⁴ VINCENT, C. MEILLAND, C. et NIZZOLI, C. *dialoguent social et négociation dans les fonctions publiques : quel rôle dans les réorganisations ?* Paris, Rapport IRES, 2020.

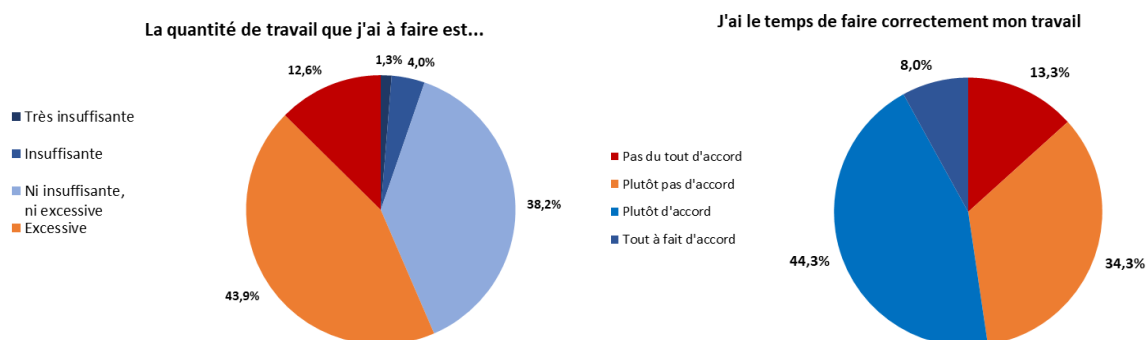
négociation et d'action syndicale. Analysant la détérioration des services publics, Vézinat (2019)³⁵, en travaillant sur la question de l'introduction de la logique concurrentielle et commerciale dans la sphère publique, relie ces réformes à la mise en place d'un « *new public management* », des modalités de gestion s'inspirant des entreprises privées en reprenant ce répertoire de « rationalisation » de la fonction publique. Cette autrice approfondit cette question en reprenant le répertoire de désendettement de l'État central qui donne lieu au « *lean management* ».

³⁵ Vézinat, Nadège. Le Crépuscule des services publics, publiés sur le site *la vie des Idées*, 26/02/2019. <https://laviedesidees.fr/Le-crepuscule-des-services-publics.html>

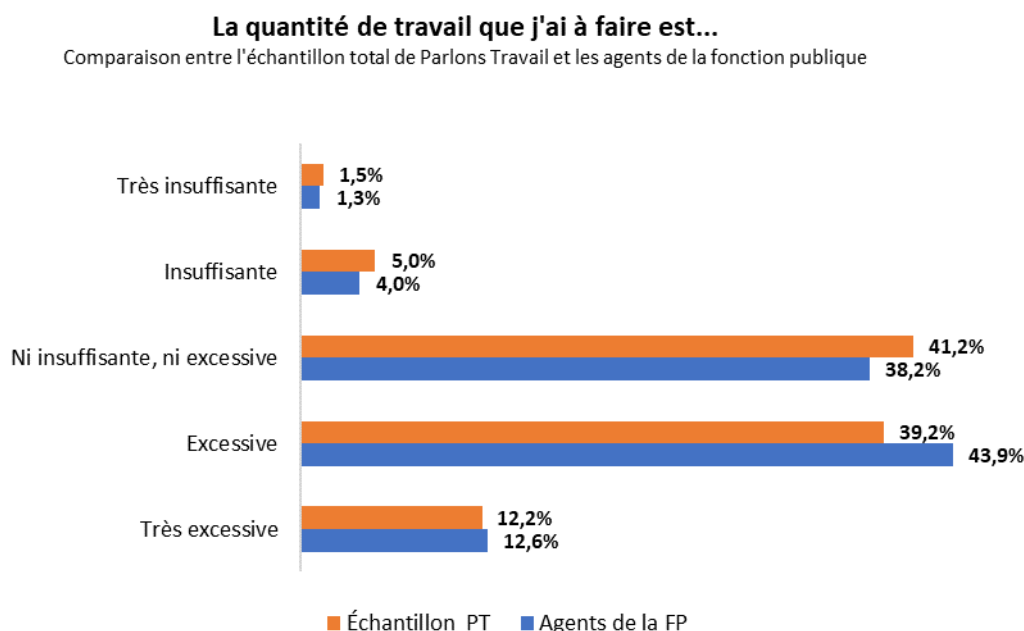
II. LE TRAVAIL, SON ORGANISATION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

2.1. Le vécu de la charge de travail et du travail prescrit

Dans leur majorité, les fonctionnaires considèrent leur quantité de travail excessive ou très excessive (56,5%), cependant plus de la moitié d'entre eux estiment (52,3%) qu'ils ont le temps d'effectuer correctement leur travail.

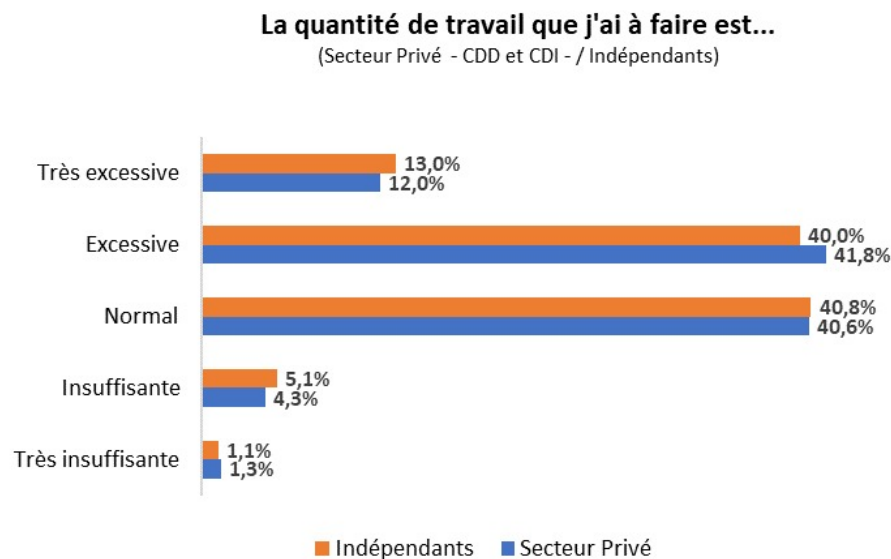


Ces données suggèrent que même s'ils se trouvent face à une surcharge d'activités, beaucoup d'entre eux parviennent néanmoins à les réaliser sur leur temps de travail.³⁶ La surcharge de travail est néanmoins plus fréquente pour les fonctionnaires qu'elle ne l'est pour l'ensemble des enquêtés de Parlons Travail.



³⁶ Cette appréciation demeure si on considère les catégories des répondants : 51,2% pour la catégorie A ; 52,4% pour la catégorie B et 53,2% pour la catégorie C. Il n'y a pas non plus de grands écarts entre les hommes et les femmes (Voir annexe, graphique 1 et 2).

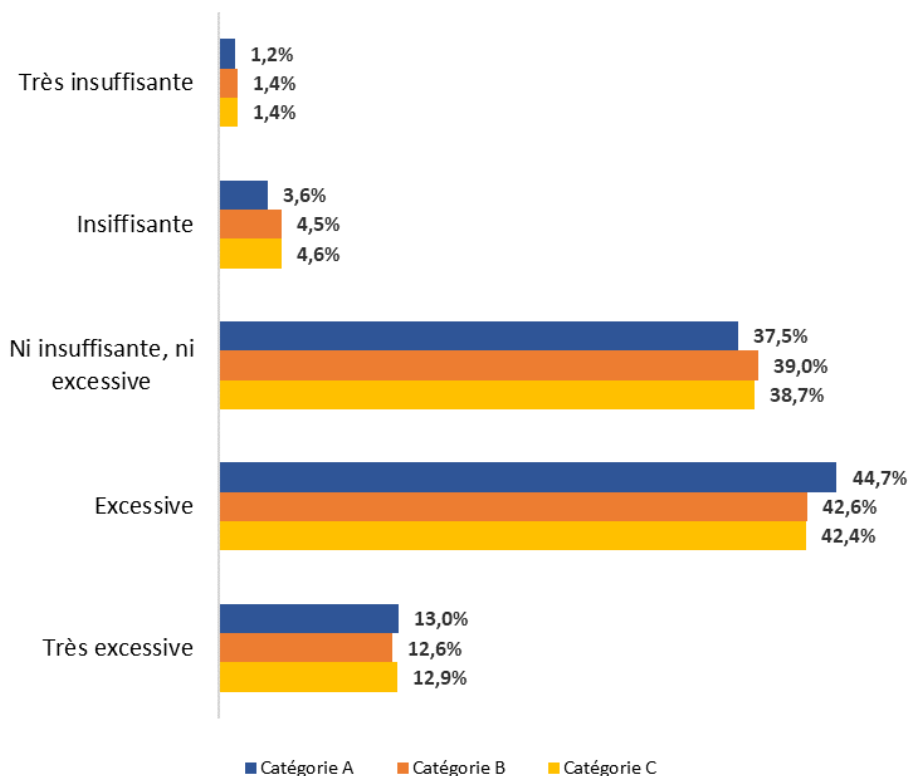
Dans l'échantillon total de l'enquête Parlons Travail, 51,4% des répondants jugent leur quantité de travail excessive ou très excessive. Ce taux s'élève à 53,8% chez les travailleurs du secteur privé et à 53% parmi les indépendants³⁷.



En outre, parmi les fonctionnaires, on observe que la perception d'un travail excessif est plus accentuée dans la catégorie des personnes plus qualifiées et rémunérées, et dans la catégorie A.

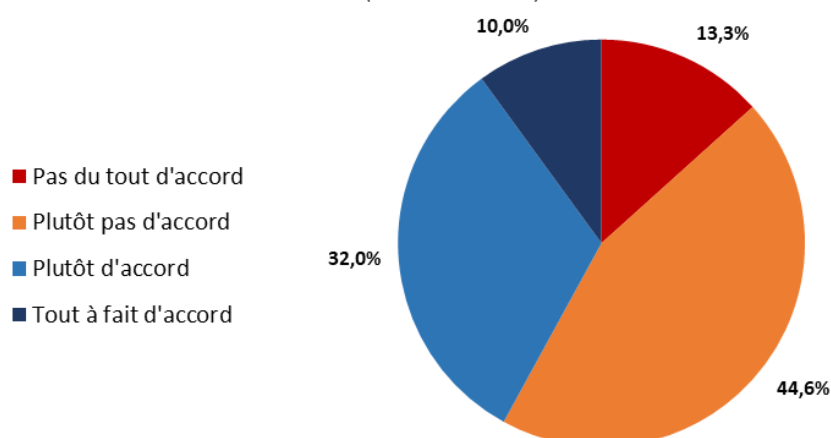
³⁷ Les travailleurs du secteur privé (contrats à durée déterminée ou indéterminée confondus) et les indépendants représentaient deux des autres catégories de l'enquête Parlons Travail. En plus de ces catégories et des fonctionnaires publics, il y a encore les « apprentis/stagiaires », les « intérimaires » et ceux qui s'identifiaient comme des étudiants qui ne travaillaient pas en marge de leurs études.

La quantité de travail que j'ai à faire est... (Catégories)



En effet, 57,7% de ces répondants, de la catégorie A, considèrent la quantité de travail effectuée comme excessive ou très excessive.³⁸

J'ai le temps de faire correctement mon travail (Échantillon total PT)



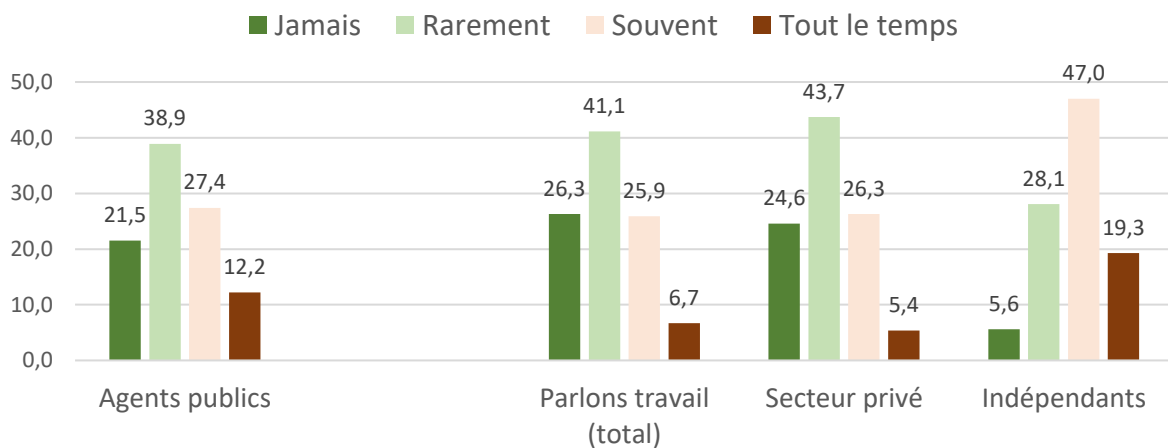
³⁸ On peut observer que sur cette question, il n'y a pas de différence prononcée entre les femmes et les hommes (voir annexe, graphique 4).

Les agents publics répondants sont moins nombreux à déclarer faire des heures supplémentaires ou travailler pendant les périodes de repos que l'ensemble des répondants de l'enquête Parlons Travail.

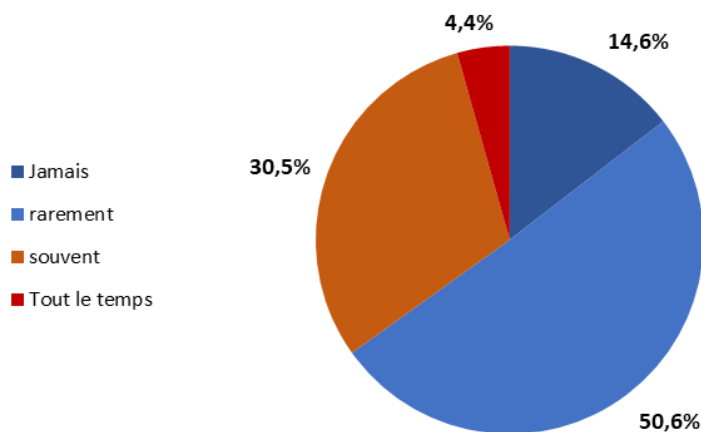
Parmi les agents publics, 60,4% déclarent ne jamais ou très rarement travailler sur des temps de repos ou avoir des heures supplémentaires, contre 67,2% du total des répondants de l'enquête Parlons Travail. Ce taux est aussi très inférieur à celui des travailleurs indépendants car 64,9% de ces derniers disent travailler en dehors de leurs heures de travail ou pendant les périodes de repos.

Néanmoins, il faut retenir le fait qu'une part non négligeable d'agents publics dit aussi travailler souvent voire tout le temps sur des créneaux hors-travail (39,6%).

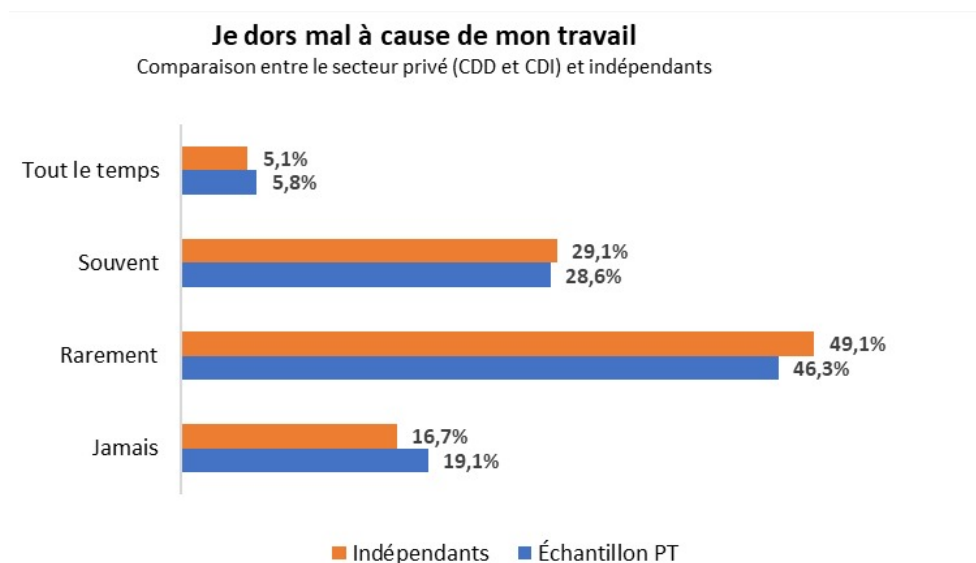
Il m'arrive de travailler en dehors de mes horaires de travail ou pendant mes jours de repos



Je dors mal à cause de mon travail



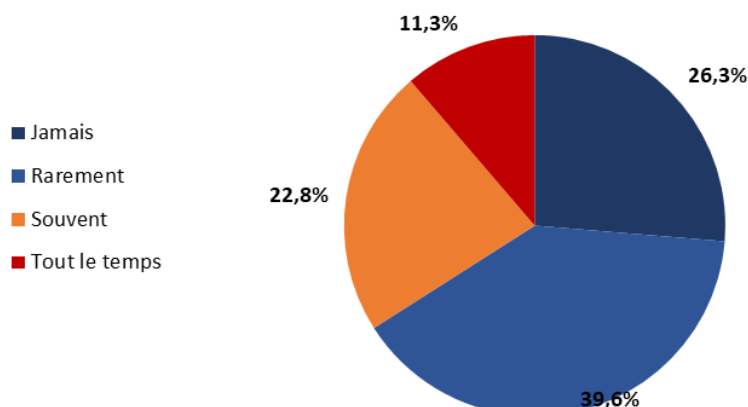
En ce qui concerne les effets du travail sur la vie personnelle, les fonctionnaires semblent être un peu plus vulnérables que d'autres types de travailleurs³⁹ qui ont répondu à l'enquête Parlons Travail. Ainsi, 34,9% des agents publics répondants affirment avoir des problèmes de sommeil dus au travail souvent ou très souvent, même si une majorité (65,1%) affirme ne pas en avoir ou en avoir rarement. Si l'on compare ces résultats avec ceux des travailleurs indépendants de l'échantillon total de l'enquête Parlons Travail, nous pouvons observer des différences plus prononcées qu'avec les travailleurs du secteur privé : 70,5% des indépendants déclarent aussi qu'ils n'ont pas de tels problèmes de sommeil (ou rarement).



Dans le secteur privé (CDI/CDD), cette proportion reste plus proche du résultat observé pour les fonctionnaires : 65,8% des répondants du secteur privé disent ne pas avoir ou avoir rarement des problèmes de sommeil dus au travail. D'une part, ces différences observées concernant les effets du travail sur la vie personnelle semblent indiquer un investissement dans le travail intense dans certaines des fonctions publiques qui brouille les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle. D'autre part, elles peuvent indiquer que les conditions de travail dans les fonctions publiques peuvent être proches de celles du secteur privé. Pour plus du tiers des agents, il apparaît difficile de déconnecter les « problèmes de travail » des autres temps de vie.

³⁹ Dans l'enquête Parlons Travail, cette variable est en fait intitulée « À mon compte, indépendant, profession libérale, autoentrepreneur. » Pour faciliter la lecture, nous retiendrons ici le terme d'indépendant.

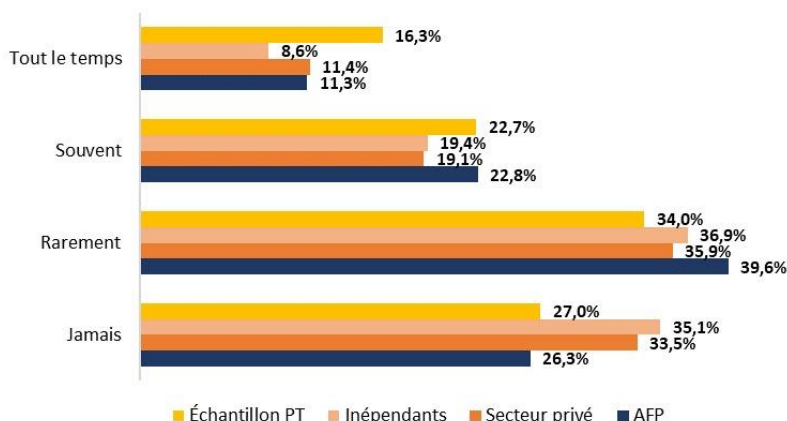
Mon travail est physiquement exigeant (charges lourdes, postures pénibles, bruit, températures excessives, vibrations...)



Pour la plupart des fonctionnaires répondants, le travail effectué n'est rarement ou jamais considéré comme très exigeant en termes physiques (65,96%). Ce résultat est inférieur de celui observé pour les enquêtés en CDI (69,3%) ou pour les indépendants (70,6% des indépendants) et les travailleurs en CDD (71,0% - voir annexe).

Mon travail est physiquement exigeant (charges lourdes, postures pénibles, bruit, températures excessives, vibrations...)

Comparaison entre l'échantillon total Parlons Travail, le secteur privé, les indépendants et les agents de la fonction publique



Il n'y a pas de grande différence de perceptions sur ce point entre les genres.

En ce qui concerne la projection des agents des différentes catégories de leur travail dans la durée, on voit une différence notable entre la catégorie A et les catégories B et C.

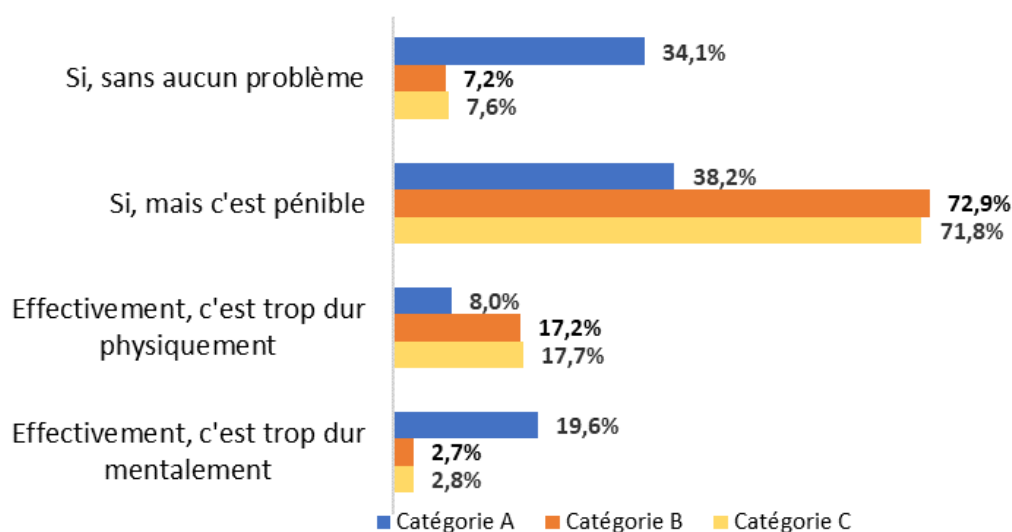
Les agents de catégorie A sont un tiers environ (34,1%) à se voir faire ce travail encore longtemps, « sans aucun problème » et 38,2% à s'y projeter malgré la pénibilité de celui-ci. Alors qu'ils ont davantage souligné que leurs collègues des catégories B et C l'exigence physique de leur emploi, ils ne sont que 8% à envisager d'y renoncer pour cette raison. Par contre, presque un répondant sur 5 de catégorie A (19,6%) envisage de changer de travail parce que « c'est trop dur mentalement ».

Au total, plus d'un quart des répondants de catégorie A (27,6%) envisage de changer de travail.

Les répondants des catégories B et C ont un autre profil : ils sont significativement peu à se projeter dans leur travail encore longtemps « sans aucun problème » (7,2 et 7,6%) et très nombreux à s'y projeter malgré la pénibilité de leur travail (72,9% et 71,8%). Au total, ils sont plus nombreux que les personnels de catégorie A à envisager de rester. Quant à ceux qui envisagent de changer de travail, c'est majoritairement pour des raisons de charge physique (17,2% et 17,7%) et beaucoup moins en lien avec une charge mentale (2,7 et 2,8%).

Je ne me vois pas faire ce travail encore longtemps

(Catégories)

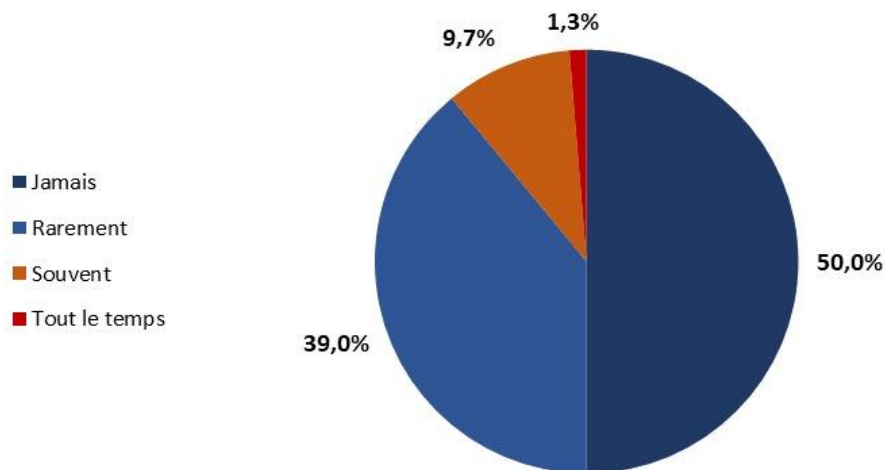


Même lorsque le travail n'est pas considéré comme difficile par les agents publics, un peu plus de la moitié (52%) des personnes interrogées déclarent que leur entourage considère qu'ils travaillent trop. Cette perception est la même pour toutes les catégories quel que soit le genre⁴⁰.

Le travail n'est pas considéré comme ennuyeux par les fonctionnaires enquêtés. Près de 90% des agents interrogés pensent que leur travail n'est pas ou rarement ennuyeux. Ce résultat reflète l'intérêt que les répondants ressentent à l'égard de leur travail et fait écho au résultat précédent qui présente l'investissement des agents publics dans leur travail enclins à se projeter dans celui-ci dans la durée.

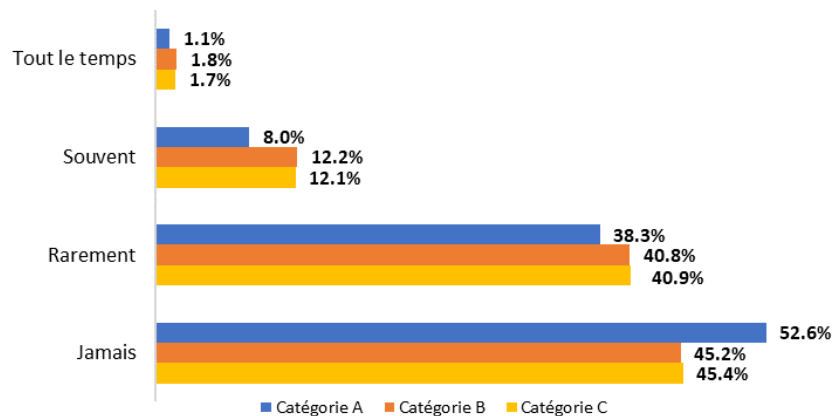
⁴⁰ Dans l'ensemble de l'échantillon, les proportions sont identiques (Voir annexe).

Au travail, il m'arrive de m'ennuyer



Il n'existe pas de grandes variations de ces réponses en fonction du sexe des répondants voire de l'ensemble des catégories. Il semble néanmoins que les personnels de catégorie A s'ennuient plus rarement au travail (9,1% tout le temps ou souvent) que leurs collègues des catégories B et C (respectivement 14 et 13,8%).

Au travail, il m'arrive de m'ennuyer (Catégories)

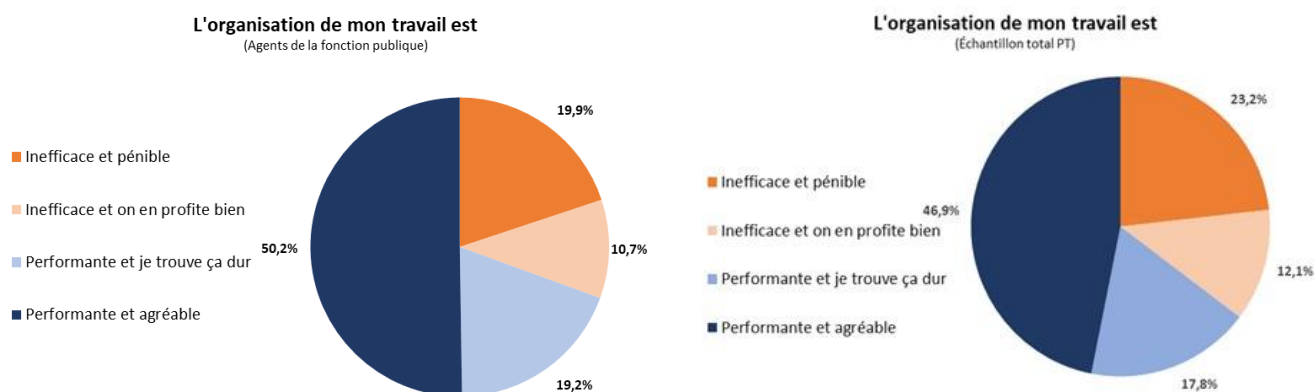


2.2. Une organisation du travail jugée performante, mais améliorable et qui peut être source de difficulté et de pénibilité

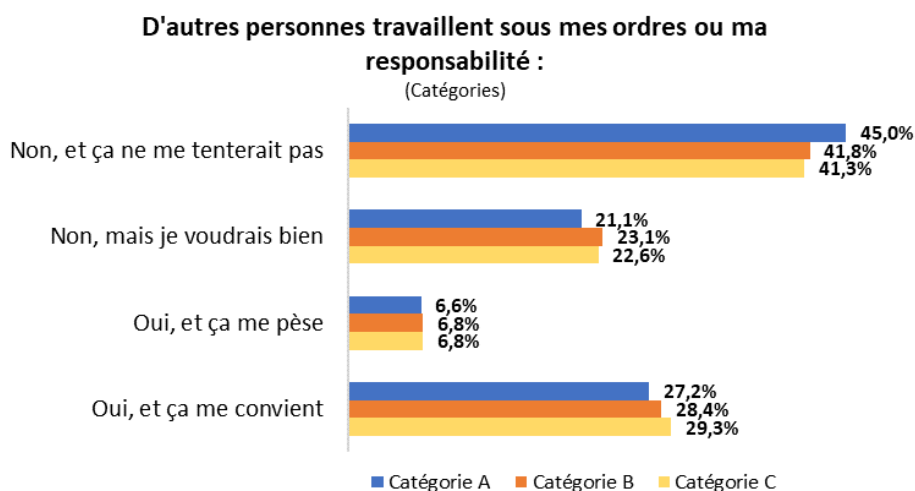
Plus des deux tiers des répondants des fonctions publiques estiment que l'organisation de leur travail est performante (69,4%), indépendamment du fait qu'ils la jugent agréable ou difficile, contre 64,7% de l'ensemble des répondants de Parlons Travail – soit 5 points d'écart.

30,6% des agents des fonctions publiques estiment a contrario que l'organisation de leur travail est inefficace, qu'elle soit de ce fait pénible à supporter ou qu'ils en tirent certains avantages.

La moitié des agents estiment que leur organisation est efficace et agréable (50,2%), ce qui est supérieur de 3 points à l'ensemble des répondants de Parlons Travail (46,9%). Les agents sont toutefois moins nombreux à dire profiter de la mauvaise organisation de leur travail que l'ensemble des répondants de l'enquête (10,7% vs 12,1%).



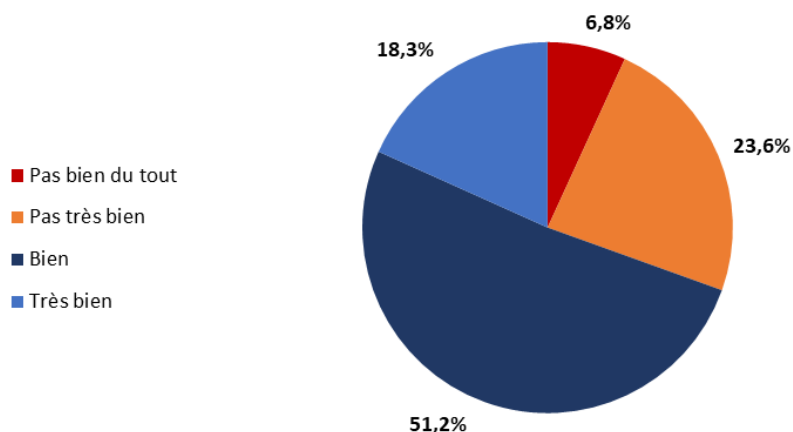
Au niveau des différences de genre, on voit que les femmes sont plus enclines à souligner que l'organisation du travail peut être difficile (40,9% en tout, contre 36% des hommes) et qu'elles sont moins nombreuses à profiter d'une organisation inefficace (9,7% contre 12,4% des hommes). Dans les trois catégories, une moitié environ des agents ne souhaiterait pas avoir d'autres personnes sous sa responsabilité : 51,6% pour la catégorie A, 48,6% pour la catégorie B, 48,1% pour la catégorie C). On remarque que c'est les agents de catégorie A qui en ont le moins envie, alors que la catégorie A était traditionnellement celle des « cadres » de la fonction publique.



2.3. La conciliation des temps

Les agents publics semblent, dans leur ensemble, satisfaits des manières dont ils concilient leur temps de travail avec la vie sociale et familiale. La conciliation entre travail et vie familiale et sociale est favorablement évaluée (« bien » ou « très bien ») par 69,5% des répondants des fonctions publiques. C'est 10 points de plus par rapport à l'ensemble des répondants de l'enquête Parlons Travail (59,4%)

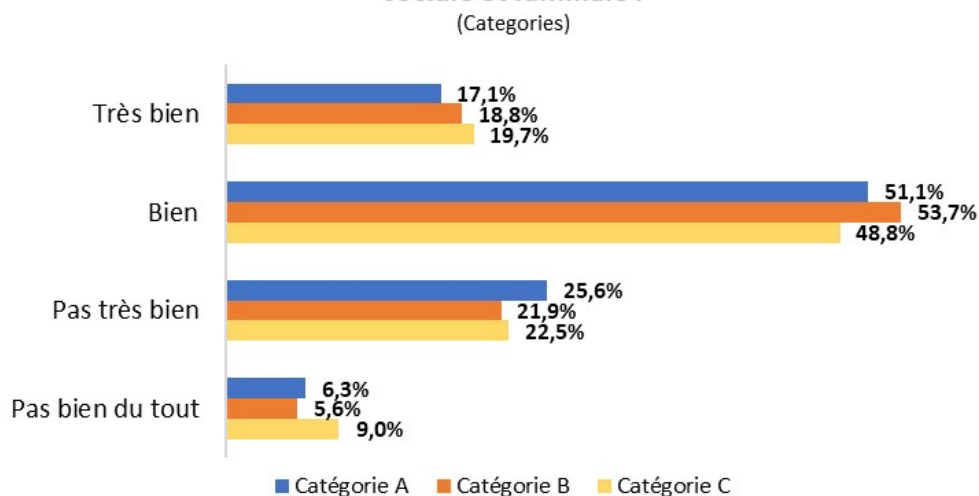
En général, mes horaires de travail s'accordent avec ma vie sociale et familiale :



C'est la catégorie B qui est la plus satisfaite de cette conciliation, avec 72,5% des fonctionnaires de cette catégorie qui estiment que leurs horaires de travail s'accordent « bien » ou « très bien » avec leur vie sociale ou familiale, soit 4 points au-dessus des catégories A (68,2 %) et C (68,5%).

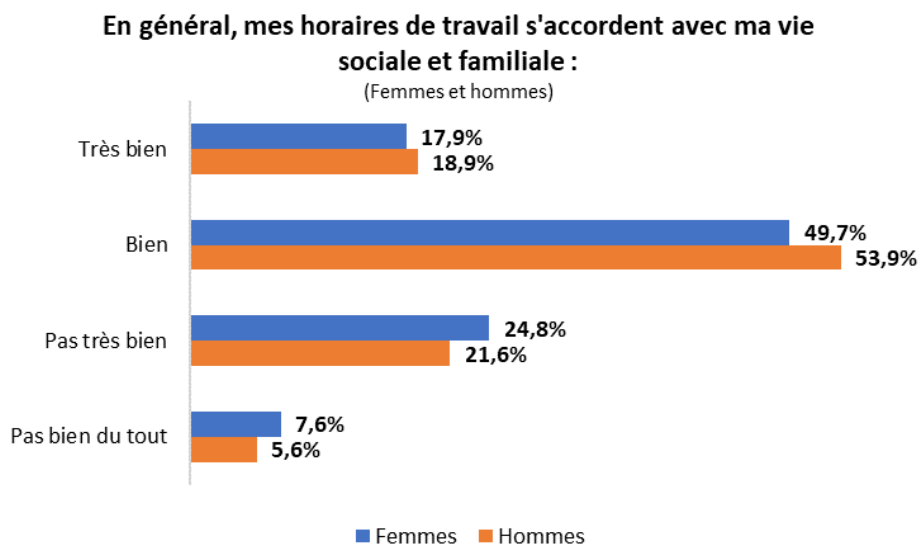
A contrario, ce sont les personnels de catégorie C qui répondent plus que leurs collègues des catégories A et B que leurs horaires ne s'accordent « pas du tout » avec leur vie sociale et familiale.

En général, mes horaires de travail s'accordent avec ma vie sociale et familiale :



En revanche, si l'on considère le genre des répondants, cette satisfaction diminue sensiblement chez les femmes : 67,6% d'entre elles évaluent favorablement la

conciliation vie privée/vie professionnelle contre 72.8% des hommes. Elles sont plus nombreuses de 5 points qu'eux à juger difficile cette conciliation. On peut tenter l'hypothèse que, les femmes étant majoritairement en charge de la sphère domestique (ménage, soins aux enfants, responsabilité vis-à-vis d'autres personnes à charge, gestion des contraintes liées à l'école), il leur est plus difficile de concilier vie personnelle et vie professionnelle. Ces contraintes pesant évidemment plus sur les actives avec des enfants en bas âge que sur les personnes plus âgées ou n'ayant pas d'enfants.

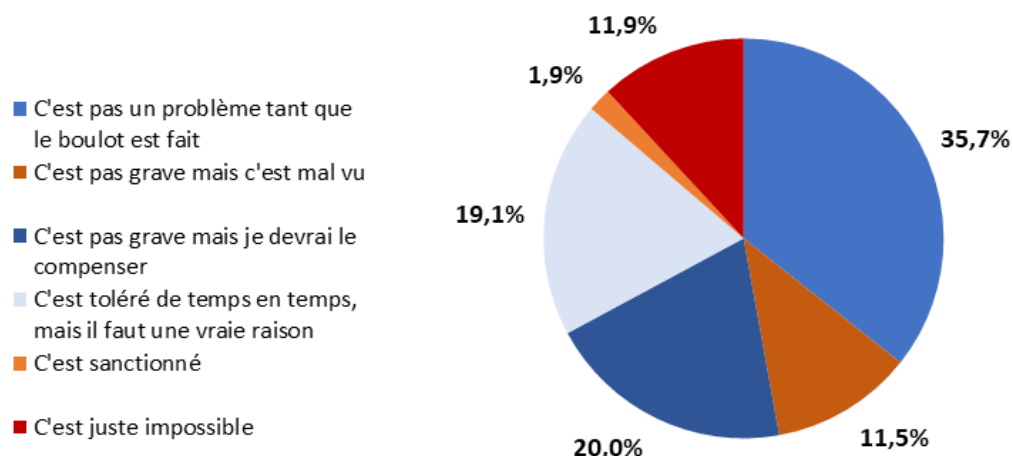


Les fonctions publiques sont décrites, par ses salariés, comme des univers de travail de grande autonomie et flexibles du point de vue de l'aménagement du temps de travail. La flexibilité des horaires, notamment, permettrait aux agents publics de bien concilier leur temps de travail et leurs autres temps de vie.

Dans 13,8% des réponses, les petits retards sont « sanctionnés » ou tout simplement « impossibles ». Dans la moitié des cas (50,6%), c'est toléré mais mal vu, et doit être compensé. Enfin, dans 35,7% des cas, ce n'est pas un problème tant que le travail est réalisé.

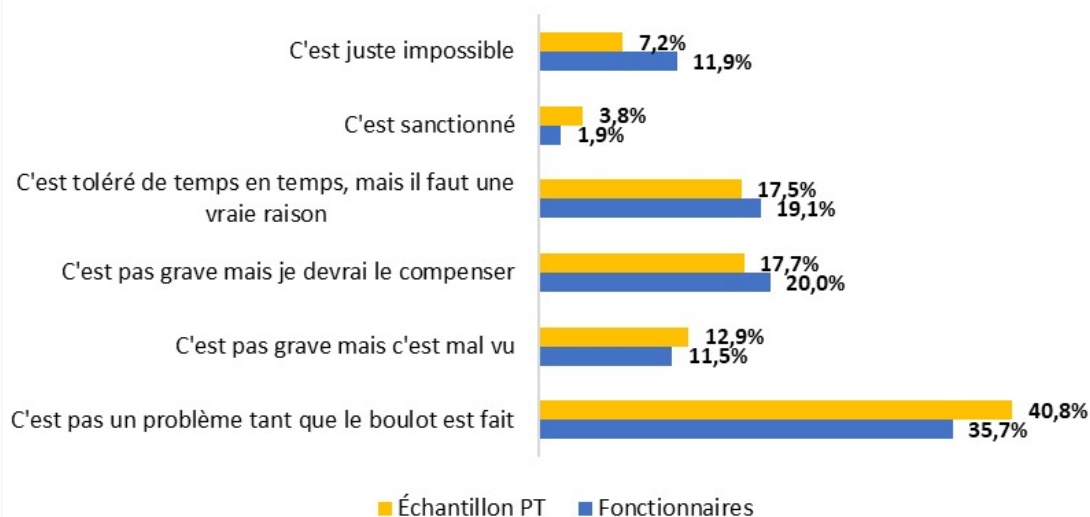
Les principales différences avec l'ensemble de l'échantillon de l'enquête Parlons Travail résident dans l'impossibilité d'un retard (11,9% vs 7,2%) et dans la liberté d'être légèrement en retard tant que le travail est réalisé (35,7% pour les fonctionnaires, 40,8% pour l'ensemble de l'échantillon).

Quand j'arrive 10 minutes en retard



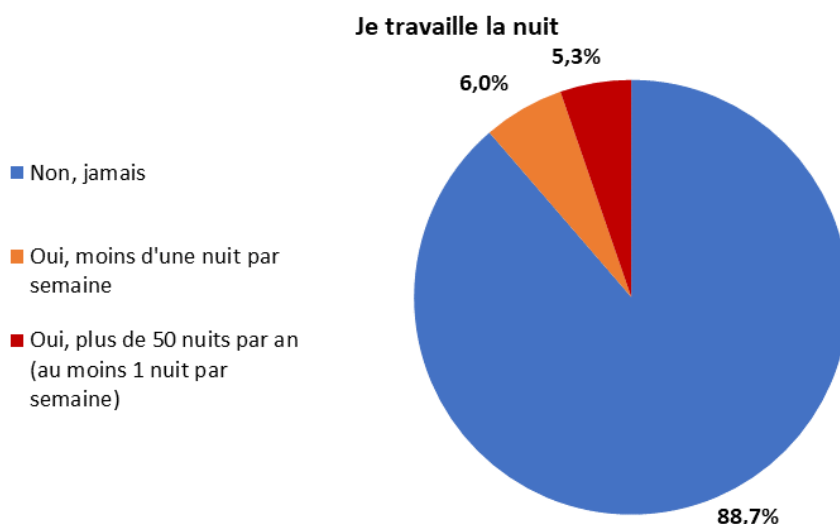
Quand j'arrive 10 minutes en retard

Comparaison entre les fonctionnaires et l'échantillon total de l'enquête Parlons Travail



La satisfaction des agents concernant la conciliation des différents temps de vie est-elle à rapprocher de leur mobilisation sur des horaires atypiques, ceux-ci correspondant au travail en soirée (20h – minuit), la nuit (minuit – 5h), le samedi et le dimanche ?

La grande majorité des fonctionnaires ayant répondu à l'enquête Parlons Travail n'est pas concernée par le travail de nuit (88,7% travaillent en journée).



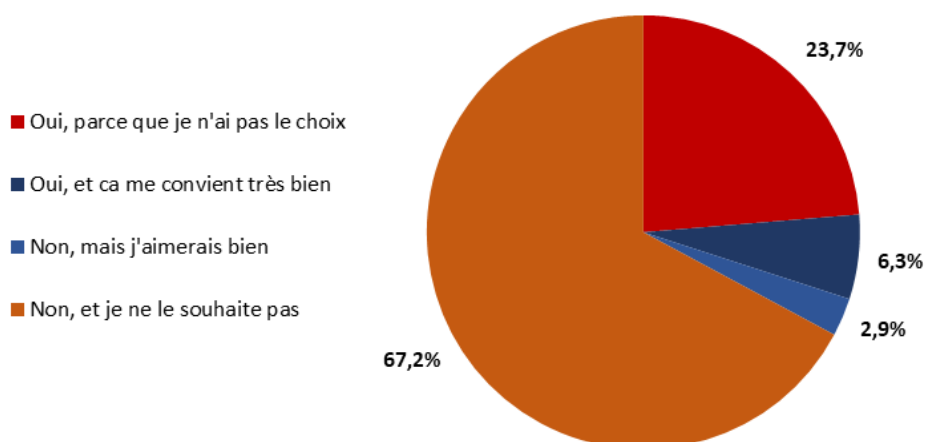
Les 11,3% seulement des agents répondants à l'enquête qui déclarent travailler la nuit sont à comparer avec les chiffres émanant de l'enquête de la DARES portant sur les horaires atypiques⁴¹. Cette enquête indique que 18,2% de l'ensemble des salariés et 20% de l'ensemble des non-salariés avaient travaillé de nuit dans le mois précédent l'enquête. On voit là une sous-représentation des travailleurs de nuit parmi les agents ayant répondu à l'enquête Parlons Travail.

En ce qui concerne le travail le dimanche, la majorité des agents enquêtés n'en effectue pas. Toutefois, le nombre d'entre eux qui travaillent le dimanche est significatif et non marginal (30% du total des agents répondants). Parmi ces personnes, quatre cinquièmes (23,7% du total, soit 79% des personnes travaillant le dimanche) ne l'ont pas choisi.

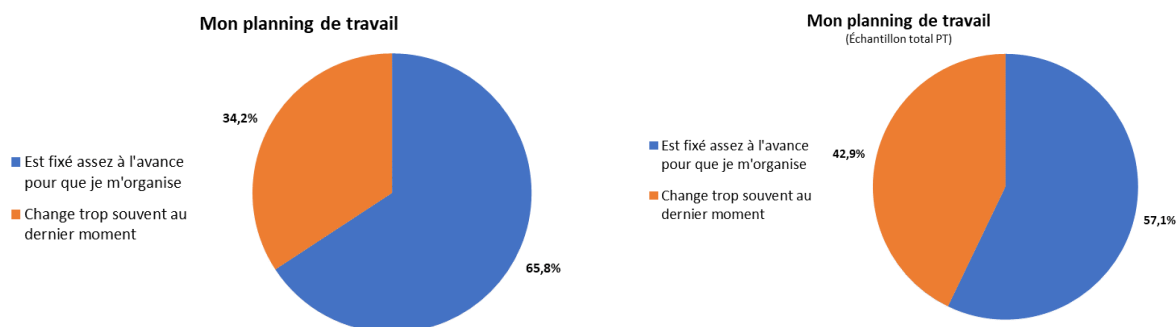
Pour comparaison, l'enquête de la DARES citée précédemment, estimait à 38,4% de l'ensemble des salariés et 74% de l'ensemble des non-salariés, la proportion de personnes travaillant le dimanche.

⁴¹Claire Létroublon, Catherine Daniel, *le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ?* Dares Analyses, N.°038, juin 2018. cf. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/le-travail-en-horaires-atypiques>.

Je travaille régulièrement le dimanche



La bonne appréciation de la conciliation des temps de vie peut également s'expliquer par une meilleure anticipation du planning de travail des agents que de l'ensemble des enquêtés de Parlons Travail.

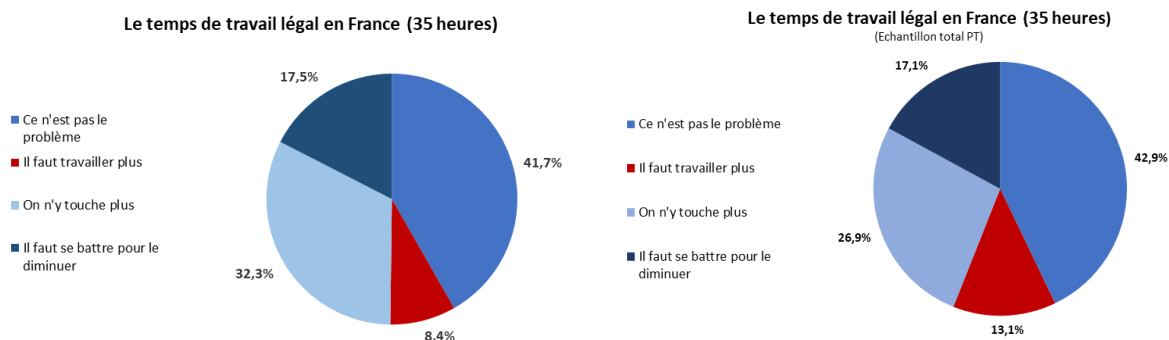


En effet, 65,8% des agents publics enquêtés déclarent que leur planning est fixé suffisamment à l'avance pour bien s'organiser, contre 57,1% pour l'ensemble de l'échantillon de l'enquête Parlons Travail.

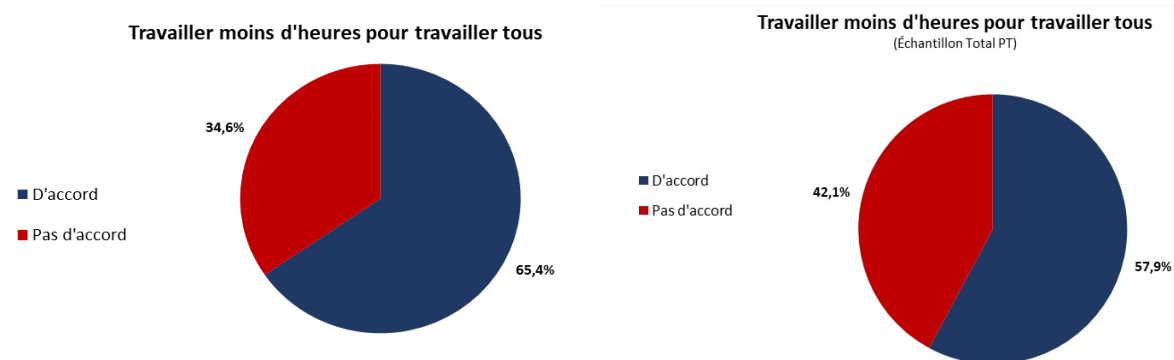
Presque la moitié des fonctionnaires ne se sentent pas contraints de répondre à leurs mails professionnels pendant leurs vacances et un cinquième (20,7%) d'entre eux déclare le faire. Ces chiffres diffèrent des autres catégories de personnels de l'enquête Parlons Travail : ils sont 28 % des salariés du secteur privé et 65,7 % des indépendants à ressentir cette pression.

2.4 Le rapport des fonctionnaires enquêtés au temps de travail et au télétravail

Le temps de travail légal en France est amplement approuvé par presque tous les fonctionnaires, seuls 8,4% des répondants de la fonction publique considèrent qu'il faut travailler plus (13,1% pour l'échantillon total de Parlons Travail).



D'autre part, les deux tiers (65,4%) des fonctionnaires considèrent que la réduction du nombre d'heures de travail est un levier d'une politique d'emploi plus ample et permettrait de combattre le chômage. Il convient de souligner que ce chiffre est beaucoup plus élevé que celui de l'échantillon total (57,9%).

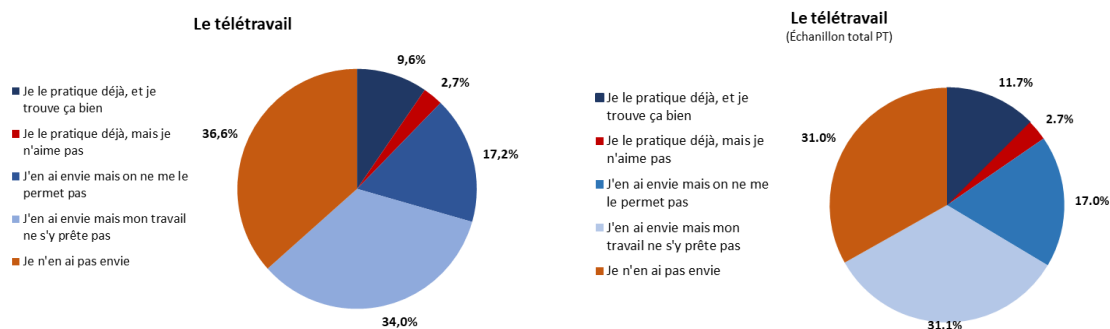


2-5 La question du télétravail

Au moment de l'enquête Parlons Travail, le télétravail n'était pas encore très développé en France.

Seuls 12,3% des agents avaient déjà pratiqué le télétravail. Parmi eux, la majorité l'avaient apprécié (9,6% de l'ensemble, soit 78% des gens ayant testé le télétravail) mais une proportion significative n'avait pas aimé (2,7%, soit 22% des personnes l'ayant pratiqué). Il n'y a pas, sur ce point, de grand écart avec l'échantillon total de

l'enquête Parlons Travail (11,7% des enquêtés ont pratiqué et aimé, 2,7% ont pratiqué sans apprécier).

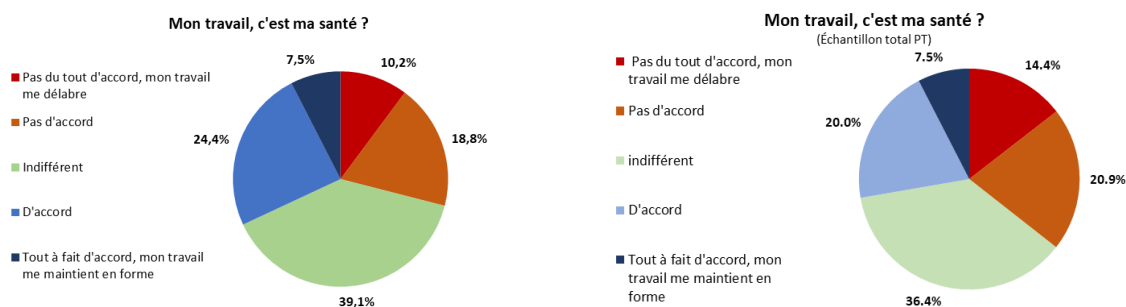


Parmi l'ensemble des agents, 36,6% n'avaient pas déjà télétravaillé et ne souhaitent pas le faire, ce qui est un peu plus que chez l'ensemble des enquêtés de Parlons Travail (31%). Au contraire, plus de la moitié des agents (51,2%) auraient souhaité télétravailler sans que cela soit possible (travail qui ne s'y prête pas ou interdiction de la hiérarchie).

III - LE LIEN SANTE-TRAVAIL ET LA PENIBILITE DU TRAVAIL

3.1. Un regard mitigé sur le lien entre le travail et sa santé

Interrogés sur le lien entre leur santé et le travail, 31,9% des fonctionnaires voient dans leur travail des bénéfices pour leur santé (« d'accord » ou « mon travail me maintient en forme »). Ce nombre est plus élevé que celui de la population globale (27,5%) de Parlons Travail.



Plus d'un autre tiers ne voit pas de rapport entre travail et santé (39,1%), et ce, indépendamment de la catégorie ou du sexe. Un peu moins d'un autre tiers est en désaccord voire en profond désaccord pour établir un lien entre le travail et une bonne santé. Nous verrons ensuite qu'il existe une corrélation entre ces résultats et l'expérience vécue par les agents publics enquêtés. On remarque que les répondants de l'ensemble de l'échantillon de Parlons Travail sont moins indifférents que les fonctionnaires (36,4% vs 39,1%), qu'ils sont globalement moins enclins à voir un lien positif du travail sur leur santé (27,5% vs 31,9%) et davantage à en voir des effets négatifs ou très négatifs (36,1% vs 29%).

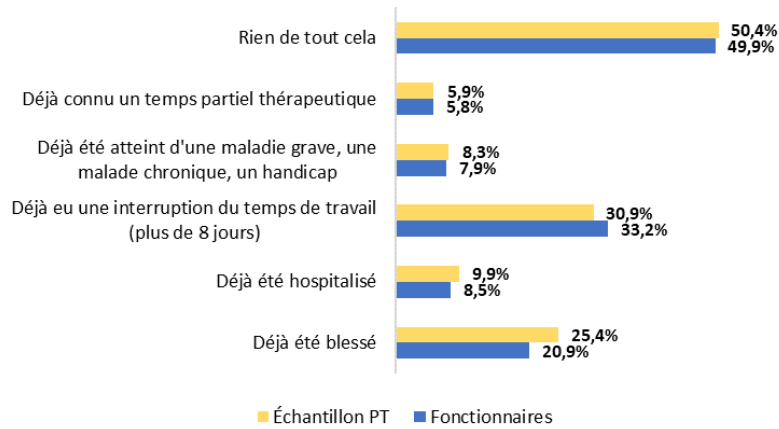
3.2. Pourtant le travail a souvent été à l'origine de problèmes de santé

Si la moitié des fonctionnaires déclare n'avoir jamais eu de maladie liée à leur travail, une autre moitié a déjà eu une interruption du temps de travail de plus de huit jours, a été blessée et/ou hospitalisé⁴².

⁴² Pour cette réponse, il n'y a pas de différence significative entre les femmes et les hommes, ni par rapport à la population totale de l'enquête Parlons Travail.

A cause de mon travail, j'ai

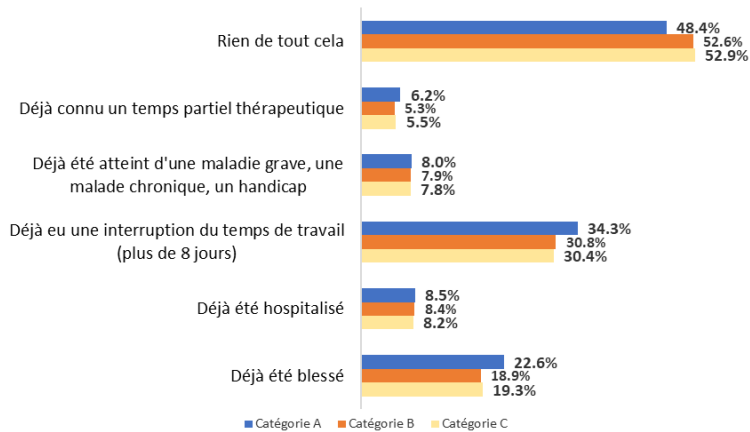
Comparaison entre le échantillon total parlons travaille et les agents de la fonction publique
(Question multiréponse)



En revanche, ces résultats varient selon les catégories (A, B, C).

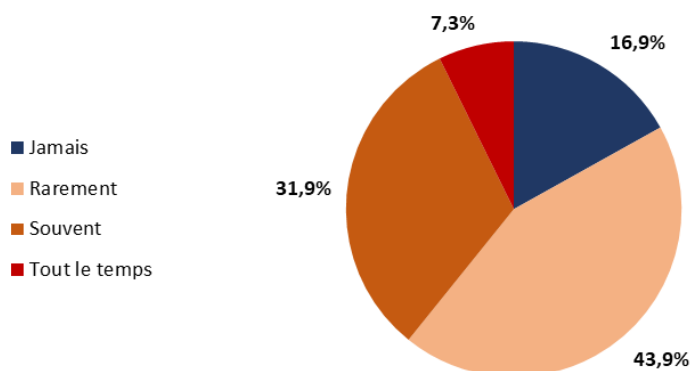
A cause de mon travail

(Question multiréponse)
(Catégories)

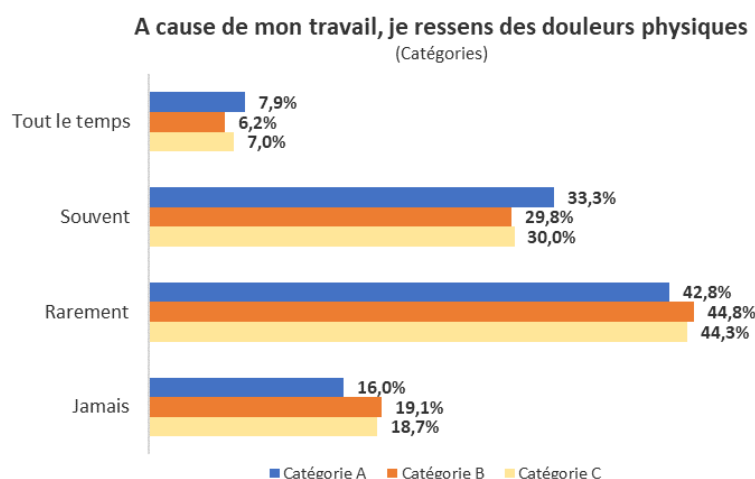


La plupart des répondants des trois catégories déclarent qu'ils ne sont pas concernés par les problèmes de santé (listés dans cette question) dus au travail. Néanmoins, un nombre important d'agents publics signale des effets négatifs du travail sur leur santé : par exemple, des douleurs physiques fréquentes (31,9%) ou constantes (7,3%). Près de 43,9% déclarent n'en souffrir qu'occasionnellement et 16,9%, jamais.

A cause de mon travail, je ressens des douleurs physiques



De manière contre-intuitive, on observe que les fonctionnaires de la catégorie A associent plus fréquemment des problèmes de douleurs physiques à leur travail :

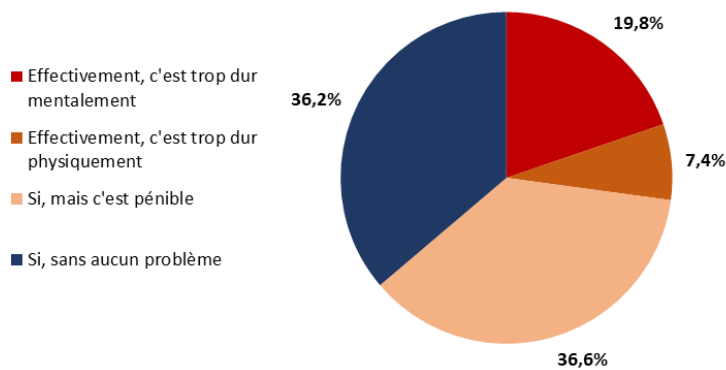


3.3. Un travail jugé difficilement tenable et plutôt pénible

Comme déjà vu plus haut, la pénibilité et la dureté du travail physique et mentale justifient le fait qu'un quart des fonctionnaires (27.2%) ne se voit pas poursuivre son travail actuel sur le long terme. Ces résultats sont indicatifs de formes de souffrance au travail au sein des fonctions publiques qui peuvent être un obstacle pour se projeter à long terme dans le même travail. Les fonctionnaires enquêtés considèrent leur travail comme trop dur physiquement (7,4%) ou, surtout, moralement (19,8%, soit un fonctionnaire sur cinq). Parmi les 72,8% d'entre eux qui se projettent à long terme dans leur travail, la moitié (36,6% de l'ensemble, soit 50% de ceux qui se voient effectuer ce travail encore longtemps) le jugent « pénible ».

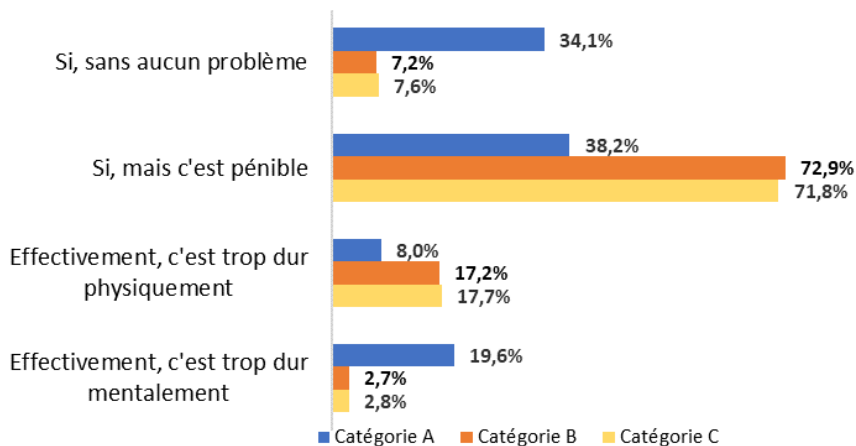
Au total, quelle que soit leur décision quant à leur avenir dans leur travail, ce sont 63,8% des fonctionnaires qui font valoir une certaine pénibilité du travail.

Je ne me vois pas faire ce travail encore longtemps



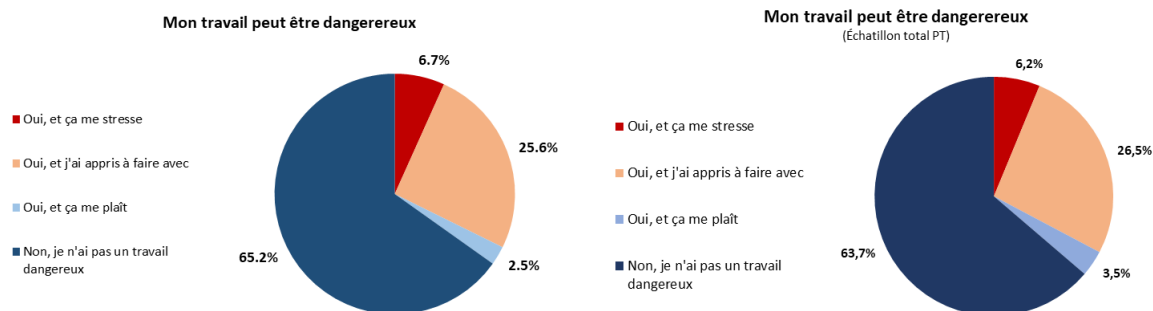
Ces chiffres varient fortement selon les catégories d'agents publics :

Je ne me vois pas faire ce travail encore longtemps (Catégories)

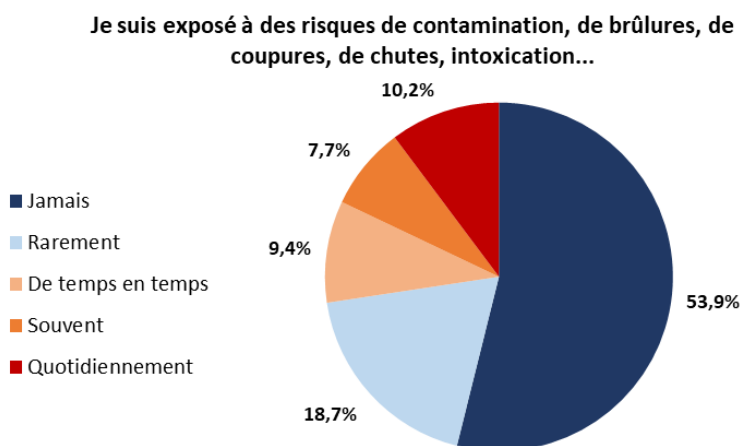


Pour plus de 92% des agents des catégories B et C, le travail est considéré comme pénible, qu'ils se projettent à long terme dedans ou que cela les enjoint à changer de travail. Lorsqu'ils envisagent de changer de travail, les agents de ces catégories sont plus enclins que ceux de la catégorie A à sélectionner la réponse « c'est trop dur physiquement » : (plus de 17% d'entre eux contre 8% pour la catégorie A). Les agents de la catégorie A qui ne se voient pas continuer à travailler à long terme choisissent préférentiellement le motif de « pénibilité mentale ». Près de 20% des agents de cette même catégorie jugent leur travail trop dur mentalement (contre seulement près de 3% des agents des catégories B et C). Au total, ce sont un cinquième des agents des catégories B et C et plus d'un quart des agents de catégorie A qui envisagent de changer de travail. Toutefois, lorsqu'ils veulent rester, ce sont les agents de catégorie A qui le font avec le plus d'enthousiasme. Presque la moitié des agents de catégorie A qui souhaitent poursuivre leur travail le font « sans aucun problème » alors que, pour les catégories B et C, ils ne sont qu'un sur dix environ, les autres souhaitant poursuivre leur travail malgré la pénibilité.

Il est possible de mieux comprendre ces réponses si l'on reprend les perceptions des agents publics sur la dangerosité du travail :



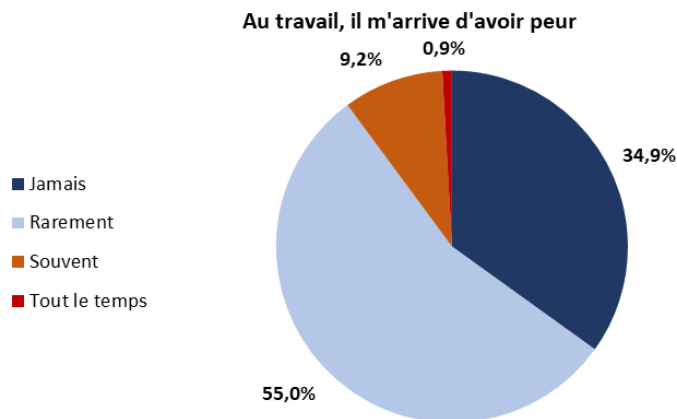
Si deux tiers des agents publics enquêtés (65,2%) considèrent que leur travail n'est pas dangereux, environ un tiers déclarent que leur travail peut l'être. Il convient de souligner que ces pourcentages sont relativement proches de ceux de l'ensemble des répondants de l'enquête Parlons Travail et ne représentent donc pas une caractéristique spécifique aux fonctions publiques.



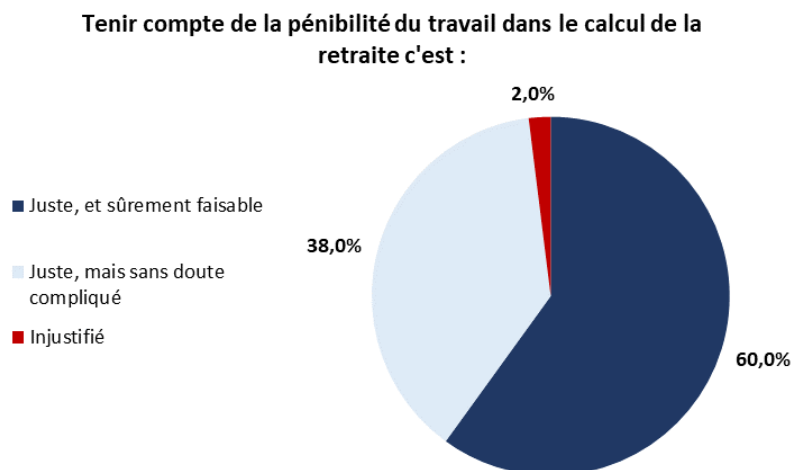
De même, la moitié des agents publics répondants considère qu'ils ne sont pas (53,9%), rarement (18,7%) ou de temps en temps (9,4%) exposés aux risques.

Malgré ce nombre assez élevé d'agents indiquant une dangerosité de leur travail, il semble qu'ils travaillent majoritairement avec un sentiment de confiance. Seuls 10,1% d'entre eux déclarent avoir souvent ou tout le temps peur. On peut supposer qu'il s'agit de travailleurs de la FPH ou de la FPT dans des activités plus à risques (par exemple de contaminations dans les hôpitaux).

Près de 90% des répondants déclarent n'avoir jamais ou rarement peur au travail (résultat indépendant du genre ou de la catégorie des personnes concernées). Cela pourrait traduire une relative confiance dans les dispositifs de gestion des risques.



Par ailleurs, cette perception peut être associée aux opinions des répondants concernant la prise en compte de la pénibilité dans le calcul de la retraite. Ils sont presque unanimes : 98% d'entre eux considèrent qu'il est juste (qu'ils jugent que ce soit sûrement faisable ou compliqué) de prendre en compte ce critère pour le calcul de la retraite. Ce pourcentage est similaire à celui de l'ensemble des répondants, quel que soit leur statut⁴³.

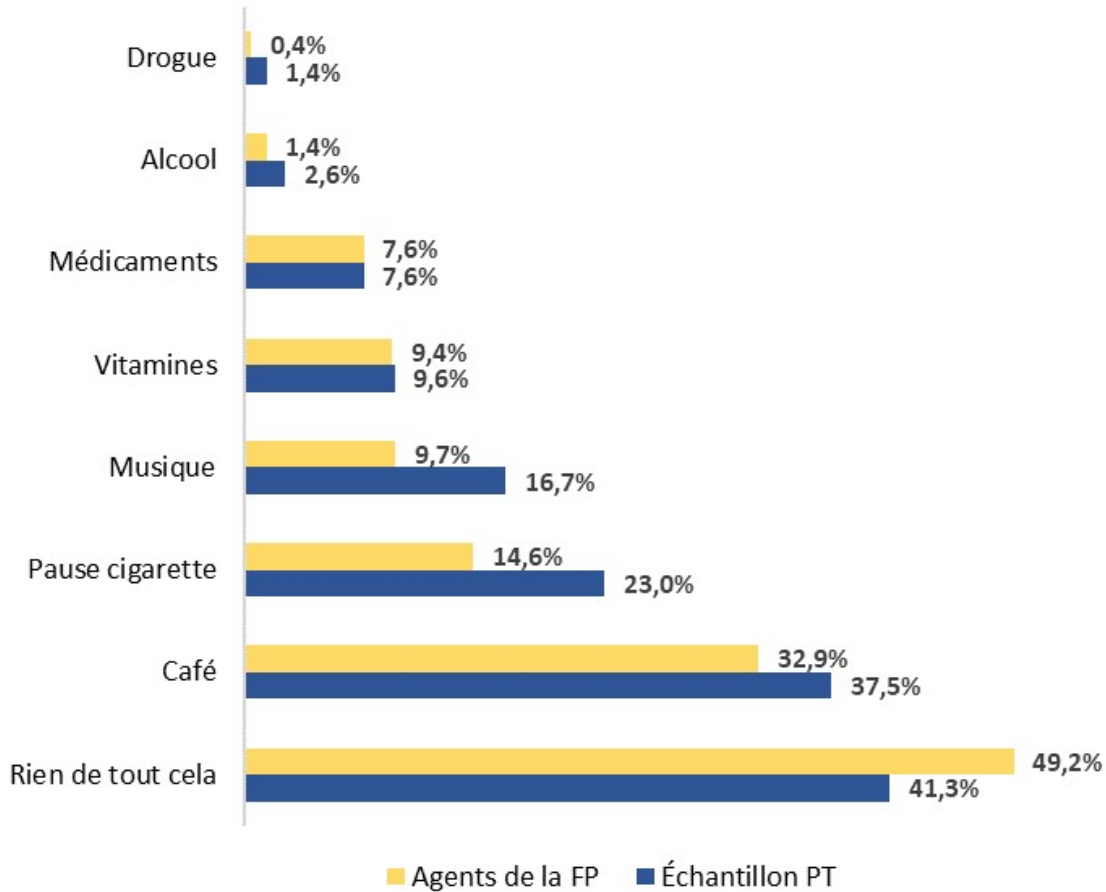


Enfin, parmi l'ensemble de questions portant sur la santé, les risques et dangers dans le cadre de l'enquête Parlons Travail, l'une d'entre elles était destinée à établir des corrélations entre la consommation de différentes substances, la gestion du stress au travail et des risques de santé.

⁴³ https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2017-03/tri_a_plat_des_resultats_a_lenquete_parlons_travail.pdf.

Je ne pourrais pas tenir dans mon travail sans

Comparaison entre les agents de la FPet l'échantillon total PT
(Question multiréponse)



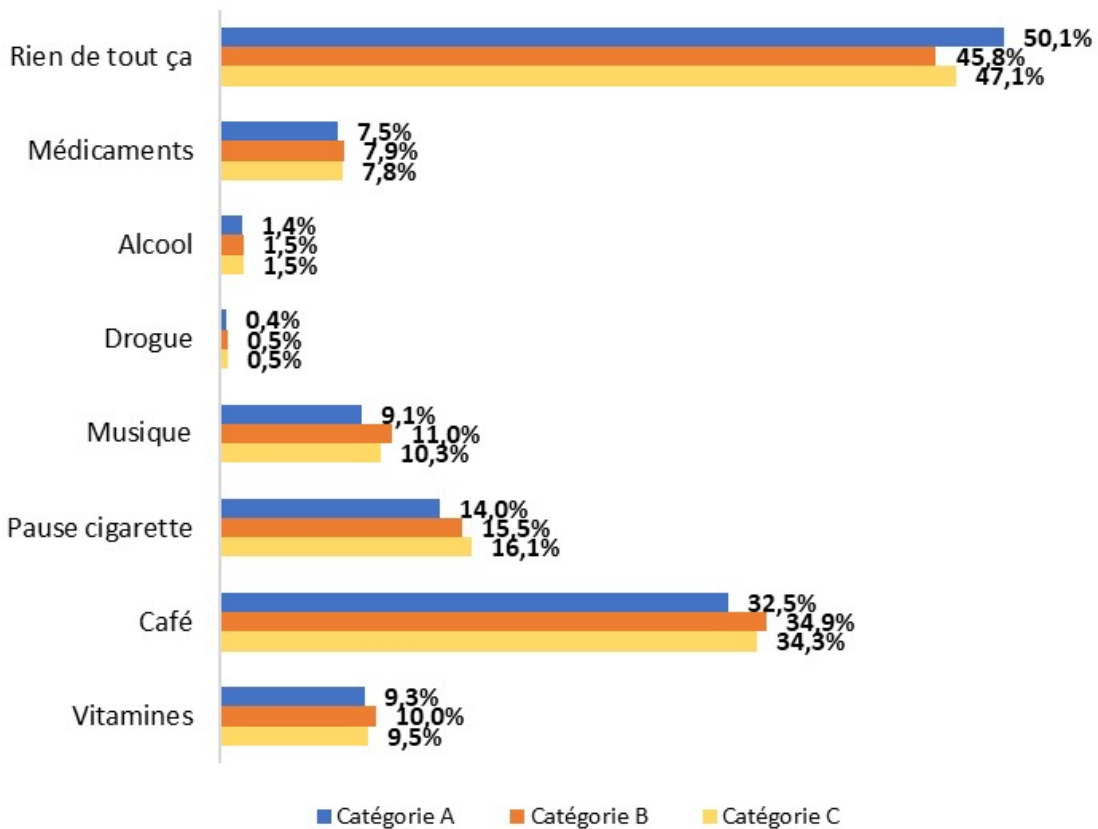
Les produits listés sont très divers et, dans l'ordre des réponses, le café, les cigarettes et la musique viennent en premier. S'il peut exister des liens entre le stress au travail, la consommation de tabac, de médicaments, de café ou encore écouter de la musique, les données disponibles ne permettent pas d'établir de solides liens de causalité entre ces dimensions.

On voit que 49,2% des fonctionnaires déclarent ne consommer aucun des produits listés ci-dessus pour travailler, contre 41,3% de l'échantillon global de l'enquête Parlons Travail. Ce nombre global indique donc des écarts entre le secteur public et les autres secteurs représentés dans l'enquête Parlons Travail quant à la consommation de produits perçus comme des produits qui aident à tenir dans le travail : les fonctionnaires font moins usage, dans l'ensemble, de substances telles que le café, la cigarette ou l'alcool.

Je ne pourrais pas tenir dans mon travail sans

(Categories)

(Question multiréponse)



Même si le café et la cigarette sont déclarés être les deux substances les plus consommées, on voit que les répondants de la catégorie A affirment ne rien utiliser dans 50,1% des cas. Ce pourcentage est plus faible de plus cinq points pour la catégorie B (45,8%) et de trois points pour la catégorie C (47,1%). Par conséquent, les répondants de la catégorie B et C consomment un peu plus de café et de tabac (+ 2,1% pour la C et + 1,5% pour la B) que ceux de catégorie A.

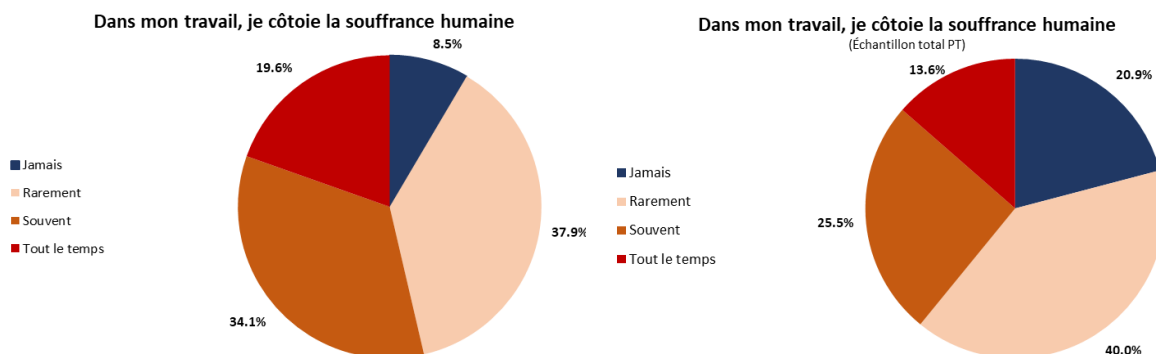
Les différences entre femmes et hommes sont peu significatives.

3.4. Un ressenti des difficultés dans le travail corrélé aux interactions sociales ?

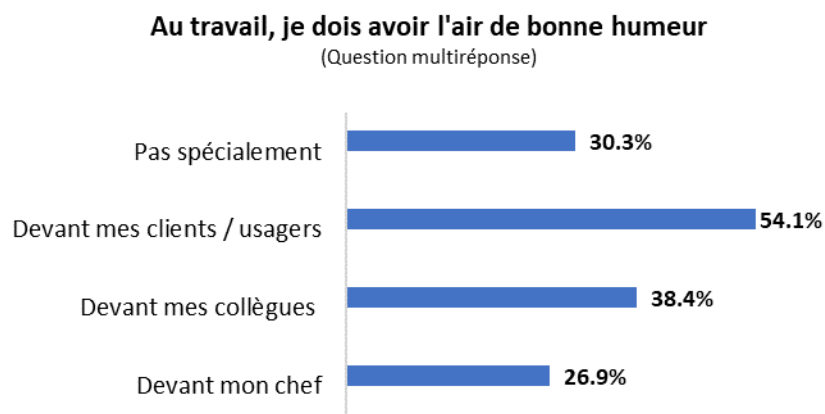
Une autre dimension de la qualité du travail dans l'enquête Parlons Travail porte sur les relations sociales des travailleurs entre eux et avec d'autres acteurs (clients, usagers, etc.), interactions importantes dans le quotidien de travail.

Il est important de souligner que les fonctionnaires sont beaucoup plus nombreux que les travailleurs en général à se dire en contact avec la souffrance humaine. 53,7% des agents publics répondants sont souvent ou tout le temps en contact avec la souffrance

humaine et seuls 46,3% disent qu'ils le sont rarement ou jamais. Ce résultat est bien plus élevé (+ 14,6 points) que celui de l'échantillon total de l'enquête Parlons Travail dont 39,1% déclarent être souvent ou tout le temps en contact avec la souffrance humaine.

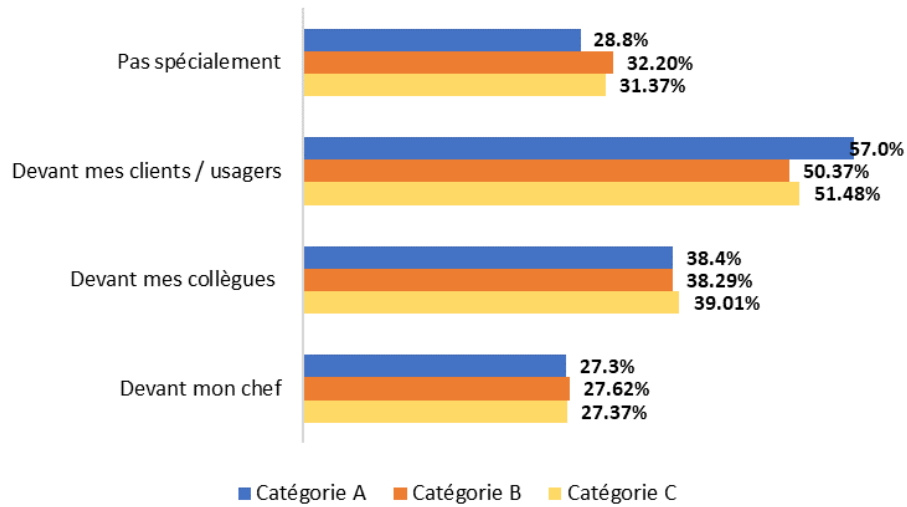


Pour conserver des relations de travail agréables, beaucoup de répondants déclarent devoir réaliser des efforts afin de paraître toujours de bonne humeur, que ce soit devant les clients/usagers (surtout) ou devant les collègues.



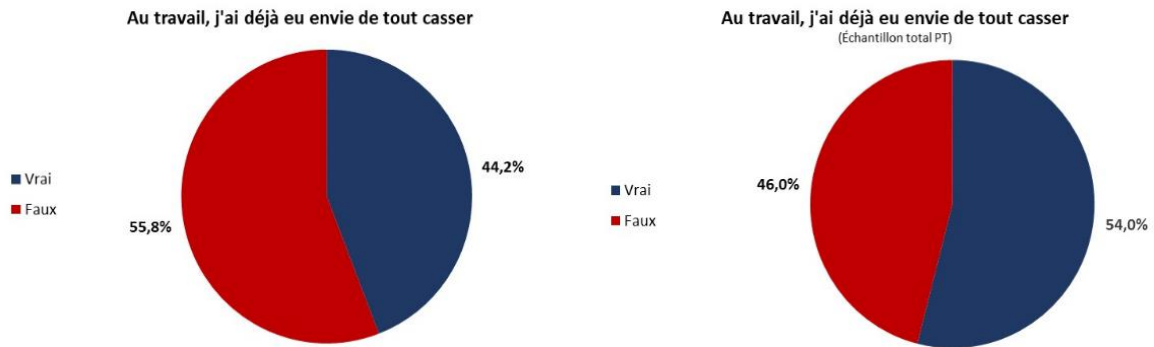
Cette affectation de bonne humeur est particulièrement importante auprès des personnes de catégorie A.

Au travail, je dois avoir l'air de bonne humeur (Catégories)



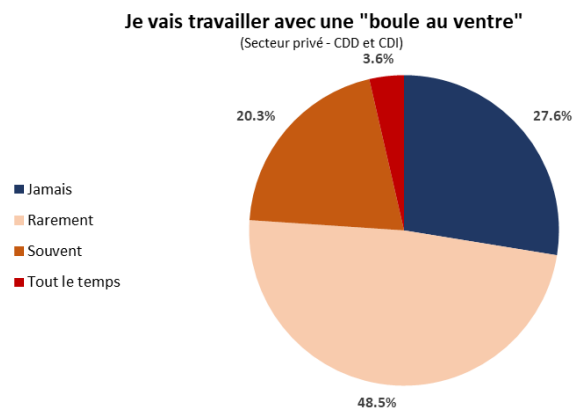
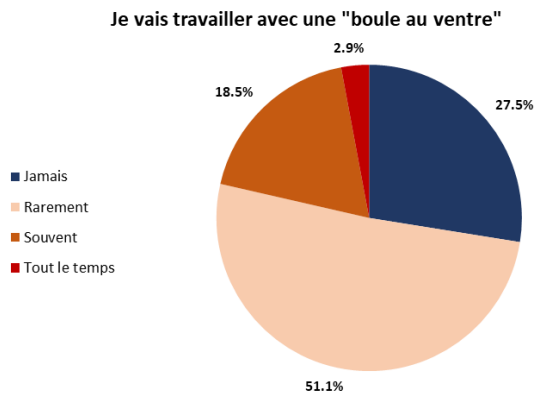
Ce résultat suggère que la plupart des répondants sont investis dans des activités professionnelles impliquant des interactions avec le public. En ce sens, il approfondit le résultat précédent en présentant un autre aspect du travail avec les clients / usagers : la présentation de soi ou le « savoir-être » comme une exigence du métier.

Une autre variable permet d'avoir un aperçu de la potentialité de conflits graves dans les relations de travail chez les fonctionnaires. Une minorité non négligeable (44,2%) a déjà connu une situation conflictuelle grave dans laquelle ils auraient voulu « tout casser », cette envie étant légèrement majoritaire pour l'ensemble des répondants.

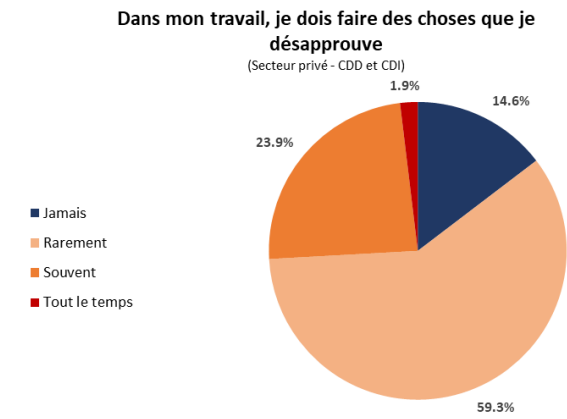
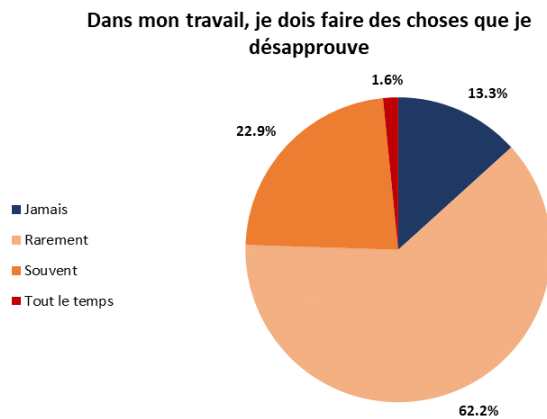


3.5. Les vécus du travail

Plus d'un agent répondant à l'enquête sur cinq (21,4%) indique aller travailler avec « la boule au ventre » souvent ou tout le temps. C'est à peine moins que les salariés du secteur privé (CDD ou CDI). Il n'y a donc pas là de spécificité du secteur public mais un nombre alarmant de personnes victime d'important stress au travail (ce qui peut être relié à la pénibilité ressentie dans l'emploi abordée précédemment).

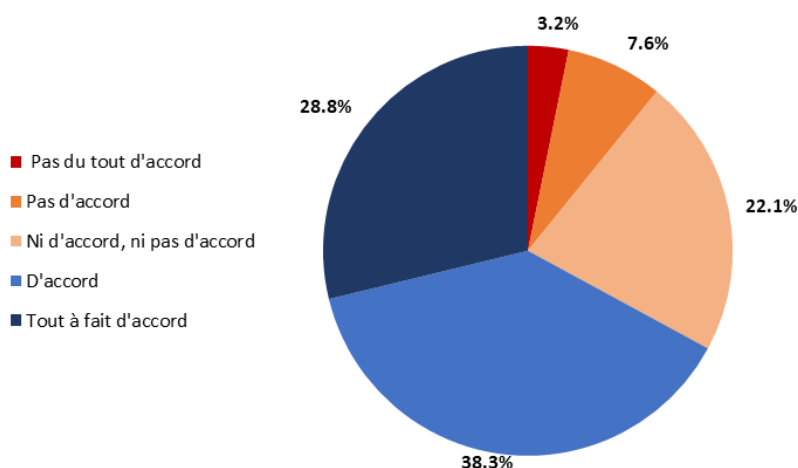


Un quart des agents répondants indiquent également effectuer souvent ou tout le temps des choses qu'ils désapprouvent, dans des proportions presque identiques à celles des travailleurs du secteur privé.



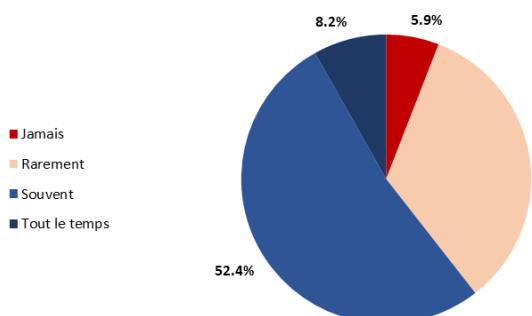
Pour autant, dans le sous-échantillon des agents publics, plus des deux tiers (67,6%) des répondants sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'ils sont fiers de leur travail, ce qui semble indiquer que leur activité n'est pas vécue comme une contrainte, mais plutôt comme une source d'épanouissement. Toutefois, 22,1% des répondants déclarent aussi qu'ils ne sont ni d'accord, ni pas d'accord avec l'affirmation « je suis fier de faire ce travail ». Nous n'avons pas d'éléments supplémentaires pour explorer ce pourcentage qui reste significatif ; il est peut-être le signe d'un détachement, d'une distanciation avec l'activité professionnelle et d'une façon de privilégier les autres temps de vie.

Globalement, je suis fier de faire ce que je fais



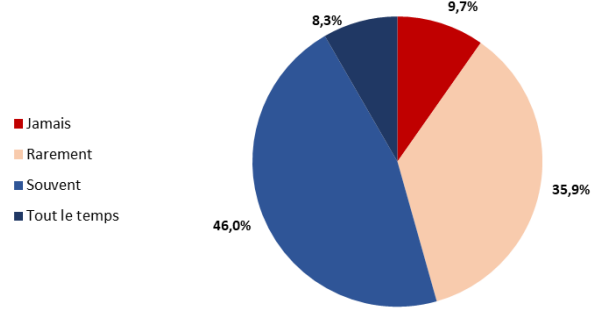
L'autonomie au travail est une autre caractéristique qui est souvent mise en avant dans les fonctions publiques. Dans le cadre de cette étude, cette dimension se confirme car les agents publics déclarent mettre leurs propres idées en pratique souvent (52,4%) ou tout le temps (8,2%), soit 60,6% au total.

A mon poste de travail, je peux mettre mes propres idées en pratique



A mon poste de travail, je peux mettre mes propres idées en pratique

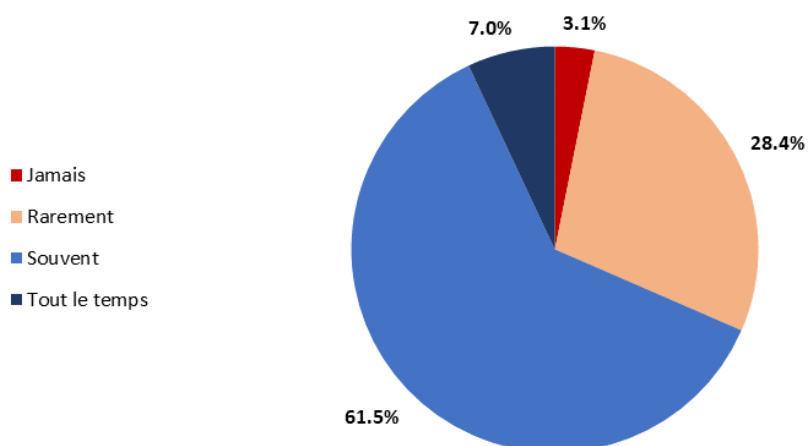
(Échantillon total PT)



Dans l'enquête Parlons Travail, 54,1% des répondants parviennent à mettre en pratique leurs idées souvent ou tout le temps. Cette différence de plus de 6 points met en évidence un plus grand ressenti d'autonomie dans le secteur public par rapport aux autres milieux de travail représentés dans cette enquête.

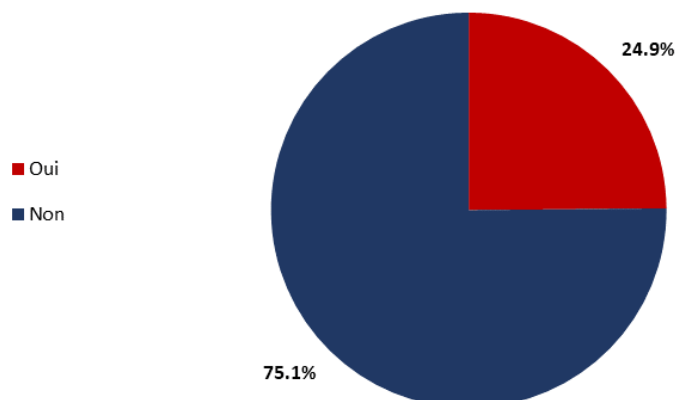
Ce résultat peut être mis en lien avec la question du « plaisir au travail » et renforce l'idée de l'épanouissement au travail dans la fonction publique.

Honnêtement, Je prends du plaisir au travail



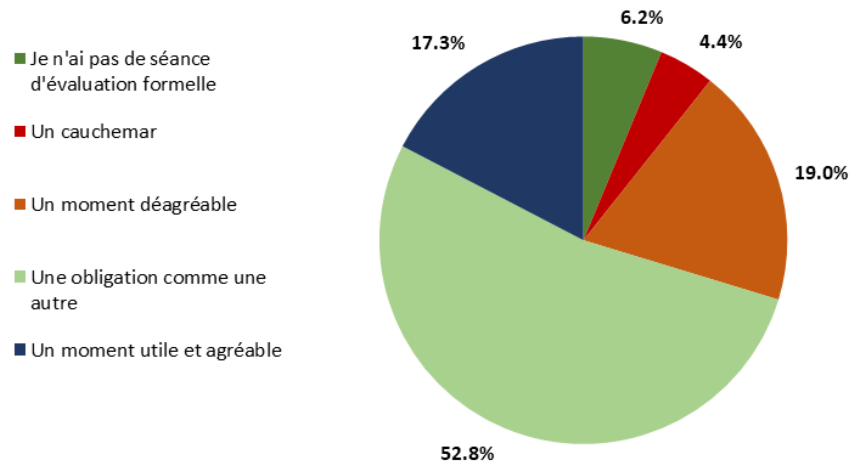
Toutefois, presque un tiers des répondants (31,5%) n'éprouvent que rarement ou jamais de plaisir. En outre, un quart des agents a l'impression d'être une machine quand il travaille.

Dans mon travail, j'ai l'impression d'être une machine



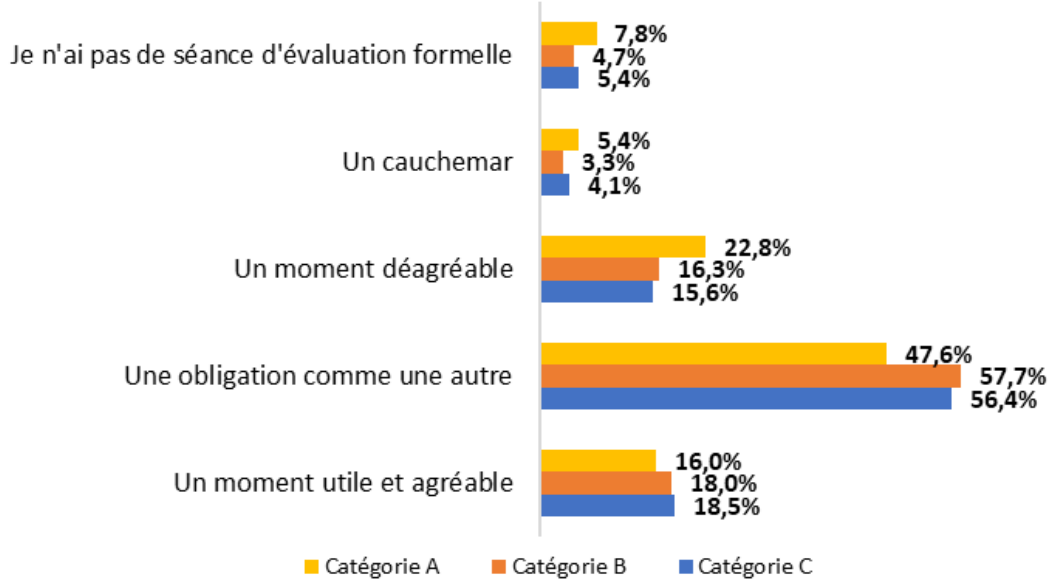
L'évaluation par les supérieurs hiérarchiques semble être perçue négativement par un quart encore des répondants. La moitié des agents ayant répondu à l'enquête considèrent l'évaluation comme une obligation comme une autre, sans en tirer d'appréciation positive ou négative. Seuls 17,3% considèrent que c'est un moment utile et agréable.

Quand je suis évalué, c'est...



Quand je suis évalué, c'est...

(Catégories)



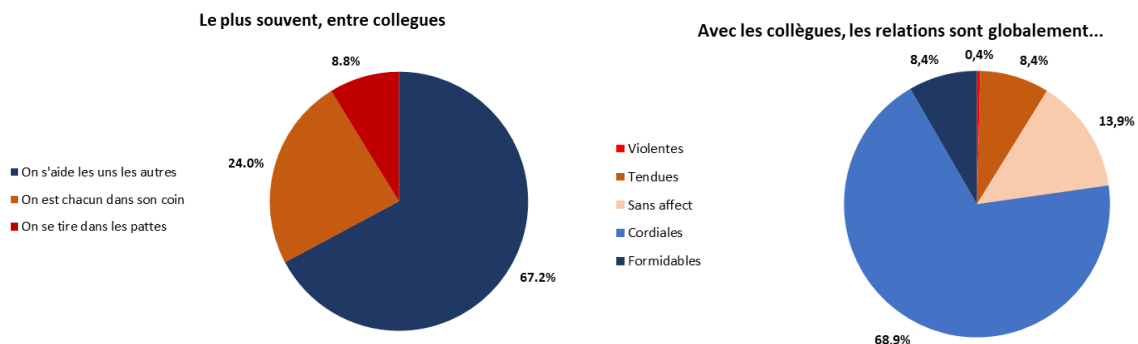
On observe aussi des effets de catégorie sur les perceptions négatives : dans la catégorie A, elles sont plus fréquentes et totalisent 28,1%. La perception des évaluations comme une obligation retombe à 47,6%. Les fonctionnaires des catégories B et C évaluent quant à eux plus positivement les situations d'évaluation que ceux de la catégorie A. L'évaluation semble être mieux acceptée et inscrite dans le quotidien de travail pour les catégories B et C.

IV - LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

4.1. Des relations plutôt solidaires entre collègues

Pour l'ensemble des fonctionnaires, les relations entre collègues sont décrites de manière plutôt positive. Pour 67,2% des répondants, les relations entre collègues sont associées à l'entraide. Si 24% ressentent un certain isolement, la dimension conflictuelle est particulièrement faible (8,8%).

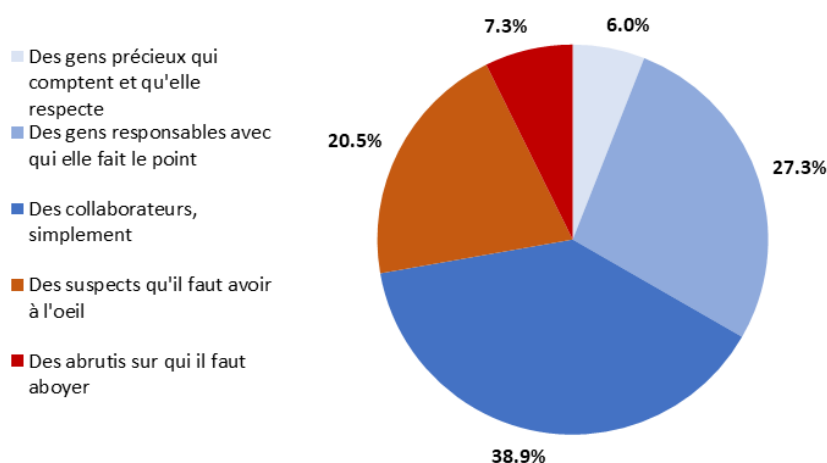
De même, ces relations sont qualifiées de « cordiales » pour 68,9% des répondants fonctionnaires voire « formidables » pour 8,4% d'entre eux. Plus de trois quarts des répondants semblent ainsi satisfaits voire enthousiasmés par leurs relations de travail. Seule une minorité (8,8%) les voit tendues ou pire. Néanmoins, une part non négligeable des fonctionnaires semble assez isolée (24% travaillent dans leur coin et 14% n'ont aucun affect avec leurs collègues).



4.2. Des relations plutôt distancées à sa hiérarchie

La description des relations de travail se modifie sensiblement lorsque sont décrits les rapports hiérarchiques.

Ma hiérarchie nous prend pour

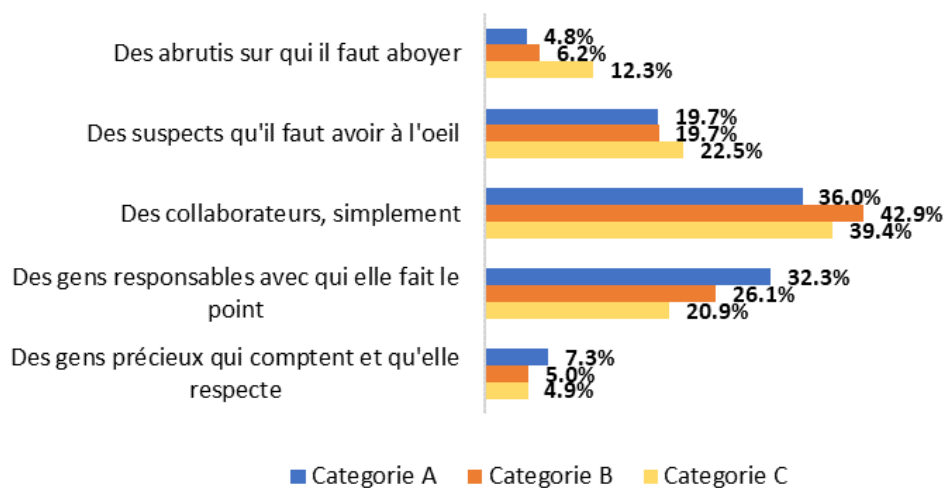


On peut donc distinguer *grosso modo* trois tiers parmi les répondants. Ceux qui pensent que les supérieurs hiérarchiques les considèrent comme des gens qui comptent (respectés et responsables, 33,3%), ceux qui voient les rapports comme relativement neutres (« simplement des collaborateurs », 38,9%) et ceux qui ont un sentiment très négatif des rapports hiérarchiques (27,8%).

Sans surprise, plus les répondants appartiennent à une catégorie élevée, plus ils ont l'impression d'être respectés.

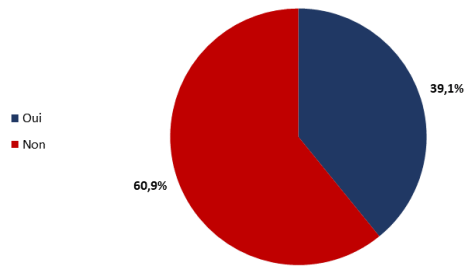
Ma hiérarchie nous prend pour

(Catégories)

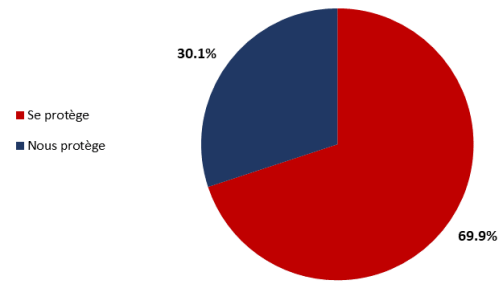


La vision des supérieurs hiérarchiques n'est pas idyllique. Pour 60,9% des répondants, leurs supérieurs ne sont pas soucieux de leur bien-être. Ils sont même massivement vus comme des personnes qui se protègent mais ne protègent pas les salariés (69,9%).

Globalement, mes supérieurs sont soucieux de notre bien-être

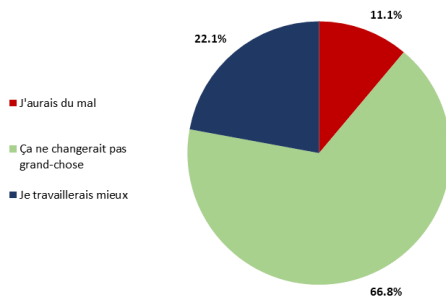


En général, mon supérieur

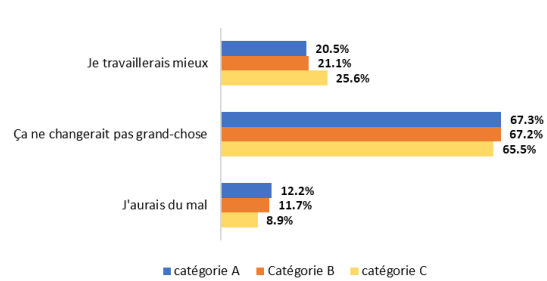


Plus d'un répondant sur cinq estime qu'il travaillerait mieux sans chef, et deux tiers que ça ne changerait pas grand-chose.

Si je devais faire mon travail sans chef,



Si je devais faire mon travail sans chef, (Catégories)



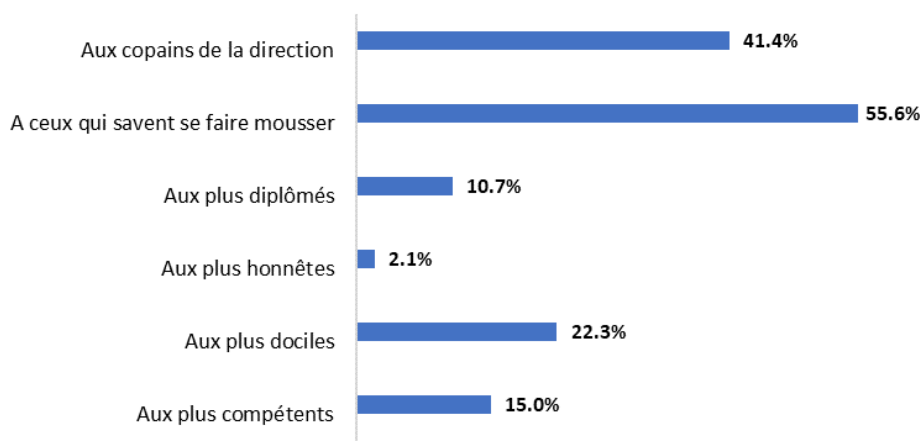
L'utilité ressentie de la présence du supérieur est relativement faible. On peut penser que l'aspiration à l'autonomie et l'habitude du travail effectué se conjuguent pour donner une certaine vision de l'inutilité hiérarchique (au moins immédiate).

4.3. Des mécanismes de reconnaissance professionnelle jugés très arbitraires

Selon les fonctionnaires de l'enquête, la reconnaissance professionnelle par le travail et par le mérite n'est pas une réalité dans leur administration. Les processus de promotion résultent, selon eux, de la proximité avec les directions. Les promotions sont ainsi perçues comme étant arbitraires et peu associées aux compétences des agents publics. Ce sont avant tout le copinage, l'adulation ou la docilité à l'égard d'un supérieur qui sont mis en avant pour décrire les formes de promotion dans les fonctions publiques.

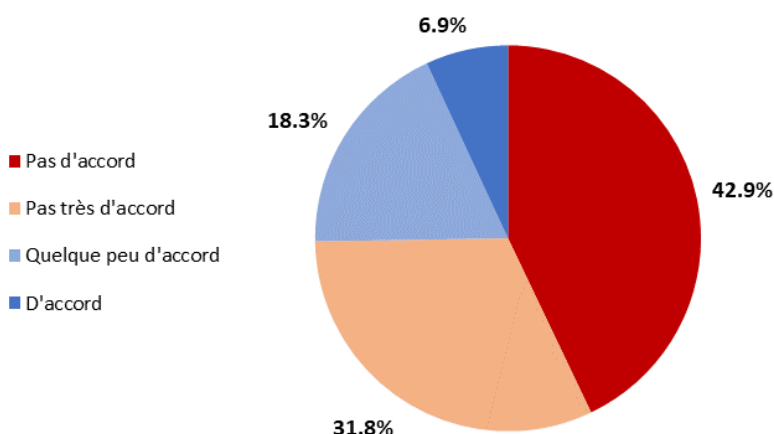
Les promotions profitent surtout

(Question multiréponse)



Selon le graphique ci-dessus, la compétence, l'honnêteté ou les diplômes sont peu considérés comme des moyens de reconnaissance au travail. Les efforts déployés au travail ne sont pas non plus vécus comme des sources de reconnaissance et n'entraînent pas non plus de promotions.

Vu mes efforts au travail, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes

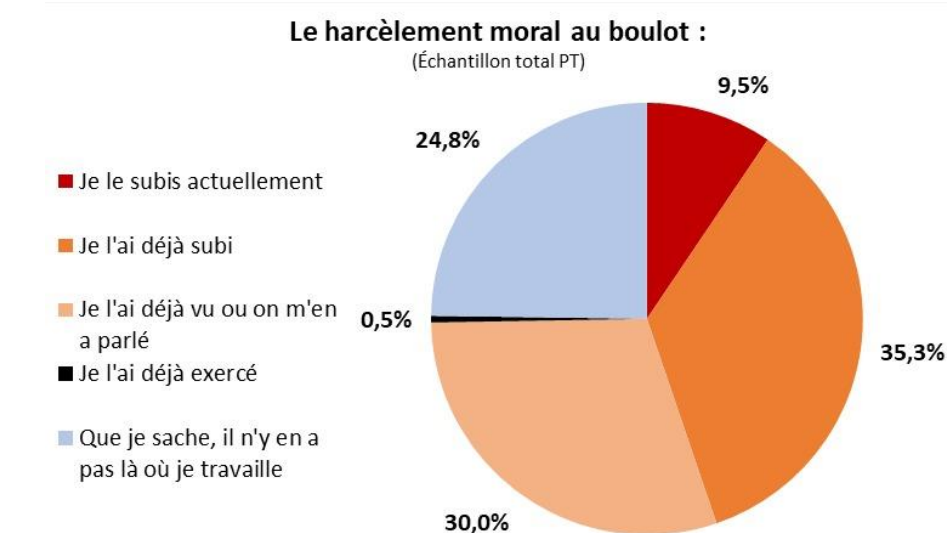
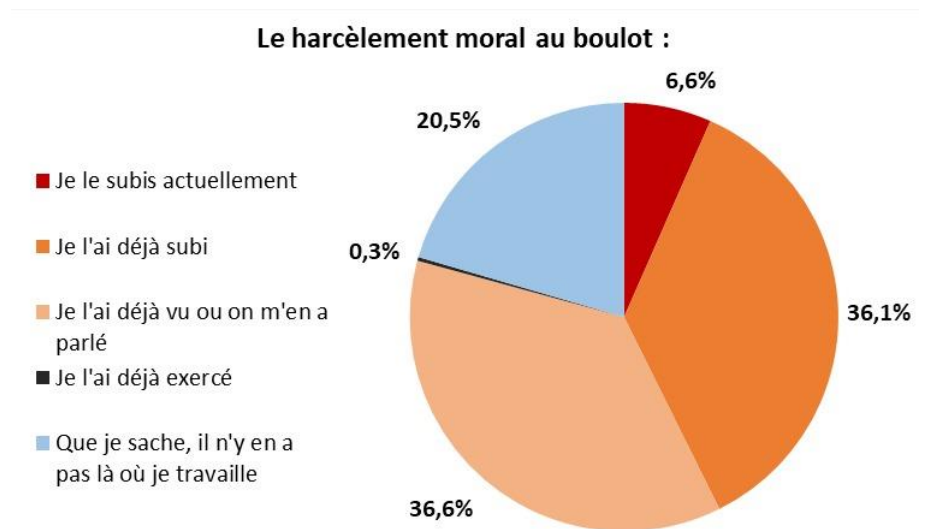


Dans cette section, sont ainsi mises en évidence, indirectement, les critiques d'une grande majorité de fonctionnaires à l'égard de leurs supérieurs jugés peu objectifs dans l'attribution des promotions.

4.4. Des risques psychosociaux et des pratiques de harcèlement au travail dans les fonctions publiques

L'enquête Parlons Travail, en dépit des limites associées à un échantillonnage empirique, permet d'appréhender certaines dimensions du harcèlement moral et de la souffrance au travail. Les données des fonctionnaires sont proches de celles de l'ensemble de l'échantillon. Quelques écarts sont à noter, en particulier les

fonctionnaires sont moins nombreux à déclarer qu'il n'y a pas de harcèlement moral là où ils travaillent : 20,5% contre 24,8% dans l'échantillon total.



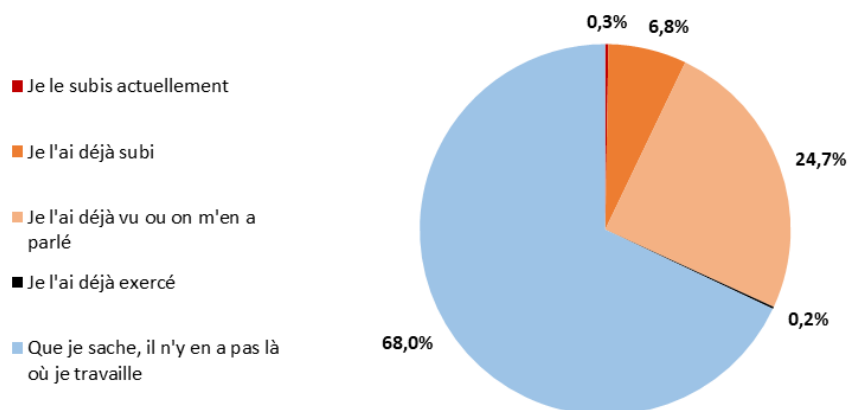
Si le harcèlement semble donc être tout aussi présent dans les fonctions publiques que dans les autres milieux professionnels de l'échantillon total, on voit que dans les fonctions publiques, 42,9% des répondants déclarent avoir subi ou subir actuellement des formes de harcèlement moral au travail. Ce chiffre est significatif même s'il reste inférieur d'un point à celui de l'échantillon total (43,8%). L'importance de ce phénomène est renforcée par les 36,6% d'agents qui déclarent avoir vu ou entendu parler de cas de harcèlement dans leur environnement de travail, contre 30% au sein de l'échantillon total⁴⁴.

Ainsi, le harcèlement moral semble représenter l'une des grandes difficultés du quotidien des fonctionnaires et des autres enquêtés de l'enquête Parlons Travail.

⁴⁴ L'incidence du harcèlement par catégorie et par sexe est pratiquement égale. Voir les graphiques 38 et 39 de l'annexe.

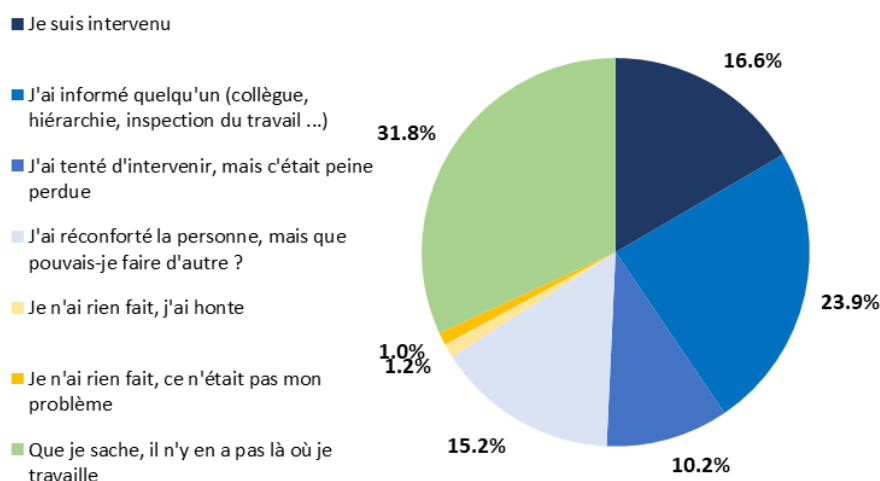
Parallèlement, le harcèlement sexuel est une autre forme de violence moins fréquente et surtout moins visible : 6,9% disent en être ou en avoir été victime alors que 68% déclarent ne pas en avoir connaissance dans leur environnement de travail. Il n'en est pas pour le moins un phénomène isolé puisque, en plus des 6,9% de répondants fonctionnaires qui disent en avoir été ou en être victimes, 20,7% ont vu de telles pratiques ou en ont entendu parler.

Le harcèlement sexuel au boulot :



Par ailleurs, 31,8% des agents ont déclaré n'avoir été témoin d'aucun type de harcèlement et ceux qui l'ont été ont, presque tous, cherché des solutions. Parmi ceux qui ont été témoins de telles pratiques (les deux tiers quand même, ce qui n'est pas négligeable), l'esprit de soutien à la victime, de solidarité et une tendance collective à réagir face à ces actes prévalent. Seuls 2,2% d'entre eux déclarent n'avoir rien fait et dans la moitié des cas ils en ont honte.

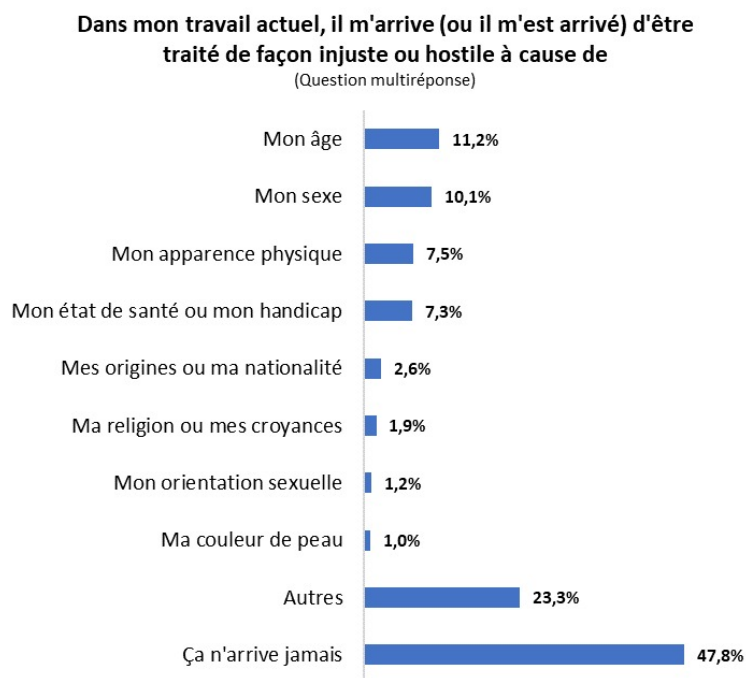
J'ai déjà vu un collègue harcelé et



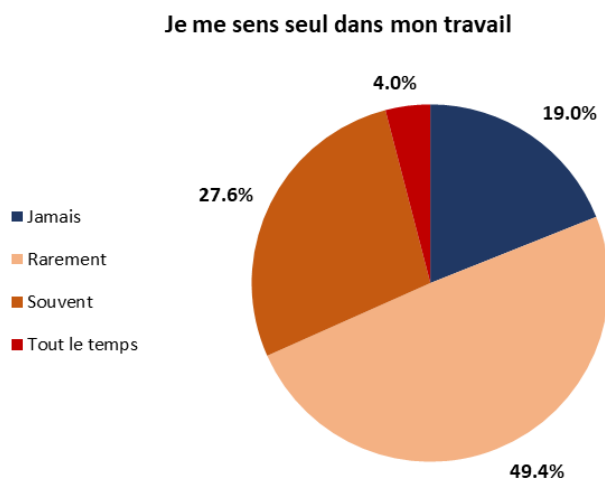
Le questionnaire Parlons Travail abrite plusieurs questions relatives aux discriminations au travail qui constituent d'autres facteurs de souffrance au travail.

Près de la moitié (47,8%) des répondants disent ne jamais avoir été victime de discrimination, ce qui d'ailleurs ne signifie pas qu'ils n'en aient pas pu en être l'objet sans s'en rendre compte. Symétriquement, l'autre moitié (52,2%) déclare avoir déjà été traitée de façon hostile ou injuste dans son travail actuel.

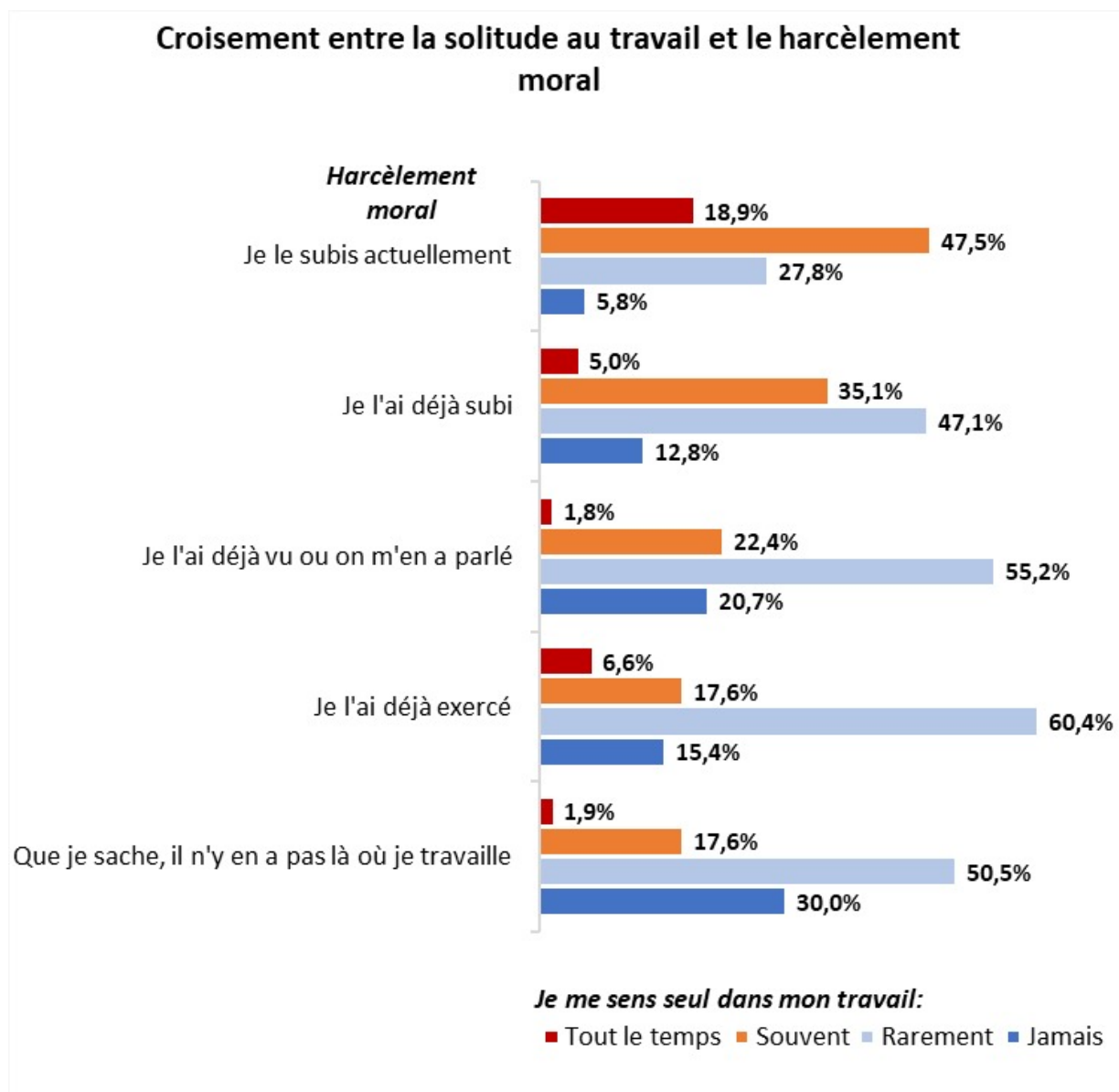
Les motifs de discrimination ressentis les plus cités sont l'âge et le genre mais il convient de souligner que l'item le plus fréquent dans les réponses possibles est « autres », ce qui reflète probablement une sensation diffuse d'anomalie aux causes non explicitées.



Enfin, parmi les autres motifs qui peuvent provoquer de la souffrance au travail, le sentiment de solitude peut aussi être un indice de *burn out* ou de harcèlement. Ce sentiment de solitude est ressenti par une grosse minorité (31,6%) des répondants.



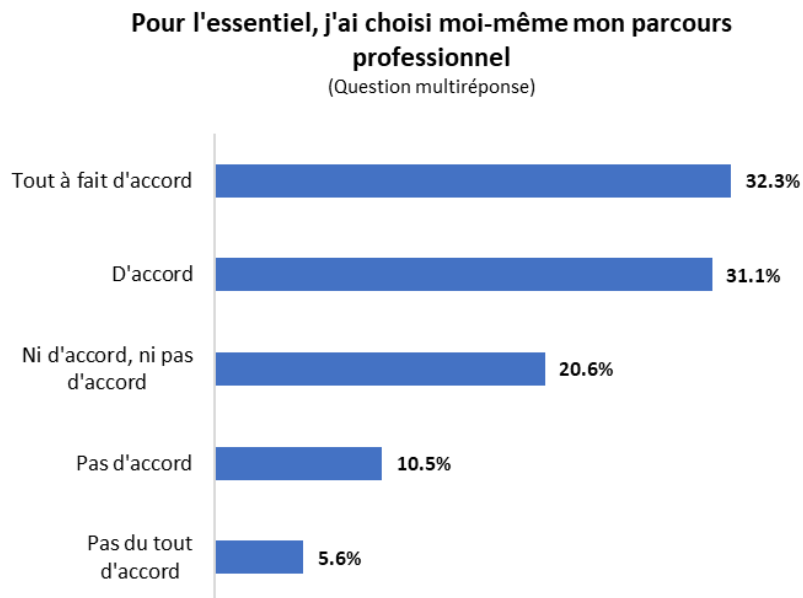
On observe une importante corrélation entre le harcèlement et le sentiment de solitude : plus l'expérience de harcèlement est fréquente, plus le sentiment de solitude est élevé.



V- LE RAPPORT AU TRAVAIL ET L'APPRECIATION PORTEE SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL ET SES PERSPECTIVES DE CARRIERE

5.1. *Un regard sur sa réalisation et son parcours professionnel*

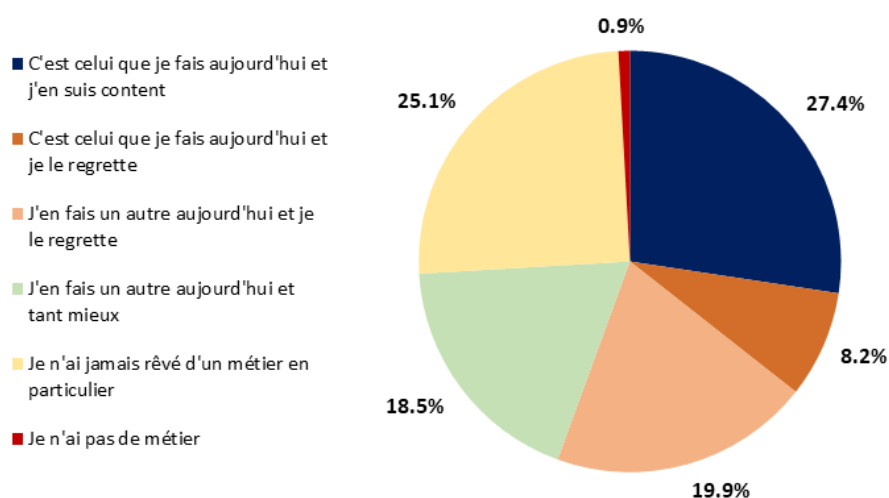
Une majorité (63,4%) des fonctionnaires interrogés disent avoir choisi leur propre parcours professionnel. Ils sont ainsi relativement peu nombreux (16,1%) à ne pas se voir comme acteurs de leur trajectoire professionnelle



On observe des réponses plus nuancées quand les fonctionnaires interrogés abordent les rapports entre leur projet professionnel (le rêve d'un métier) et leur emploi actuel.

Si on exclut la très faible part (0,9%) des personnes qui déclarent « ne pas avoir de métier » et le quart (25,1%) des répondants qui disent « ne jamais avoir rêvé d'un métier en particulier », on peut noter que les regrets (« je fais le métier dont je rêvais et je le regrette » 8,2% plus « j'en fais un autre et je le regrette » 19,9%) arrivent à un total de 28,1% alors que la satisfaction (« j'en fait un autre aujourd'hui et c'est tant mieux » 18,5% plus « c'est celui que je fais aujourd'hui et j'en suis content » 27,4%) monte à 45,9%.

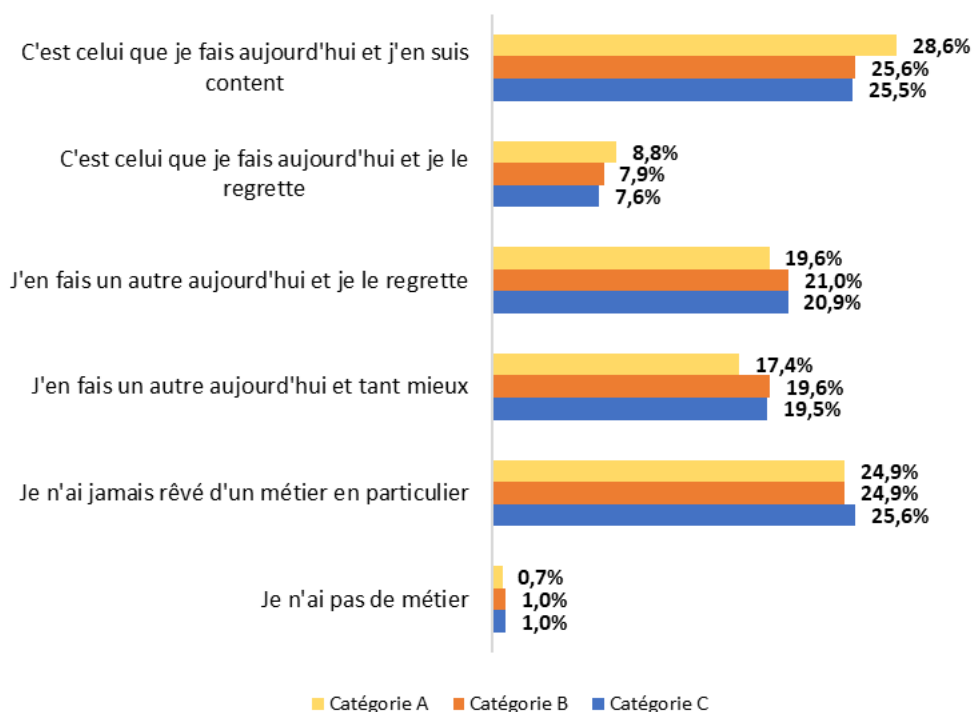
Avant de commencer à travailler, je rêvais à un métier



Sur ce point, on observe un très léger effet de catégorie en ce qui concerne la satisfaction du travail actuel par rapport au projet. Les fonctionnaires de la catégorie A sont en effet plus nombreux à exercer des métiers dont ils rêvaient et à en être heureux.

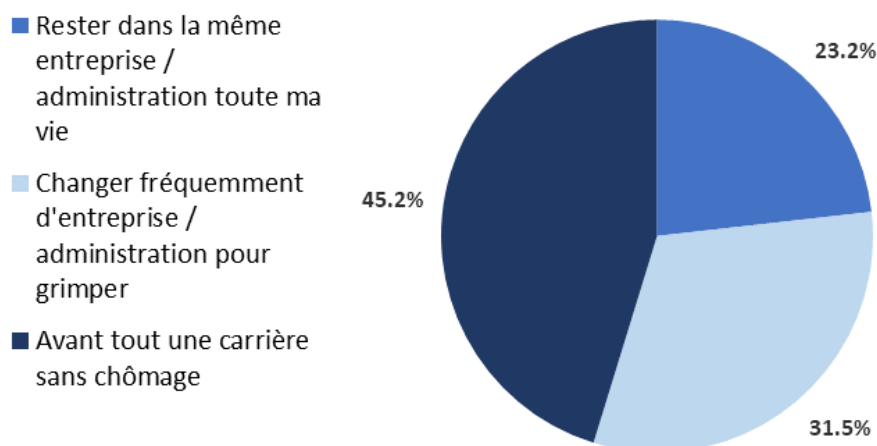
Avant de commencer à travailler, je rêvais à un métier

(Catégorie)



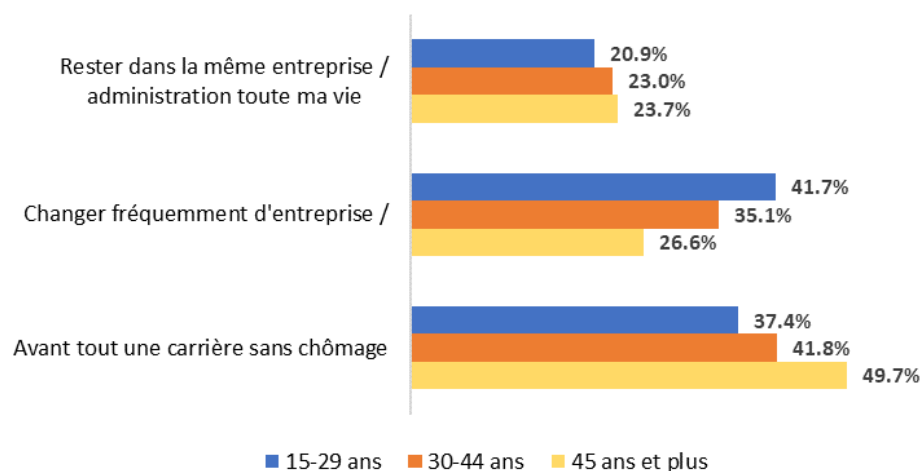
La préoccupation principale des répondants est celle de la sécurité de l'emploi : la carrière sans chômage est un objectif fondamental pour près de la moitié (45,2%) des personnes. Derrière, la stabilité (23,2%) cède légèrement le pas au désir de mobilité ascendante (31,5%) via des changements « fréquents ». On peut noter que les deux désirs ne sont pas fondamentalement contradictoires : on peut mener une carrière ascendante en restant dans la même filière.

Ma carrière idéale, c'est



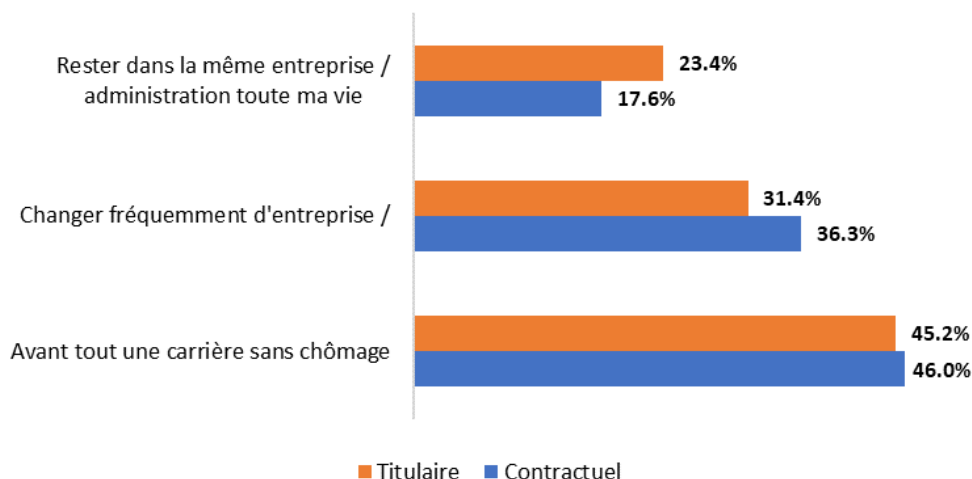
Le refus du chômage est important dans toutes les catégories d'âge, et plus marqué pour les seniors. Mais il est important de souligner que les aspirations à la mobilité ascendante sont nettement plus marquées pour les moins de trente ans. Pour les plus de 45 ans, l'effet stabilité reste fondamental mais pour les jeunes, la mobilité est beaucoup plus perçue en termes d'opportunité.

La carrière idéale selon l'âge



Si on croise les résultats des répondants en fonction de leur statut (titulaire ou contractuel), on observe que ces deux groupes aspirent avant tout à une carrière sans chômage (45,2% et 46,1%), même si les contractuels sont plus tentés que les titulaires par le changement (36,3% contre 31,4%),

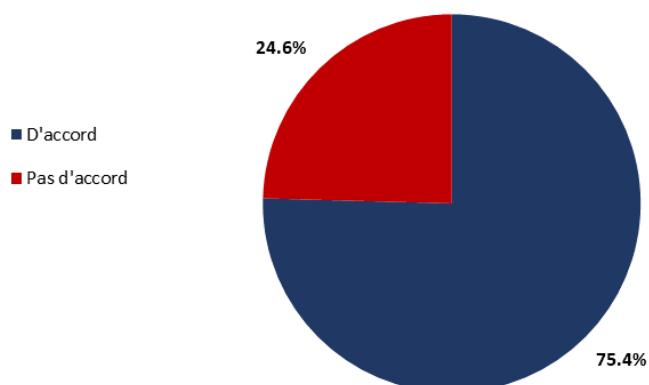
Carrière idéale selon le type de poste



Dans l'ensemble, si la stabilité de l'emploi reste une valeur dominante (n'oublions pas que la quasi-totalité des répondants sont des titulaires), les répondants ne sont pas pour autant des personnes passives mais montrent une certaine appétence pour le chargement professionnel.

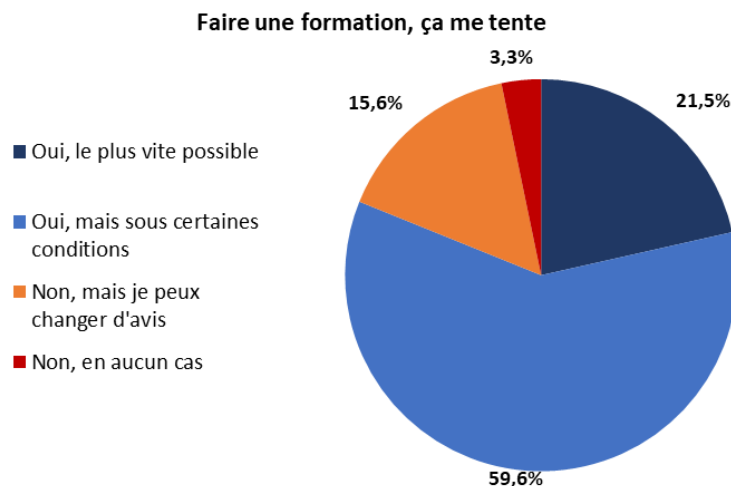
D'une façon plus globale, les trois quarts des répondants se disent satisfaits de leur statut.

Dans l'ensemble, je suis satisfait de mon statut

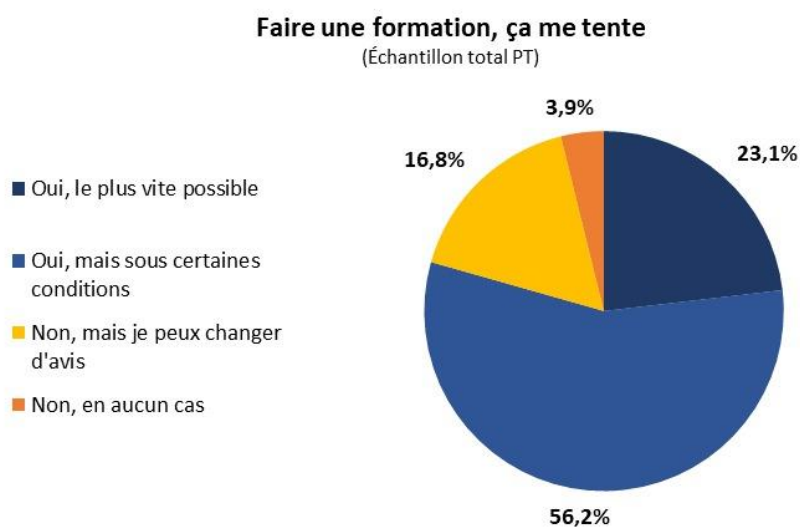


5.2. Le recours à la formation

Une large majorité de fonctionnaires est demandeuse de formation professionnelle : 81,1% des fonctionnaires interrogés aspirent à suivre une formation même si une grande partie souligne l'importance que celle-ci se fasse sous « certaines conditions » (59,6% des réponses des fonctionnaires) :



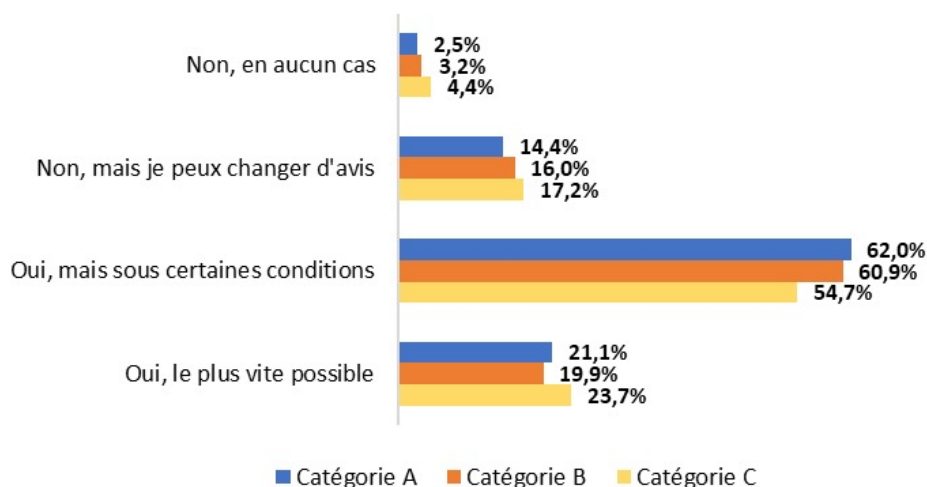
On peut observer que l'intérêt pour la formation est plus élevé dans la sous-population des fonctionnaires par rapport à l'échantillon total de l'enquête Parlons Travail (79,3%).



S'il n'y a pas de grande différence quant à la proportion de ceux qui aspirent à une formation selon le sexe, on observe des variations plus importantes selon la catégorie (et l'âge, comme nous le verrons ensuite) :

Faire une formation, ça me tente

(Catégorie)

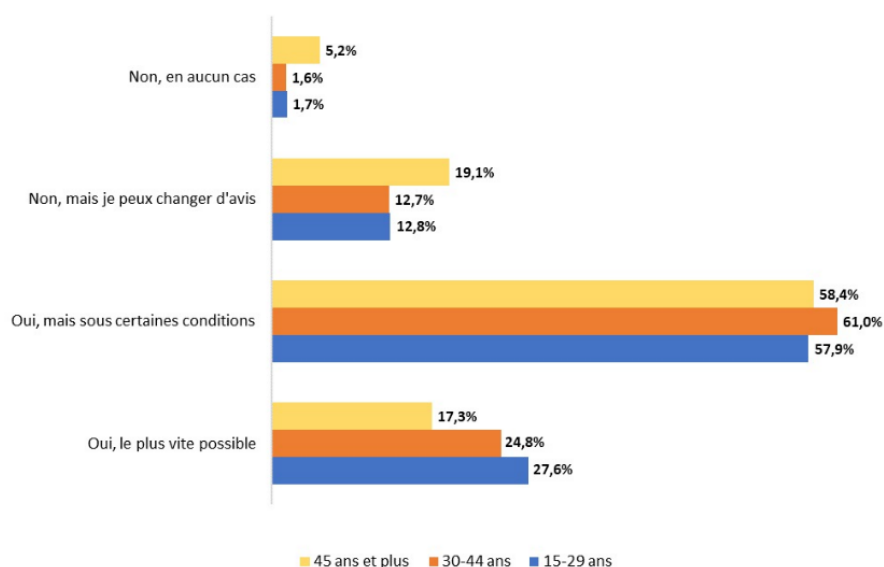


La majorité des répondants est tentée par une formation, même si les « catégorie A » sont plus nombreux à poser des conditions. Est-ce le souvenir de formations peu efficaces?

En tout cas, il est intéressant de noter que la catégorie C est la plus demandeuse de formation immédiate.

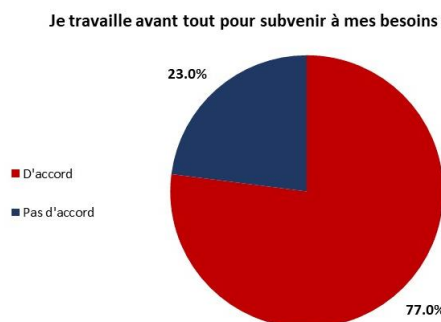
Les différences entre tranches d'âge font nettement apparaître un souhait de formation rapide chez les plus jeunes, et une plus grande réticence chez les seniors, peut-être parce que ceux-ci pensent que leur carrière est derrière eux.

Vouloir une formation selon l'âge

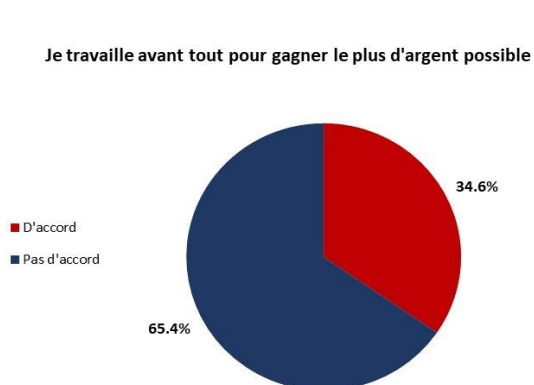


5.3. Le rapport au travail plus qualitatif que « quantitatif » ou monétaire

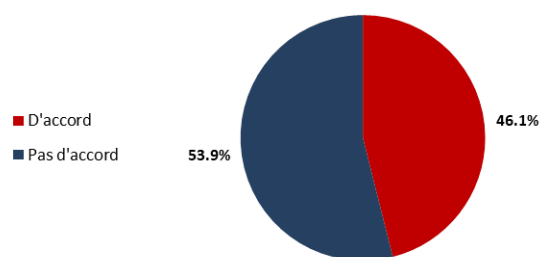
Pourquoi travailler ? Avant tout, pour subvenir à ses besoins. Mais cela ne signifie pas pour autant gagner le plus d'argent possible.



Sur ce point, on observe une différence notable avec les réponses de l'échantillon total de l'enquête Parlons Travail. Travailler pour gagner le plus possible recueille beaucoup moins d'adhésion dans l'échantillon total (34,6%) que chez les agents de la fonction publique 46,1%). L'écart de presque 12 points est significatif.

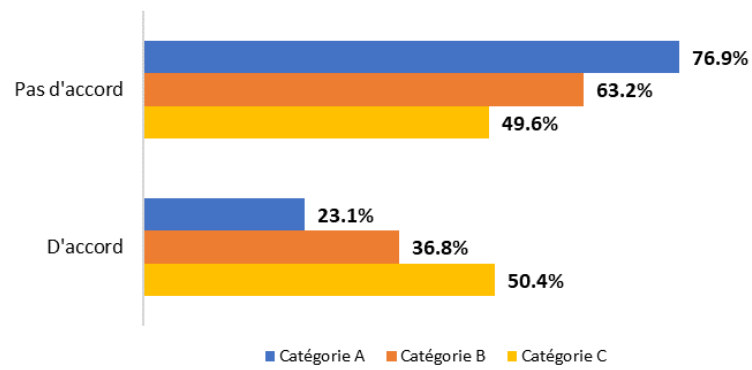


Je travaille avant tout pour gagner le plus d'argent possible
(Échantillon total PT)



Ce sont nettement les couches les moins bien dotées qui aspirent à gagner plus : la moitié (50,4%) des personnes de catégorie C disent travailler avant tout pour gagner le plus d'argent possible, ce qui n'est le cas que du tiers (36,8%) des catégories B et de moins d'un quart (23,1) des catégories A.

Je travaille avant tout pour gagner le plus d'argent possible
(Catégories)



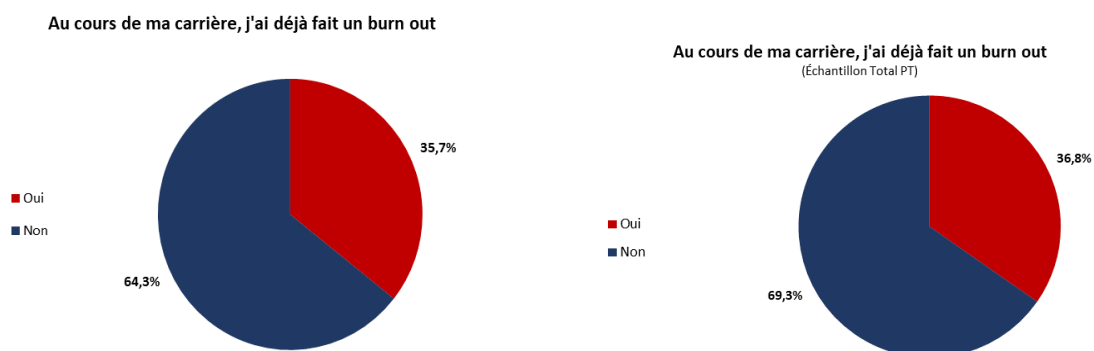
Les logiques du travail ne sont donc pas les mêmes selon les catégories.

VI- LE VECU DU TRAVAIL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL : SURTRAVAIL ET QUETE DE SENS

6.1. Le surtravail, une réalité pour plus d'un tiers des fonctionnaires interrogés

Plus d'un tiers des fonctionnaires déclarent avoir souffert de *burn out* durant leur parcours professionnel, et cet épuisement au travail diffère très peu selon les catégories.

La proportion de personnes de la fonction publique touchées par l'épuisement professionnel est similaire à celle de l'échantillon total de l'enquête Parlons Travail.



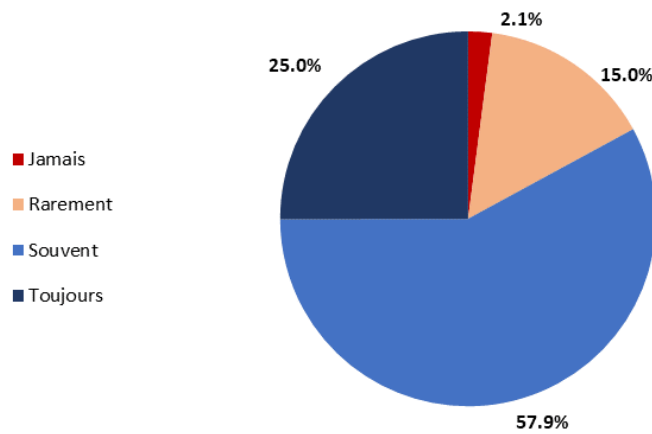
Ainsi, on peut en conclure que les fonctionnaires sont confrontés à des problèmes de surtravail semblables à ceux des travailleurs d'autres milieux professionnels. Ce résultat peut entrer en résonance avec une prise de conscience accentuée des risques psychosociaux liés au travail⁴⁵.

6.2. Le sens du travail, l'utilité et l'altérité dans les fonctions publiques

Dans leur très grande majorité (82,9%) les fonctionnaires considèrent qu'ils réalisent (souvent ou toujours) un travail utile.

⁴⁵ Pour plus de détail sur la reconnaissance du *burn out* https://assurance-maladie.ameli.fr/sites/default/files/2018-01_affections-psychiques_enjeux-et-actions_assurance-maladie.pdf

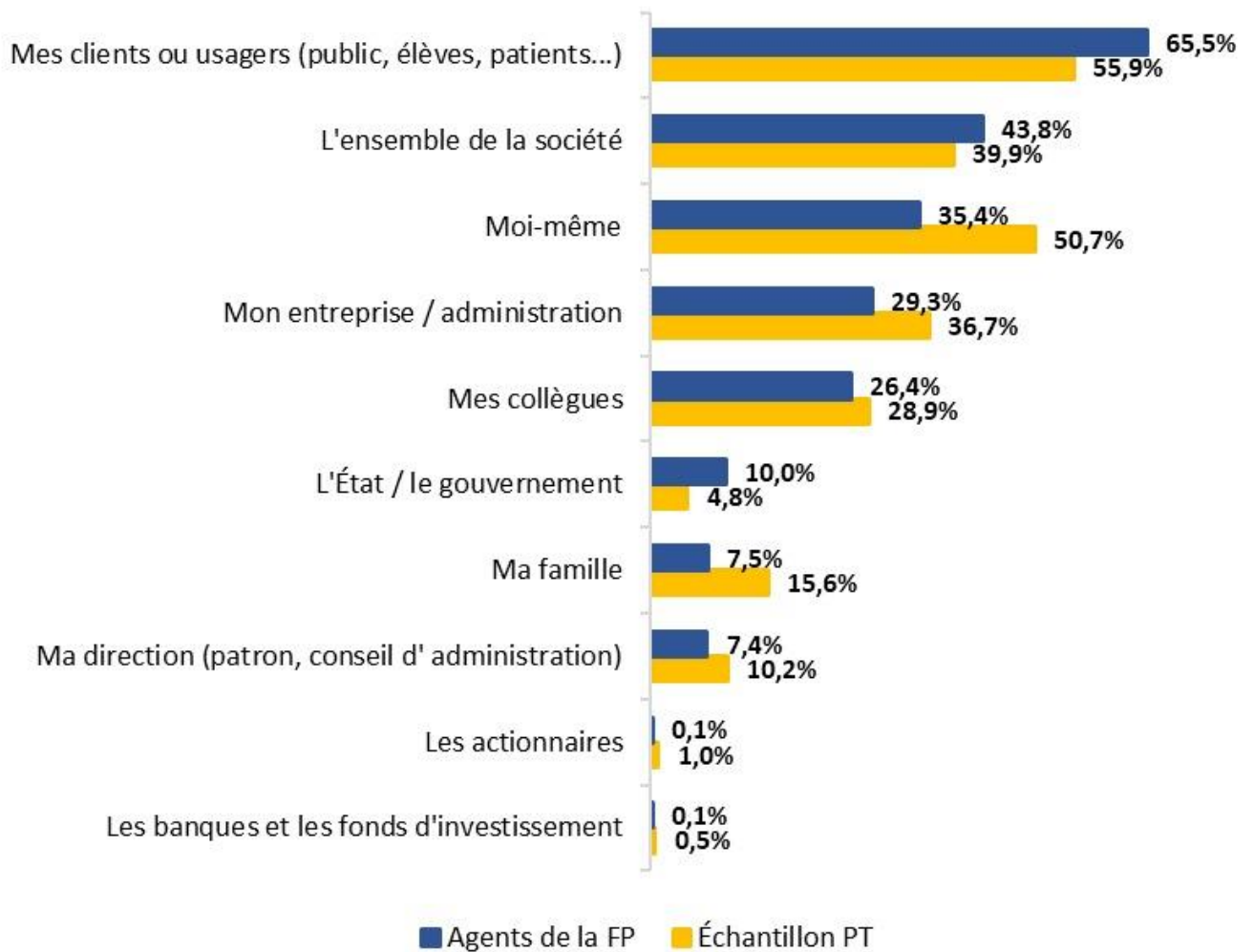
J'ai le sentiment de faire un travail utile



Cette utilité du travail effectuée est à la fois une constatation et un objectif.

Ce que je cherche, c'est que mon travail soit réellement utile à

(Échantillon total PT / Agents de la FP)
(Question multiréponse)



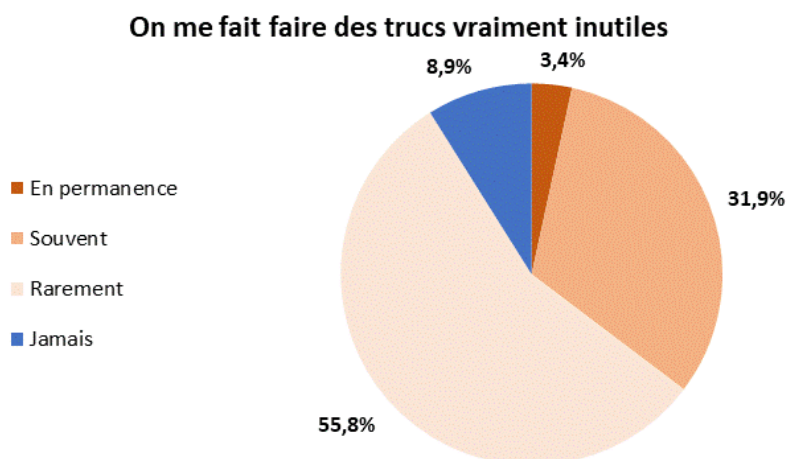
Ce sentiment est fortement associé aux publics avec lesquels ils sont en lien. En effet, les agents de l'État déclarent que ce qu'ils recherchent dans leur travail, c'est que ce dernier soit utile aux usagers (65,5%), à la société dans son ensemble (43,8%), à eux-mêmes (35,4%), à l'entreprise (29,3%) et aux collègues (26,4%)⁴⁶.

L'utilité du travail pour les clients ou usagers est mise en tête des réponses, que ce soit par les agents de la FP ou par les répondants.

L'ensemble de la société vient en deuxième occurrence pour les agents de la fonction publique, alors que les réponses suivantes (moi-même, mon entreprise ou administration, mes collègues) sont beaucoup moins altruistes pour l'ensemble des répondants. On peut noter que les agents de la FP placent l'État avant la famille, à l'inverse de l'échantillon global.

C'est donc bien l'utilité sociale qui est centrale pour les agents de l'État.

Néanmoins, le sentiment d'utilité du travail accompli n'est pas parfait, un tiers des agents de l'État considérant que « souvent » on leur fait accomplir des tâches inutiles, les différences n'étant pas marquées selon les catégories.



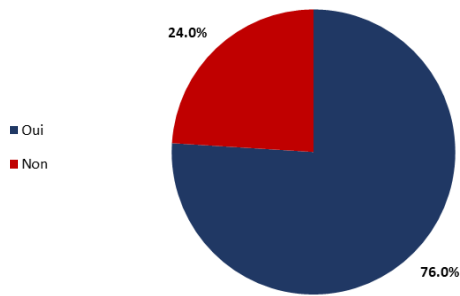
6.3. Des aspirations à participer davantage aux décisions

Le quotidien au travail semble être marqué par certaines difficultés en matière de dialogue social.

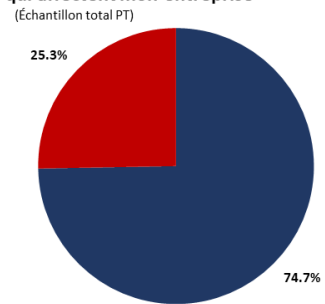
Les trois quarts des agents (76%) aspirent à participer aux décisions importantes de l'administration pour laquelle ils travaillent, ce qui n'est pas très différent de l'échantillon total.

⁴⁶ La proportion entre les options ne varie pas de manière significative, ni par catégorie ni par sexe. Voir les graphiques de l'annexe.

J'aimerais participer davantage aux décisions importantes qui affectent mon entreprise

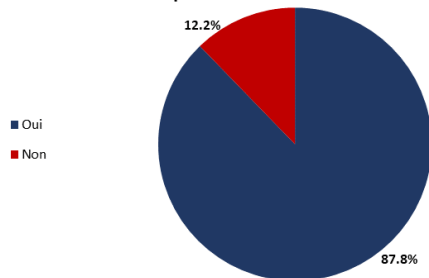


J'aimerais participer davantage aux décisions importantes qui affectent mon entreprise

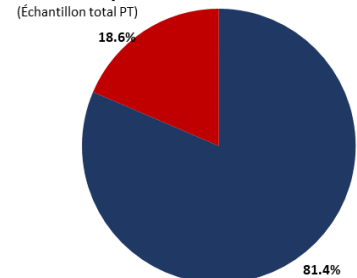


De même, 87,8% des fonctionnaires souhaiteraient que leur administration ait un fonctionnement plus démocratique, un pourcentage un peu plus élevé que celui de l'échantillon total de l'enquête Parlons Travail.

Je souhaiterais que mon entreprise / mon administration ait un fonctionnement plus démocratique



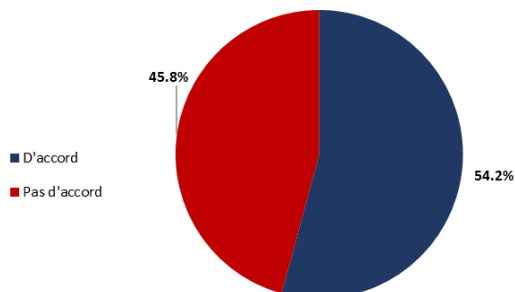
Je souhaiterais que mon entreprise / mon administration ait un fonctionnement plus démocratique



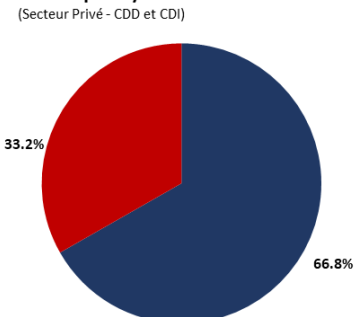
La proportion de fonctionnaires appréciant leur administration est plus faible que celle de répondants du secteur privé : 54,5% versus 66,8.

Même si cela peut être lié au fait qu'il est sans doute plus aisé de changer d'employeur lorsque l'on est salarié du secteur privé que lorsque l'on est fonctionnaire, le résultat est notable.

J'aime mon entreprise / administration



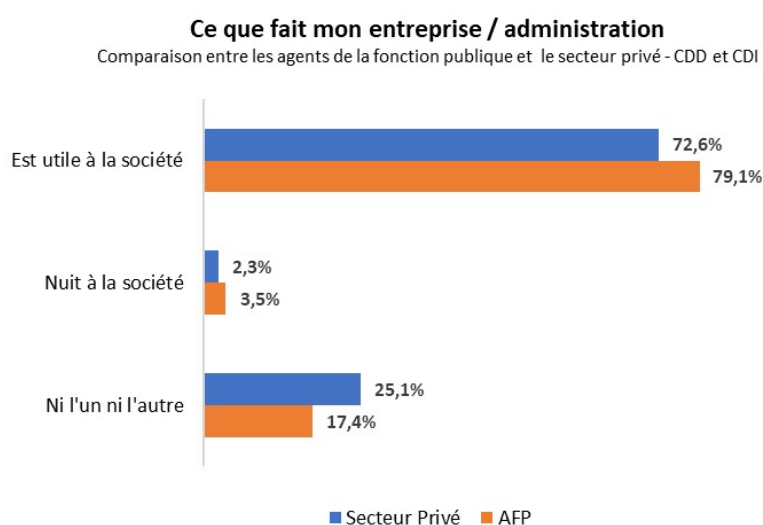
J'aime mon entreprise / administration



VII- L'APPRECIATION DE LA RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'EMPLOYEUR

7.1. Des interrogations profondes sur l'utilité sociale de l'activité de son administration et sur son impact environnemental

Dans leur très grande majorité, les fonctionnaires considèrent que les activités de leur administration sont utiles à la société. Ils sont en cela plus nombreux que les salariés du secteur privé (79,2% contre 72,6%) mais une petite minorité pense que l'action de leur employeur est nuisible (3,5% vs 2,3%). C'est la neutralité de l'action qui est nettement plus forte dans le secteur privé que chez les agents (25,1% contre 17,4%).

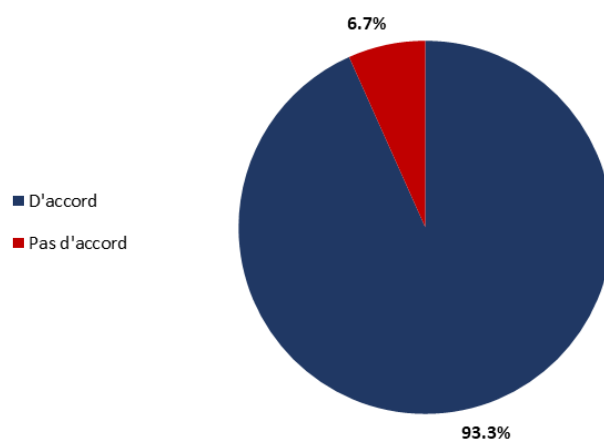


Cette spécificité pourrait tenir de la taille et de l'influence qu'a l'Administration sur la société, qu'il s'agisse des administrations de la fonction publique d'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière. *A contrario*, les répondants du secteur privé émanent à la fois de grandes entreprises et de petites structures, pour lesquelles il est plus facile d'identifier une plus-value sociale qu'un risque pour la société, même si ce que fait la structure n'est pas moral.

7.2. Des attentes fortes en matière responsabilité sociale et environnementale de l'employeur « administrations publiques »

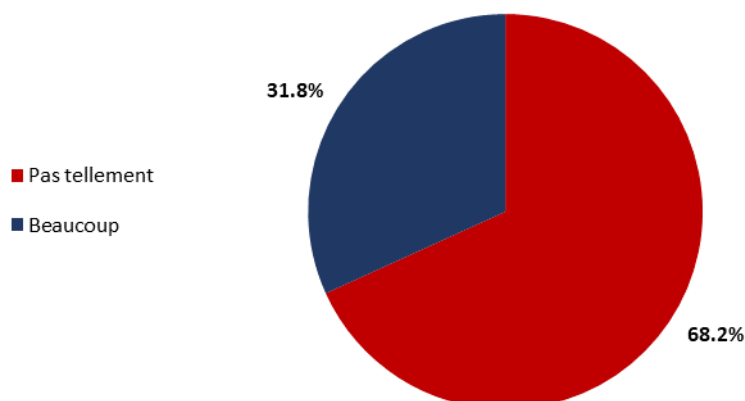
Quasiment tous les fonctionnaires considèrent que leur direction et leur administration ont une responsabilité envers le bien-être, l'avenir et la santé des employés (93,3%).

Toute entreprise/administration a la responsabilité du bien-être de ses salariés, de leur avenir et de leur santé



D'un autre côté, 68,2% des répondants considèrent que les administrations n'ont pas conscience des enjeux environnementaux et en tout cas n'agissent pas suffisamment dans ce domaine.

Mon employeur est conscient des enjeux environnementaux et agit en conséquence



Cette réponse est plus accentuée chez les femmes (70,5%) que chez les hommes (64,3%). Serait-ce lié à une plus grande sensibilité de celles-ci aux questions écologiques ?

On se trouve donc devant un paradoxe : les répondants considèrent que les enjeux sociaux et environnementaux sont très importants mais que l'employeur public a tendance à les négliger.

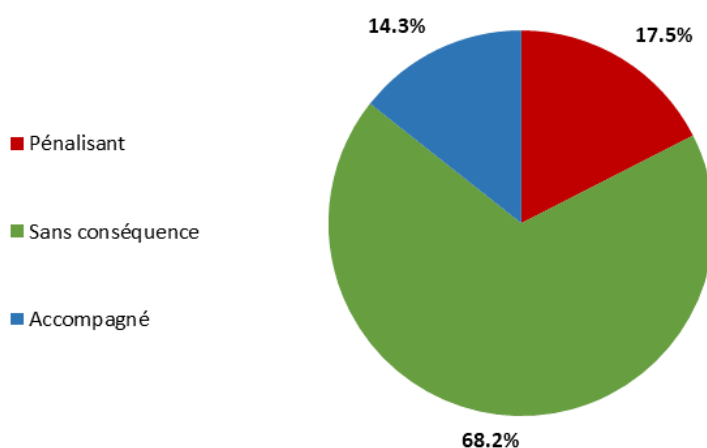
7.3. L'égalité femmes/hommes dans son administration : place faite à la question de la parentalité ?

Dans l'ensemble, l'égalité femme/homme sous l'angle de la parentalité semble être relativement intégrée aux dynamiques des administrations, au moins dans le ressenti des personnes interrogées.

Ainsi, en majorité (68,2%) les agents enquêtés déclarent qu'être parent ne pose pas de problème et 14,3% pensent même être « accompagnés », chiffre à peine supérieur à celui de ceux qui considèrent que le fait d'être parent est pénalisant (17,5).

On peut légitimement se demander si ce ressenti n'est pas un peu trop idyllique pour correspondre à la réalité concrète.

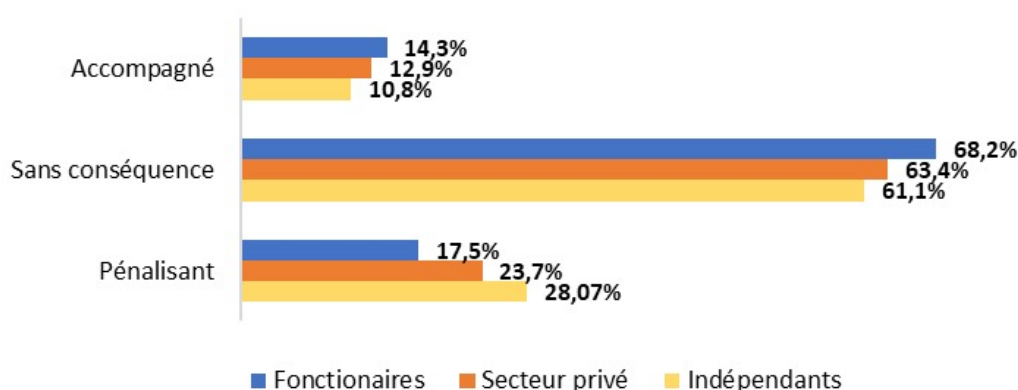
Être un parent dans mon entreprise / administration, c'est



La parentalité est d'autant plus difficile à vivre que la sécurité de l'emploi est incertaine : être parent est relativement plus facile pour les fonctionnaires que pour les personnes du privé, et plus difficile encore pour les indépendants.

Être un parent dans mon entreprise / administration, c'est

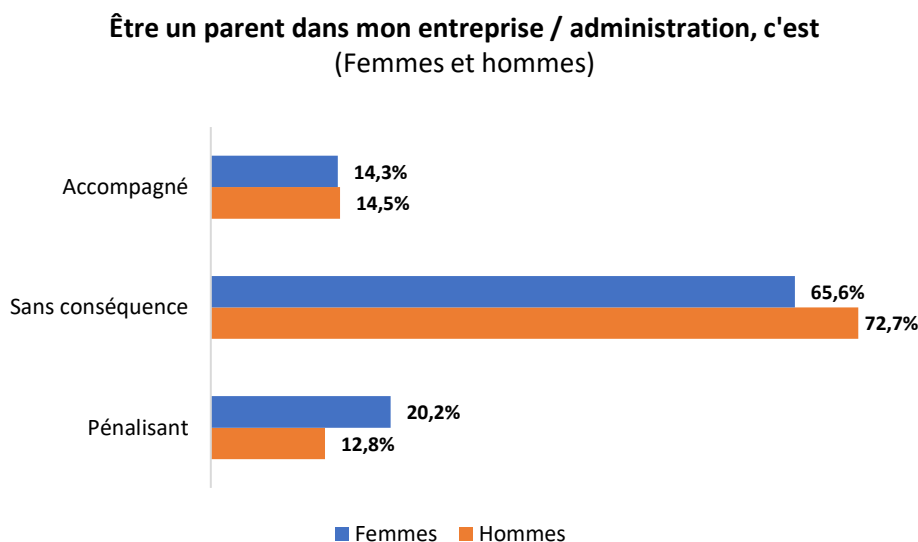
Comparaison entre les agents de la fonction publique, le secteur privé (CDD et CDI) et les travailleurs indépendants



Mais la différence principale tient au genre. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à déclarer que la parentalité ne porte pas de conséquence, alors que toutes

les études montrent qu'être parent est pénalisant pour la carrière des femmes, y compris dans la fonction publique ⁴⁷.

Parmi les fonctionnaires ayant choisi la réponse « pénalisant », il y a beaucoup plus de femmes (20,2%) que d'hommes (12,8%). Le fait d'être mère reste ainsi plus pénalisant que le fait d'être père et une femme fonctionnaire enquêtée sur cinq considère ainsi son environnement de travail comme peu propice à l'expression de la parentalité.



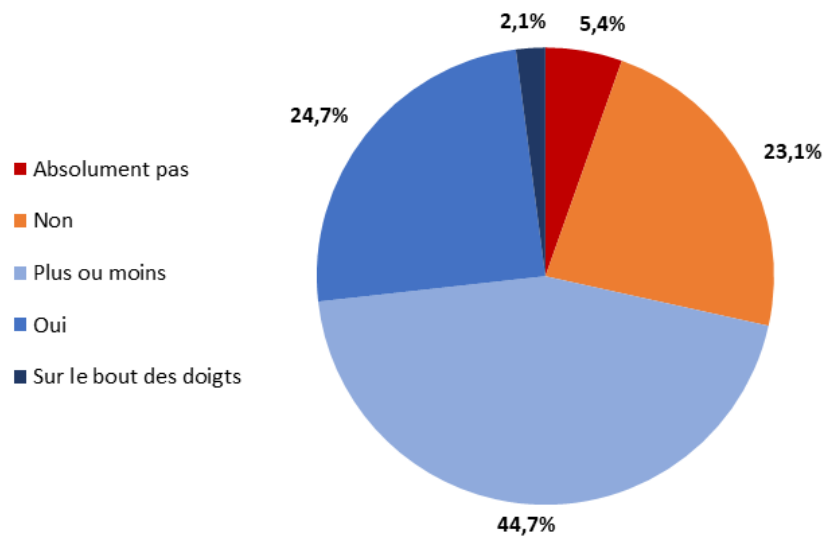
C'est un constat que l'on retrouve dans de nombreuses études, la parentalité n'est guère handicapante pour les pères, voire leur procure un certain avantage psychologique, alors qu'elle est beaucoup plus problématique pour les mères, en partie à cause du congé maternité mais surtout de la charge mentale qui repose toujours plus sur les femmes que sur les hommes.

7.4. Une connaissance et respect du droit

Pour un quart d'entre eux (28,5%) les agents publics enquêtés reconnaissent avoir une très faible connaissance du droit, une petite moitié (44,7%) le connaît « plus ou moins » et le reste (26,8%) pense le connaître bien ou très bien.

⁴⁷ Voir par exemple Hess, Brigitte, et Yvonne Knibiehler. « Le travail au défi de la maternité », Yvonne Knibiehler éd., Questions pour les mères. Érès, 2014, pp. 231-268.

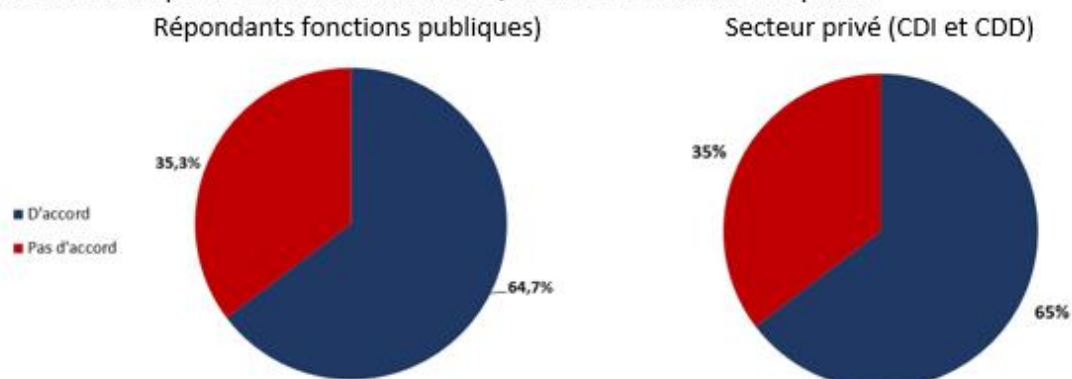
Le droit du travail, je le connais



L'importance relative des syndiqués dans l'enquête conduit probablement à surestimer la connaissance ressentie du droit par rapport à la population.

Quoi qu'il en soit, presque les deux tiers des répondants considèrent que le droit du travail est respecté dans leur entreprise ou administration, sans différence notable entre le public et le privé. Cela signifie quand même qu'une proportion non négligeable de personnes enquêtées doute du respect du droit par leur employeur, quel que soit le statut de celui-ci.

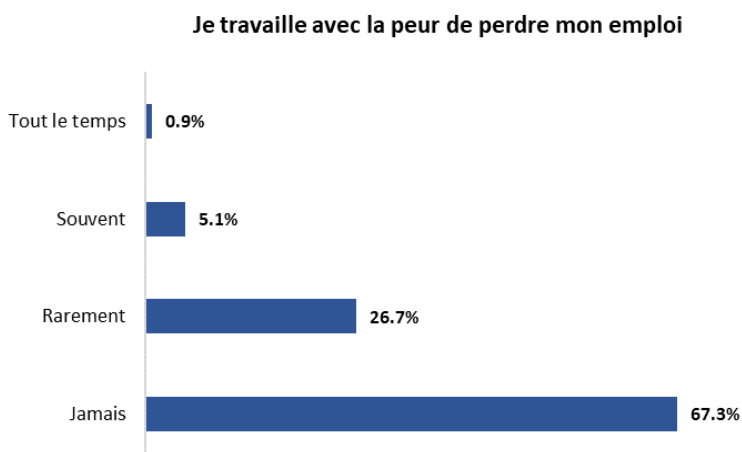
Dans mon entreprise ou mon administration, le droit du travail est respecté.



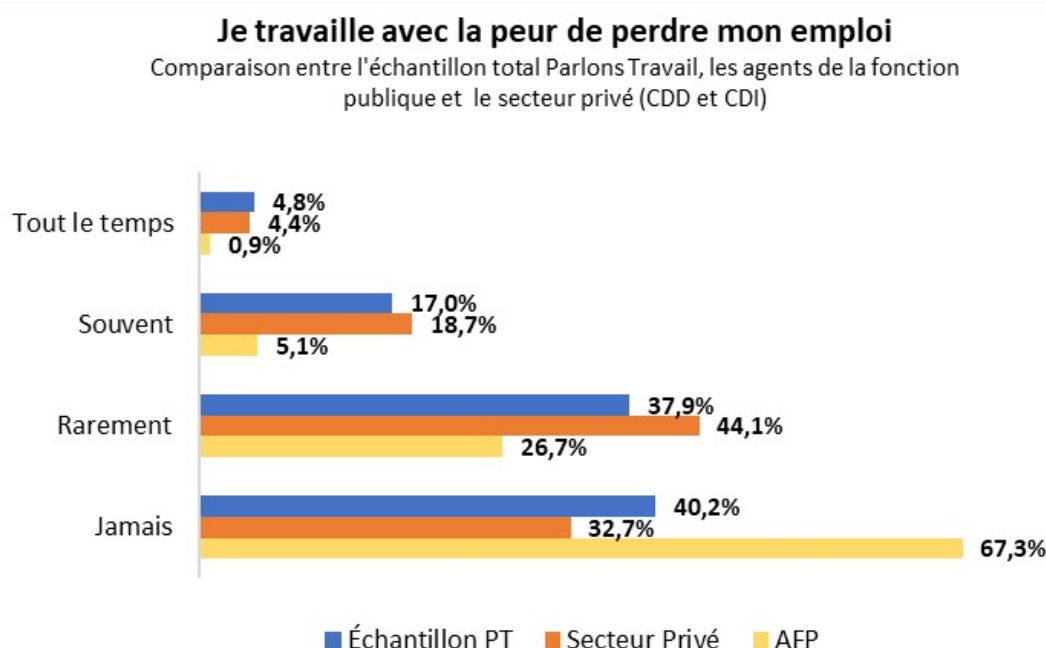
VIII- LE VECU DE LA PRECARITE CROISSANTE DE L'EMPLOI

8.1. Sentiment de stabilité dans les fonctions publiques

Contrairement aux autres secteurs professionnels représentés dans l'enquête Parlons Travail et comme on pouvait s'y attendre du fait de la forte proportion de statutaires dans le sous-échantillon des agents de la fonction publique, la très grande majorité des agents enquêtés (93,6%) ne craint pas ou craint rarement de perdre son emploi.



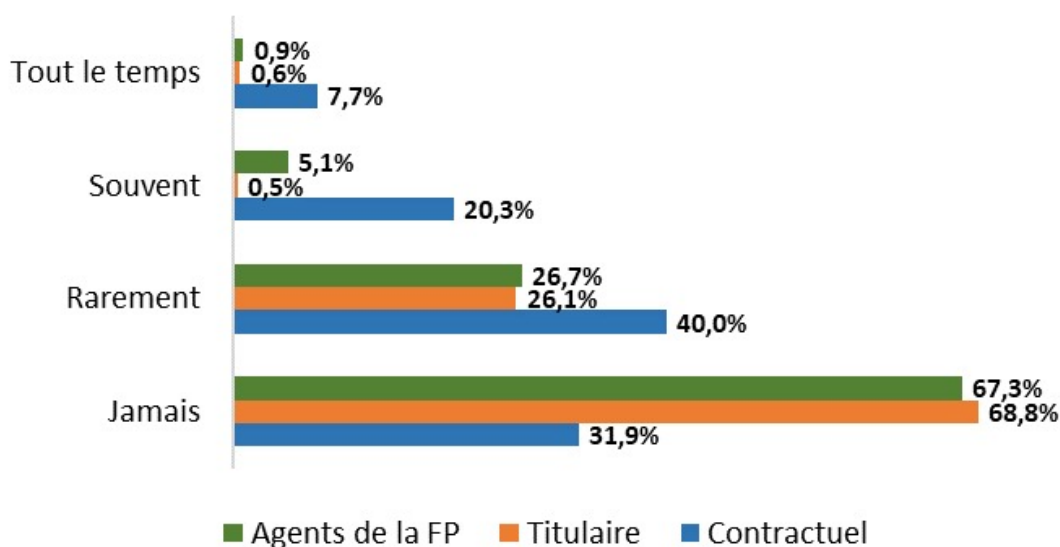
Sans surprise, les répondants à l'enquête et notamment les salariés du secteur privé sont beaucoup plus inquiets sur les perspectives de perte d'emploi que les agents de la fonction publique. Cela s'explique par les effets protecteurs du statut des fonctionnaires. Les agents de la fonction publique sont beaucoup plus tranquilles sur leurs perspectives de stabilité (plus des deux tiers) que les salariés du privé (moins d'un tiers).



Malgré les profonds changements qui ont affecté les fonctions publiques, la stabilité reste encore une caractéristique centrale de l'emploi public, du moins pour les agents titulaires. En effet, on observe que les perceptions des contractuels s'écartent parfois beaucoup de celles des titulaires. On s'aperçoit aussi que seuls 32% des contractuels des fonctions publiques disent ne jamais travailler avec la peur de perdre leur emploi : 28% disent travailler avec cette peur souvent (20,3%), voire tout le temps (7,7%). C'est sans doute en lien avec le fait que la majorité des contractuels dans la fonction publique sont en CDD.

Je travaille avec la peur de perdre mon emploi

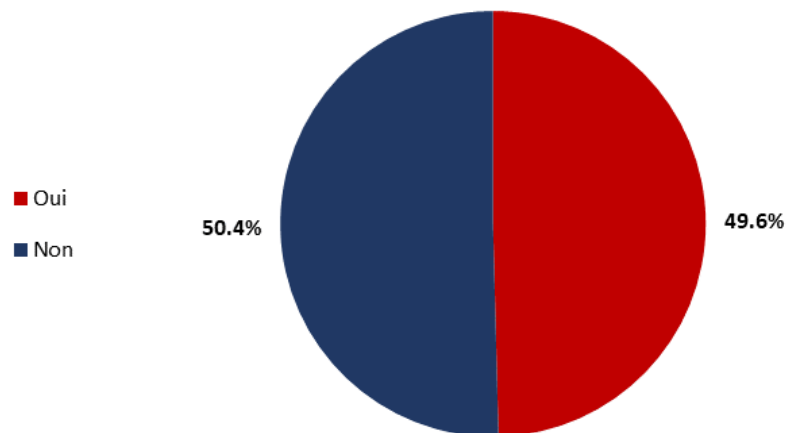
(Comparaison entre l'échantillon total d'agents de la FP, les titulaires et les contractuels)



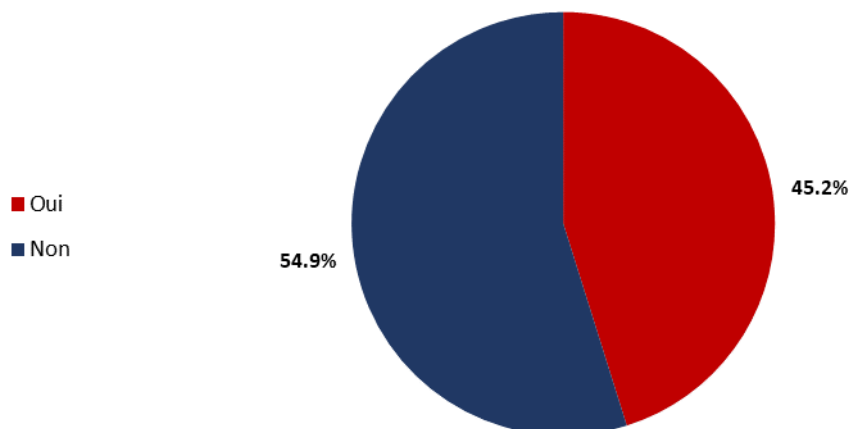
8.2. Un jugement sévère sur le recours abusif au « travail précaire » par son employeur « administration publique »

La plupart des agents de la fonction publique qui ont répondu à l'enquête sont fonctionnaires statutaires, cela ne les empêche pas de porter un regard critique sur le recours abusif aux contrats précaires dans les fonctions publiques. La moitié d'entre eux le regrette.

Mon employeur abuse du travail précaire (CDD, stages, intérim, indépendants)



Mon employeur abuse du travail précaire (CDD, stages, intérim, indépendants)
(Échantillon total PT)

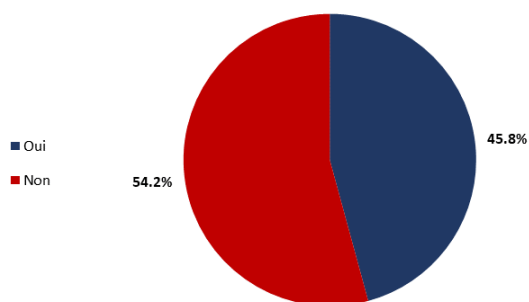


Il est à noter que dans l'échantillon total, le sentiment que l'employeur abuse du recours au travail précaire est plus faible (45,2%).

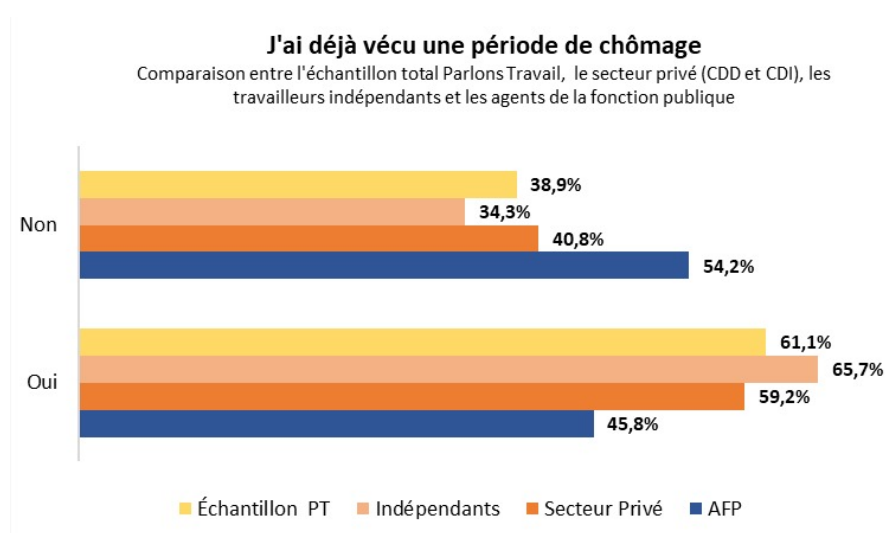
8.3. Une expérience non marginale du chômage et une représentation sociale du chômage sans ambiguïté

Si la stabilité est valorisée par les fonctionnaires interrogés, c'est peut-être aussi parce que près de la moitié d'entre eux a vécu une période de chômage (45,8%).

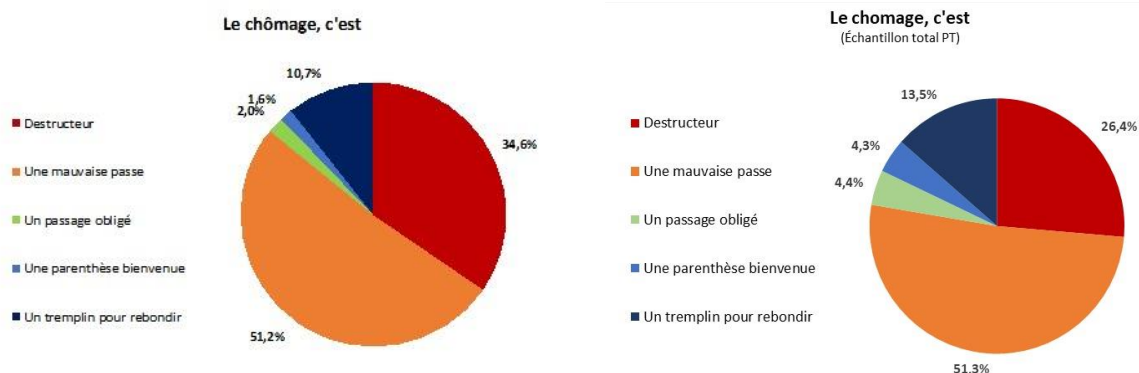
J'ai déjà vécu une période de chômage



Cependant, les fonctionnaires sont ceux qui ont le moins souffert du chômage par rapport aux autres travailleurs de l'enquête Parlons Travail (échantillon total). Un écart prononcé peut être souligné entre les agents de la fonction publique et les autres catégories, en particulier les indépendants.



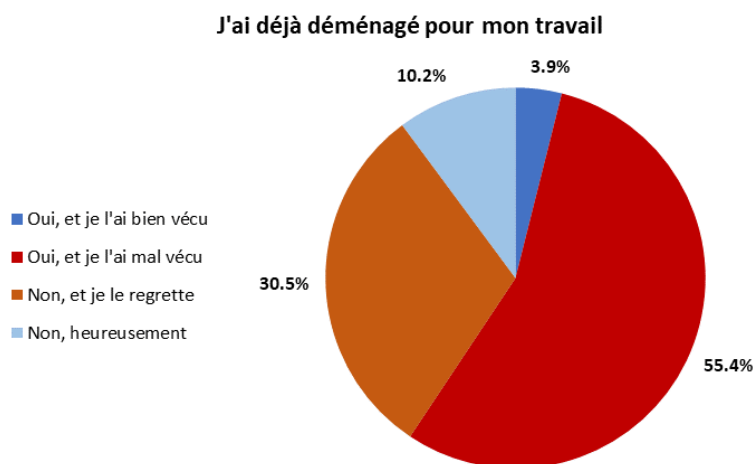
Dans 85% des cas, les fonctionnaires associent le chômage à des aspects négatifs (« destructeur », « une mauvaise passe »). Les répondants de l'échantillon total de l'enquête Parlons Travail ne sont que 78,7% à associer le chômage à des aspects négatifs. Les agents de la fonction publique qui le voient plus positivement ne représentent qu'une très petite part des fonctionnaires :



On observe des regards nuancés sur le chômage selon les catégories qui s'expriment (les variables sont corrélées). Dans le cas des fonctionnaires de catégorie A, les réponses tendent à associer le chômage à la valeur plus négative (la destruction) alors que les fonctionnaires de la catégorie B répondent plus volontiers qu'il s'agit d'une mauvaise passe.

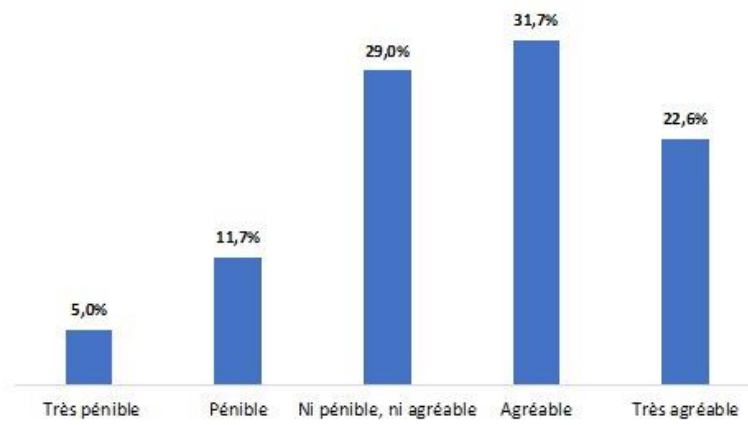
8.4 Les liens emploi-logement

Une autre façon d'apprécier la qualité du travail et les conditions de travail des fonctionnaires peut porter sur les sujets du logement et des temps de déplacements, en considérant ces questions comme des dimensions de la qualité de vie au travail à part entière. En premier lieu, on observe qu'une grande majorité d'entre les fonctionnaires interrogés ont dû déménager à cause de leur travail au cours de leur carrière (59,3% au total) et qu'à l'intérieur de cette majorité, la quasi-totalité le regrette, seuls 3,9% ayant bien vécu cette expérience. Cette mobilité géographique apparaît donc subie. Une autre part importante déclare ne pas avoir déménagé mais le regrette (30,5%). Ce dernier résultat pourrait refléter les tensions sur les marchés immobiliers et le caractère souvent contraint des parcours résidentiels du fait du renchérissement du coût des logements dans certaines zones. Cela pourrait également refléter la plus grande difficulté pour les fonctionnaires de travailler « où ils veulent », puisqu'il n'est pas toujours aisé de trouver un poste dans la fonction publique partout en France, et notamment dans certaines zones particulières. Par exemple, vu le système existant pour l'attribution des postes dans l'Éducation nationale, il est difficile pour un jeune professeur d'être muté dans le Sud de la France.



En ce qui concerne le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail, dans leur majorité, les agents de la fonction publique le ressentent agréable ou très agréable (54,3% pour le total des deux), mais ce trajet est neutre pour un peu moins d'un tiers (29%) et pénible voire très pénible pour une minorité non négligeable (16,7%). Ceci peut possiblement être mis en lien avec le nombre de personnes qui regrettent de n'avoir pas (ou pas pu) déménager. On peut donc supposer que l'éloignement du lieu de travail constitue l'un des facteurs explicatifs de cette absence de déménagement regretté.

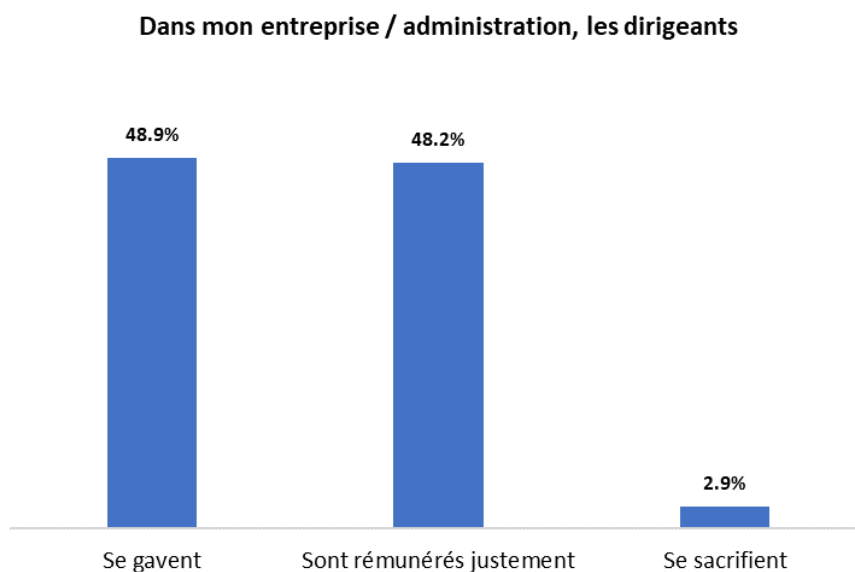
Le trajet entre mon domicile et mon travail est



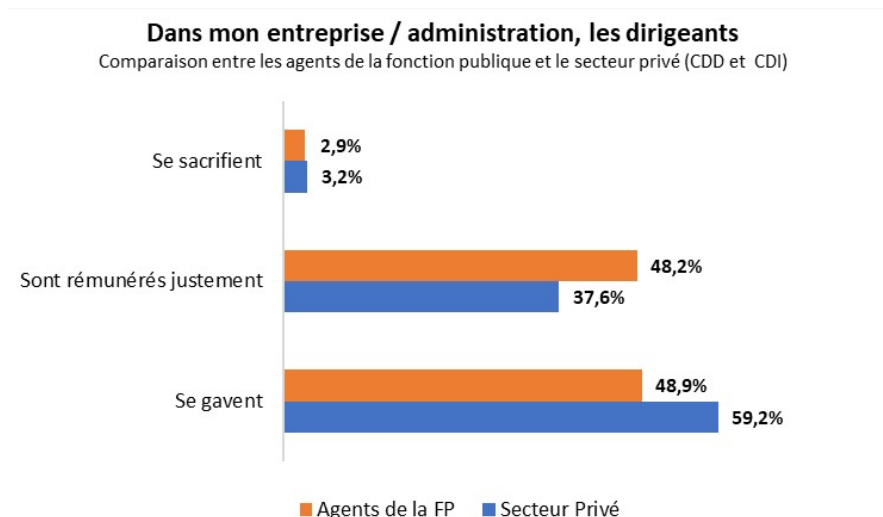
IX- LE RAPPORT A LA GOUVERNANCE AU SEIN DES FONCTIONS PUBLIQUES

9.1. L'appréhension des écarts salariaux : des écarts jugés trop importants

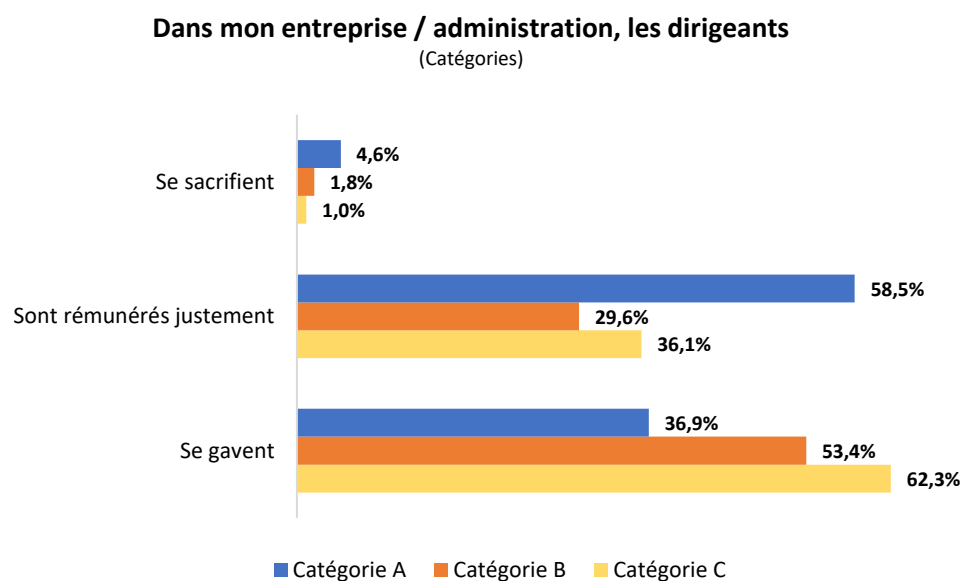
Les dirigeants sont-ils justement rémunérés ? Environ la moitié (48,2%) des agents de la fonction publique le pensent, alors que dans une proportion presque équivalente (48,9%) ils considèrent que les dirigeants « se gavent » et que très peu (2,9%) les voient se sacrifier.



Ces résultats sont assez différents de ceux obtenus dans le secteur privé. Si la proportion de répondants qui perçoivent les dirigeants comme se sacrifiant est du même ordre (à 3,2%), la part de ceux qui considèrent que leurs dirigeants sont justement rémunérés est nettement inférieure chez les salariés du secteur privé (37,6%) qui sont donc plus nombreux (59,2%) à considérer que les rémunérations des dirigeants sont excessives.



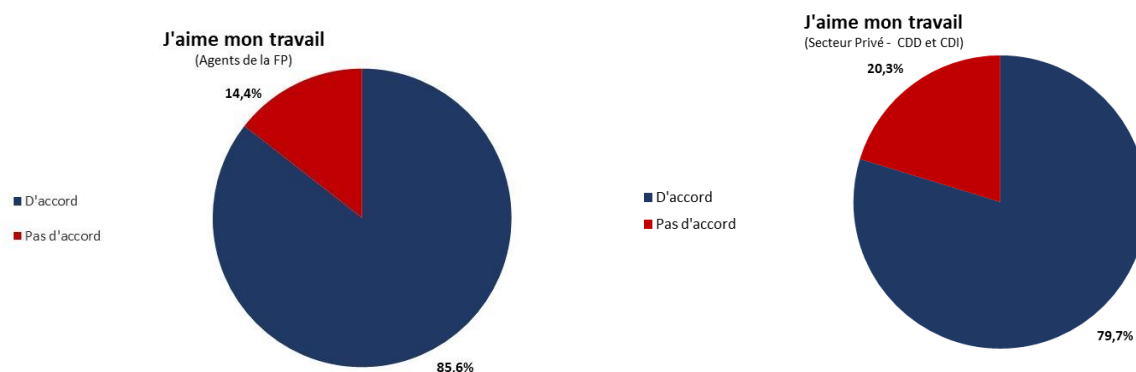
Chez les agents de la fonction publique, la critique des rémunérations des dirigeants est d'autant plus forte que la catégorie est modeste. Dans la catégorie A, la rémunération des dirigeants ou hauts fonctionnaires est majoritairement considérée comme justifiée (58,5%) alors que dans la catégorie C, elle est considérée comme excessive dans presque deux tiers des réponses (62,3%).



Les opinions concernant les rémunérations des dirigeants sont donc très partagées et peuvent être rapprochées des perceptions négatives des supérieurs hiérarchiques. Nous avons en effet vu dans les sections précédentes que ceux-ci étaient particulièrement mal considérés (présence peu encadrante, peu protecteurs, etc.). Ainsi, les opinions sur la justesse du revenu des dirigeants semblent convergentes avec ce regard dépréciatif que les fonctionnaires portent sur leur hiérarchie.

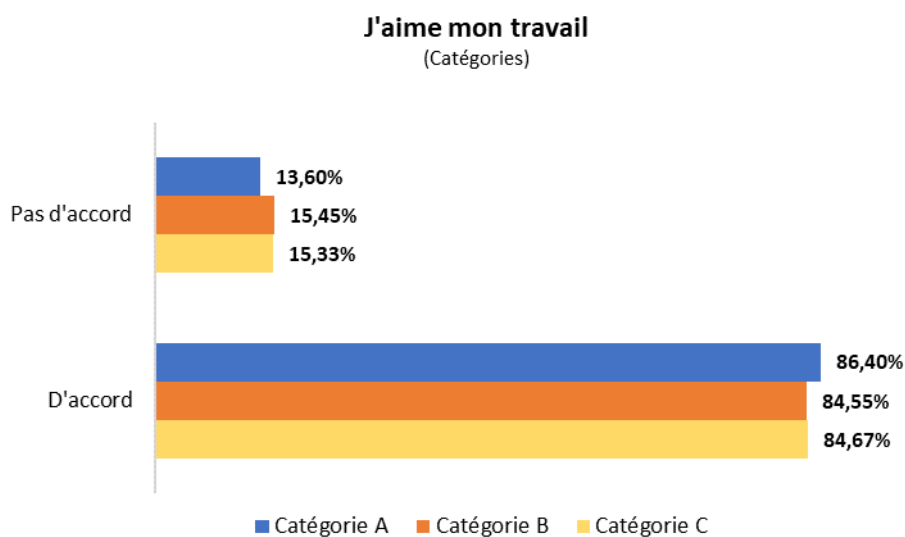
9.2. L'appréciation de son travail et de son administration : un réel écart

Une majorité des personnes interrogées (85,6%) disent aimer leur travail. Ce nombre diffère assez peu de celui du secteur privé dans l'enquête Parlons Travail.



Il n'y a pas de différence significative entre les catégories A, B et C.

Ainsi, les agents des fonctions publiques tissent des liens affectifs envers le travail qui contrastent fortement avec le regard qu'ils portent sur la hiérarchie au travail mais qui est en lien avec le sens qu'ils lui donnent (cf. plus haut).

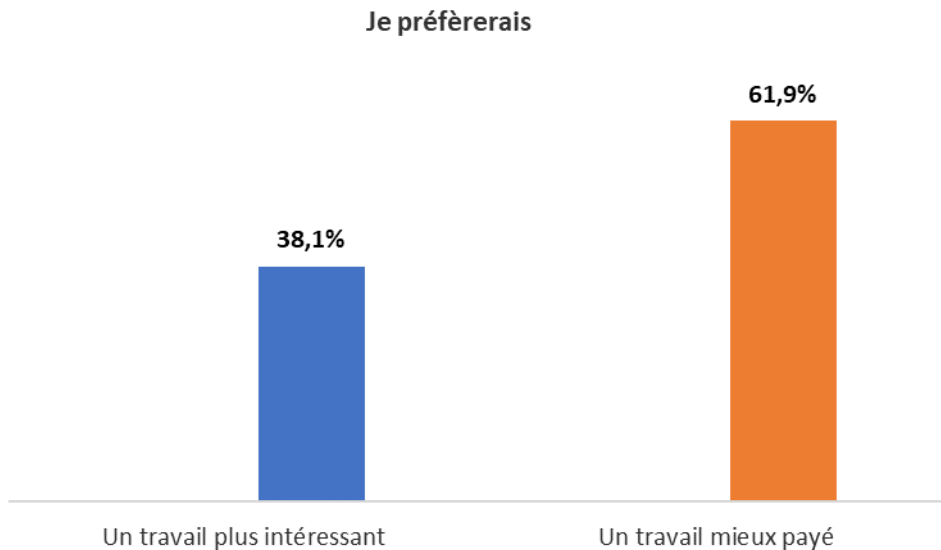


9.3. Autonomie dans le travail

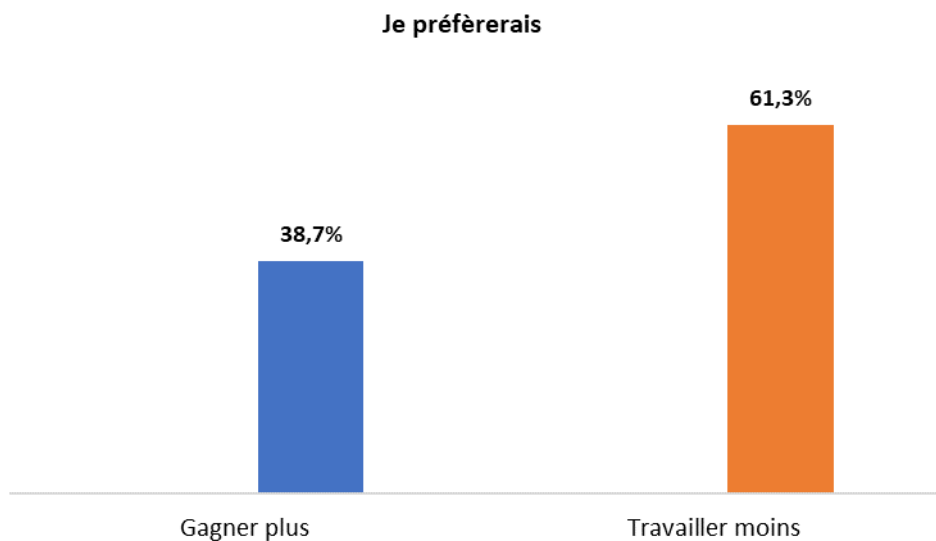
Comme nous l'avons vu, le rapport des agents à leur administration est nuancé (on peut rappeler que la moitié d'entre eux répond aimer son administration alors que 45,8% disent le contraire⁴⁸). Entre un travail plus intéressant et un travail mieux payé, c'est celui-ci qui emporte l'adhésion de la majorité des fonctionnaires. C'est sans doute

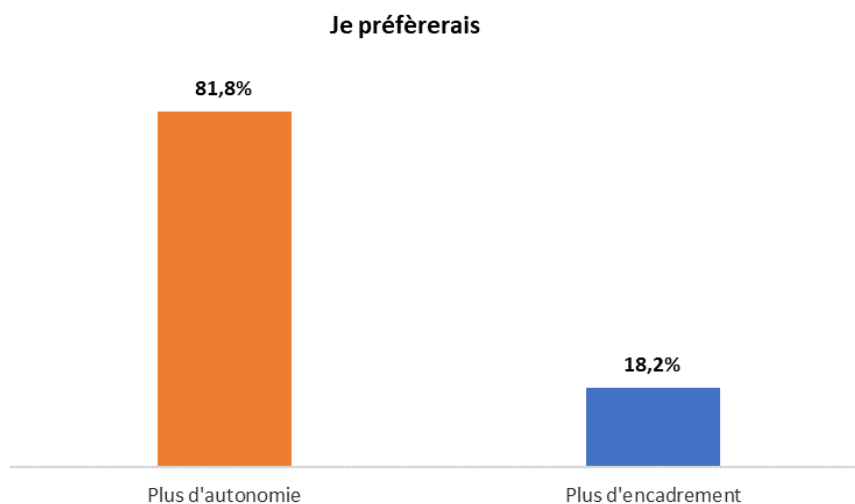
⁴⁸ Cf. section 5.3. *Des aspirations à participer davantage aux décisions*

à mettre en lien avec le fait que 82,9% d'entre eux considèrent leur travail comme utile (cf. plus haut) et que deux tiers ne travaillent pas pour gagner le plus d'argent possible. On peut imaginer que c'est donc le sens de leur travail qui leur a fait choisir cette voie et y rester, et non pas le salaire, qu'ils aimeraient donc améliorer.



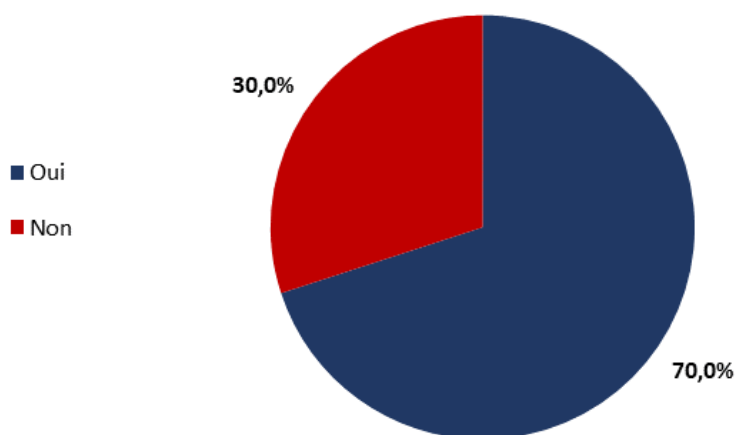
L'argent n'est toutefois pas le premier choix lorsque l'on demande aux agents s'ils préféreraient gagner davantage ou travailler moins. C'est travailler moins qui est majoritairement choisi (61,3%). Cela semble s'expliquer par le vécu d'une certaine intensification du travail, qui explique que presque le tiers des agents disent avoir connu une situation de *burn-out* (épuisement professionnel).





L'une des manifestations de ce manque d'autonomie se traduit par la difficulté de libre expression au travail. Plus de deux tiers des fonctionnaires enquêtés déclarent qu'ils n'ont pas cette liberté.

Sur mon lieu de travail, je peux m'exprimer librement

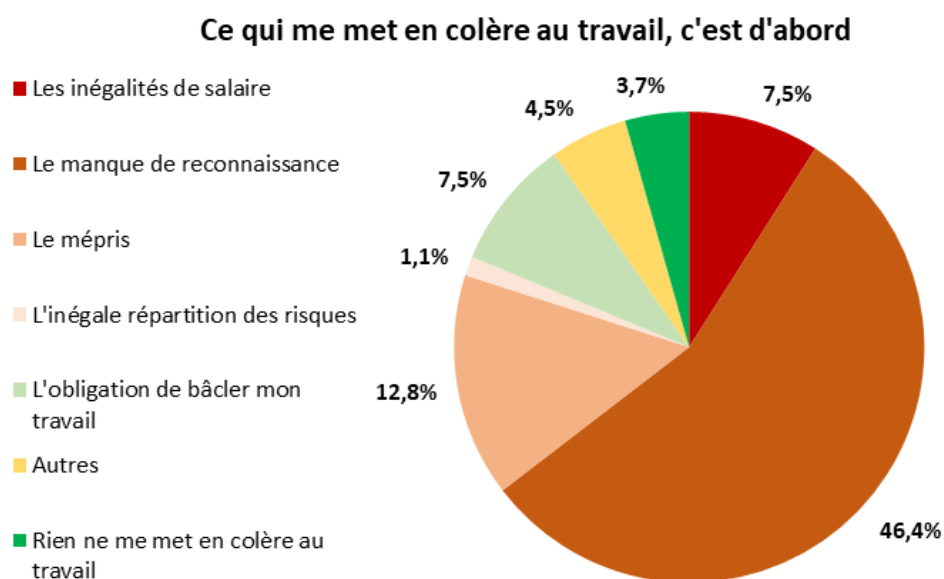


Or le manque de liberté d'expression coïncide avec l'attente d'une plus grande démocratisation et d'une plus grande participation aux décisions des administrations, comme nous l'avons montré précédemment.

X- LES CAPACITES DE MOBILISATION COLLECTIVE ET LE REGARD PORTE SUR LES SYNDICATS

10.1. Des motifs d'insatisfaction au travail

Comme nous l'avons vu, les manques de participation et de démocratie sont les principaux problèmes du travail dans les fonctions publiques soulevés par les personnes interrogées. Cette asphyxie de la prise de parole et de la participation des agents publics se combine avec un manque de reconnaissance dans le travail. Quand les fonctionnaires décrivent ce qui les met en colère au travail, le manque de reconnaissance et le mépris occupent le premier et deuxième rang des réponses. Le cumul de ces deux *items* avoisine 60%.

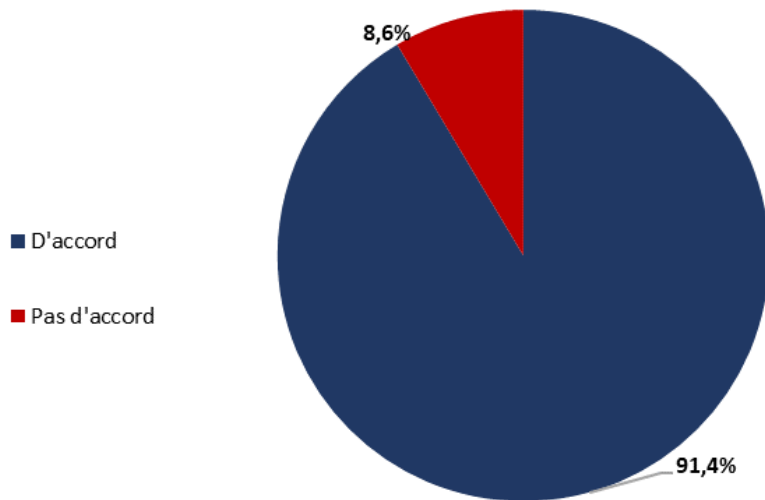


Ces résultats permettent de relier l'insatisfaction au travail avec les critiques que nous pouvons identifier parmi les réponses des fonctionnaires et ils montrent l'aspiration très forte à prendre part aux décisions de l'administration publique. De plus, on peut noter que le mécontentement lié au manque de reconnaissance dans le travail (46,4%) devance de très loin celui engendré par les inégalités de salaire (7,5%) ou même l'obligation de bâcler son travail (7,5%) pour une population qui croit fort en l'utilité de son action.

10.2. Mobilisation collective et syndicats dans les fonctions publiques

Les fonctionnaires étant préoccupés par leurs difficultés quotidiennes au travail, ils considèrent logiquement et massivement que les syndicats devraient s'y intéresser davantage.

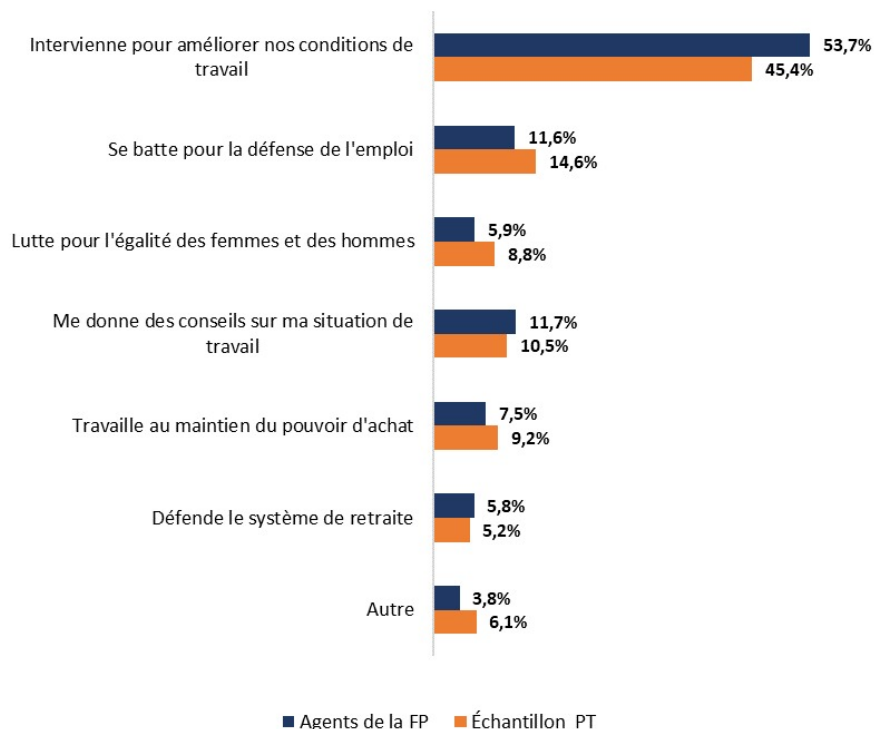
Les syndicats devraient s'occuper davantage des difficultés quotidiennes au travail



Il faut resituer l'enquête dans le contexte de son déroulement avant la réforme posée par les Ordonnances Travail qui a fusionné l'ensemble des instances de représentation du personnel dans le privé, et fait disparaître la figure du délégué du personnel. Le questionnaire Parlons Travail abrite une question sur les attentes prioritaires vis-à-vis du délégué du personnel que nous avons fait le choix de conserver parce qu'elle apporte un éclairage sur les attentes par rapport à une instance de représentation collective dite « de proximité », en assimilant les comités techniques aux délégués du personnel.

Pour les agents publics, davantage encore que pour l'ensemble de l'échantillon de Parlons Travail, les attentes sont très majoritairement associées à l'amélioration des conditions de travail (respectivement 53,7% et 45,4%). Dans les deux cas, cet *item* est loin devant la défense de l'emploi qui n'est qu'à hauteur de 11,6% pour les agents AFP ce qui semble logique en raison d'une stabilité dans l'emploi assurée statutairement. La défense de l'emploi est à 14,6% pour l'échantillon total de l'étude, ce qui est plus important mais loin derrière l'amélioration des conditions de travail. Dans les deux cas, on observe aussi une attente de conseil du représentant syndical. Les questions salariales, des retraites ou d'égalité femme/hommes viennent après.

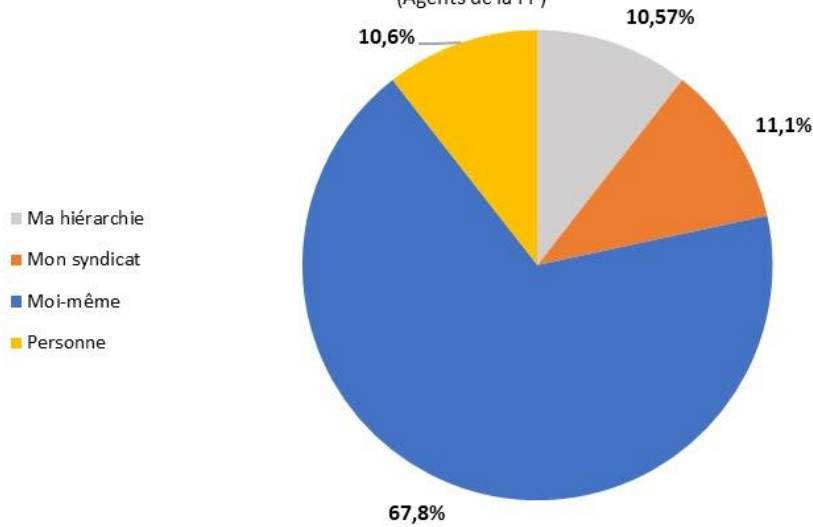
Ce que j'attends en priorité d'un délégué du personnel, c'est qu'il (Agents de la FP / Échantillon Total PT)



On voit que les fonctionnaires comptent d'abord sur eux-mêmes pour l'application du droit (67,8%). Les syndicats implantés dans les fonctions publiques peuvent s'inquiéter du fait qu'ils sont peu considérés comme de réels soutiens à l'application du code du travail (11,1%). Mais, comme on le verra par la suite, ces résultats semblent corrélés aux faibles marges de jeu dont bénéficient les syndicats, notamment du fait de la place particulièrement faible laissée au dialogue social dans les administrations. On observe d'ailleurs de grandes différences entre les réponses des fonctionnaires, des non syndiqués et celles de l'échantillon total de l'enquête Parlons Travail.

Pour faire appliquer le code du travail, je peux compter sur

(Agents de la FP)



Dans l'enquête Parlons Travail, la population cible était composée de tous types de travailleurs (salariés du secteur privé, travailleurs indépendants, agents publics). Plutôt adressé à aux salariés du secteur privé, l'intitulé de cette question était « Pour faire appliquer le code du travail, je peux compter sur... » suivi des réponses proposées. Même s'il existe certains rapprochements des fonctions publiques avec le Code du Travail (comme la durée du travail effectif), les fonctionnaires sont soumis au statut de la Fonction publique. C'est certainement l'une des principales raisons pour lesquelles très peu d'entre eux répondent aux questions dont les intitulés mentionnent le « Code du Travail ».

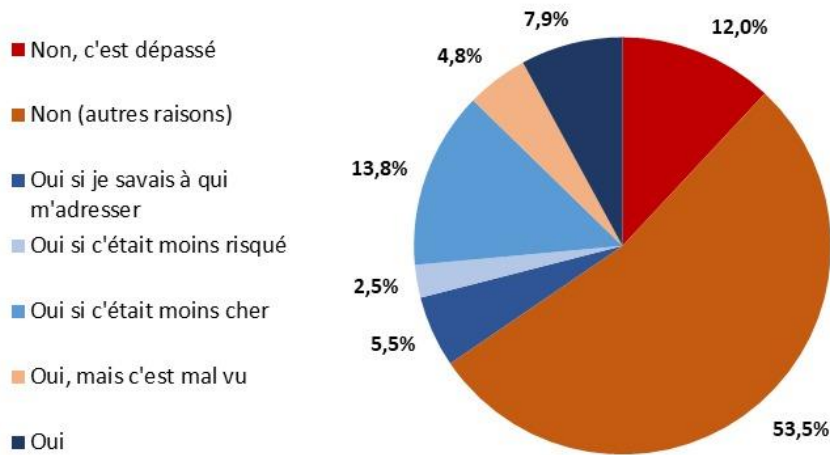
On observe chez les agents de l'État ayant répondu à ces questions une conception de défense du droit très détachée des élus et des syndicats. Ces résultats contrastent avec le niveau de syndicalisation plus important des fonctionnaires que des salariés du secteur privé en France. Même si les répondants à cette question représentent une proportion très petite de l'échantillon des fonctionnaires, ces résultats posent des questions plus amples quant aux capacités de mobilisation, à l'action syndicale ou aux pratiques syndicales dans les fonctions publiques.

Il est important de noter que 58,5% des fonctionnaires répondants sont syndiqués, alors que la proportion des adhérents syndicaux est d'environ 20% dans l'ensemble de la fonction publique (et de moins de 9% pour le secteur privé⁴⁹).

Pour mieux comprendre les représentations des syndicats pour les autres, nous avons élaboré une autre sous-population ne comprenant que les fonctionnaires non-syndiqués. Parmi ces personnes non syndiquées, presque deux tiers d'entre elles indiquaient ne pas vouloir se syndiquer, pour des raisons diverses, souvent non explicitées.

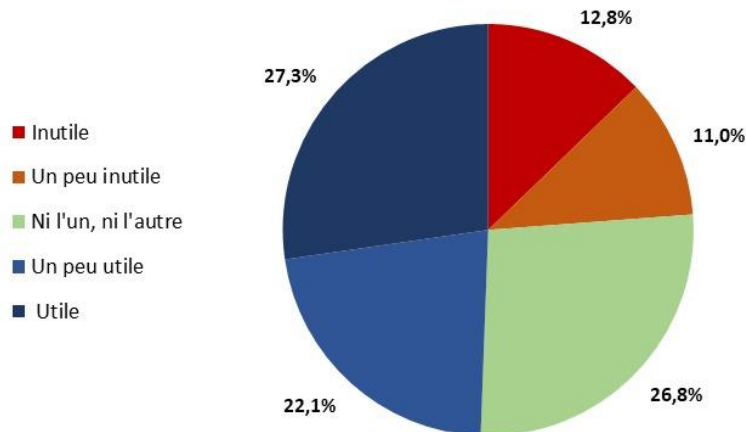
⁴⁹ DARES, Analyses, mai 2016, N°025.

J'aimerais bien me syndiquer (Non syndiqués)



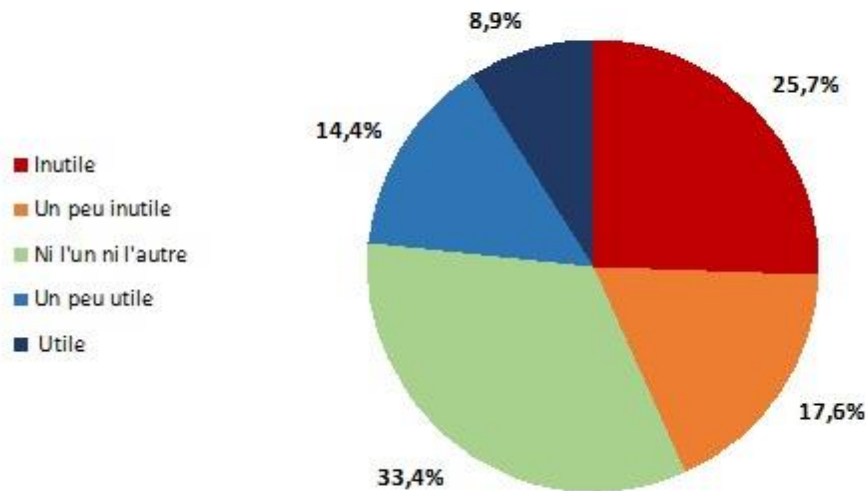
La participation à une action syndicale (grève, manifestation) est jugée avoir été inutile (complètement ou un peu) par un petit quart (23,8%) des agents de la fonction publique, utile (complètement ou un peu) par la moitié d'entre eux (49,4%) ; 26,8% des agents ont choisi de répondre « ni l'un ni l'autre ».

J'ai déjà participé à une action syndicale, cela a été (Agents de la FP)



Dans la sous-population des agents non-syndiqués, l'inutilité totale ou partielle grimpe à presque la moitié (43,3%) et l'utilité totale ou partielle s'effondre à moins d'un quart (23,3%) ; avec un tiers (33,4%), les indécis sont encore plus nombreux.

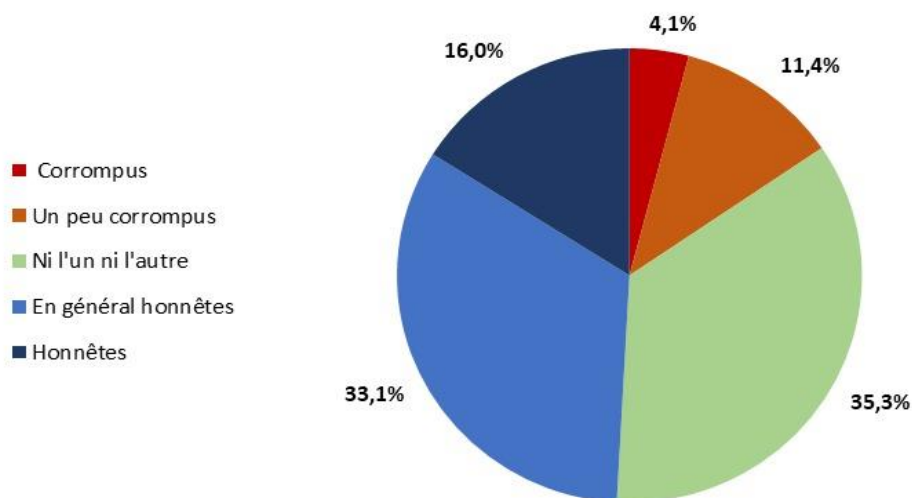
J'ai déjà participé à une action syndicale, cela a été
(Non syndiqués)



Néanmoins, les expériences de sollicitation d'un délégué syndical sont décrites différemment : très majoritairement, les fonctionnaires les voient comme étant utiles ou un peu utiles (58,1%). Toutefois, une part encore significative (20,6%) des répondants ont sélectionné l'item de la neutralité (« ni l'un ni l'autre »), ce qui pourrait indiquer qu'elle n'est pas formulée dans les bons termes à leurs yeux.

De même, si 49,1% des fonctionnaires jugent que les syndicats sont en général honnêtes ou très honnêtes, une autre part importante (35,3%) de ces répondants refuse de les évaluer par ce critère, en adoptant, pour plus du tiers, la position neutre (ni l'un ni l'autre).

Les syndicats, en général, sont :



Toutefois, ces réponses n'affectent pas le potentiel de mobilisation collective des fonctions publiques. Par exemple, la grève est toujours très majoritairement considérée comme une potentielle forme d'action collective. Faire grève ne présente pas d'autre risque que celui du niveau de la paie (74,9%), ce qui ne semble pas être considéré comme un obstacle à cette forme de mobilisation.

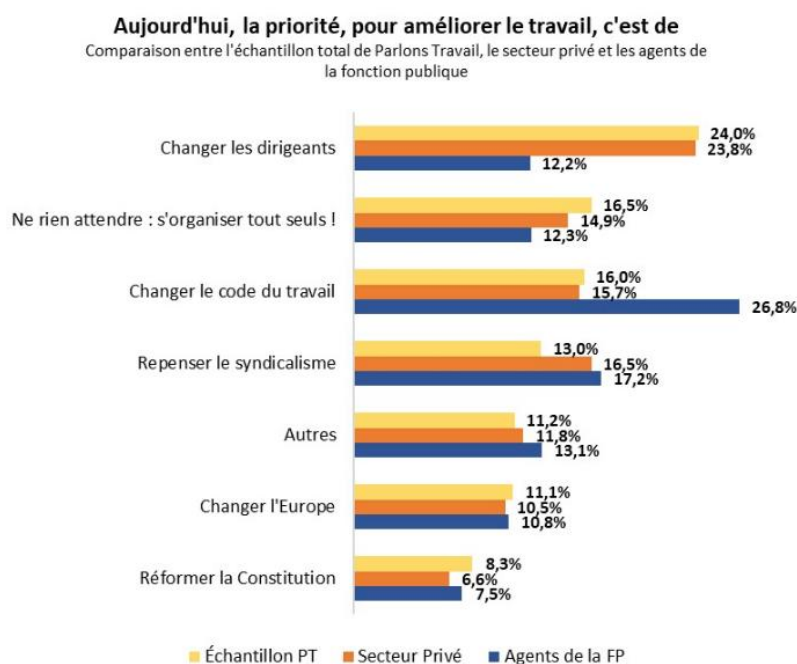


À une question très globalisante sur les leviers possibles d'amélioration des conditions de travail, il est très frappant de voir la grande dispersion des réponses : seul le « changement de dirigeants » frôle le quart des réponses pour l'ensemble de l'échantillon ainsi que pour le secteur privé, les agents de la Fonction publique mettant plus l'accent sur les changements législatifs, à divers niveaux, du Code du Travail (avec les ambiguïtés déjà signalées) à l'Union européenne.

L'idée d'engager une réflexion sur le syndicalisme est peu valorisée par les agents de l'État, puisque seulement 17,2% d'entre eux choisissent cet item pour améliorer le travail, ce qui est quand même légèrement plus élevé que chez les travailleurs du privé.

La somme des attentes « macro » (Code, Constitution, Europe) sont de près d'un tiers pour l'échantillon global (35,3%) et de presque la moitié (45,1%) pour les agents des fonctions publiques. Cette surdétermination de l'amélioration des conditions de travail dans les fonctions publiques par les leviers législatifs dans les représentations sociales semble conforter les analyses d'une étude récente sur la place du dialogue social et de la négociation collective dans les fonctions publiques, réalisée dans le cadre de

l'agence d'Objectifs de l'IRES, à la demande de la CFDT⁵⁰. Cette étude qualitative publiée en mars 2020 est venue souligner le très faible espace laissé au dialogue social en dépit d'affichages et de réformes législatives du dialogue social et de la négociation collective qui se sont révélées finalement peu mises en œuvre et largement dénué d'outils d'observation et d'évaluation. Les faibles marges de manœuvre qui en découlent pour l'action syndicale permettent de relativiser les faibles attentes exprimées à l'égard des syndicats, ce qui ne dispense pas ces derniers d'ouvrir une réflexion sur les pratiques syndicales⁵¹:



⁵⁰C. Vincent, C.Meilland, C.Nizzoli, Dialogue social et négociation dans les fonctions publiques : quel rôle dans les réorganisations ? Rapport CFDT, financé dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'IRES (novembre 2020)

⁵¹ L'échantillon total est composé des catégories « Agent de la fonction publique », « Apprenti ou Stagiaire », « Secteur privé (CDD et CDI) », « intérimaire », « étudiants » et « indépendant ». La comparaison effectuée dans ce graphique ne porte que sur deux sous-populations (le secteur privé et les agents de la fonction publique) de la population mère, elle aussi représentée dans le graphique.

CONSIDÉRATIONS FINALES

Les dernières réformes des fonctions publiques ont provoqué de profondes modifications dans l'organisation du travail. Dorénavant, avec l'émergence du *new public management* comme forme de gestion du secteur public, les impératifs de rentabilité, « d'efficacité » et de performance ont une incidence considérable sur le travail des fonctionnaires. Les conditions de travail se sont donc fortement modifiées.

Même si l'enquête Parlons Travail ne permet pas d'établir des relations causales entre ces réformes et leur impact sur le quotidien des répondants de l'enquête, l'ensemble des résultats met en évidence des conditions de travail qui ont tendance à se rapprocher d'un secteur à l'autre. Plus précisément, si l'on observe les différents profils de travailleurs répondants dans l'enquête Parlons Travail, les conditions de travail apparaissent mises en tension par ces impératifs. Par exemple, l'important recours aux contrats précaires est vécu comme excessif voire abusif aussi bien dans le secteur public que dans le privé.

Comme nous l'avons vu, les vécus des fonctionnaires concernant les inégalités entre les hommes et les femmes, la charge de travail ou encore l'épuisement professionnel peuvent être d'autres conséquences de ces impératifs.

Toutefois, dans le secteur public, les conditions de travail sont plus favorables que dans le secteur privé : les droits du travail apparaissent davantage respectés (par rapport aux réponses des répondants du secteur privé) et les répondants des fonctions publiques décrivent une pénibilité moins importante par rapport à ceux des autres types de travailleurs représentés dans l'étude.

Les fonctions publiques présentent des spécificités notables. En particulier pour les fonctionnaires de catégorie A, le travail est plus prenant et difficile au plan psychique que pour autres travailleurs de l'enquête, ce qui peut résulter de l'organisation du travail et des impératifs de performance. Néanmoins, les fonctionnaires répondants décrivent un ensemble d'avantages qui contraste avec la population générale de Parlons Travail au plan de l'aménagement du temps de travail. Ils bénéficient de plus de flexibilité d'horaires, de plus de tolérance au retard, de moins de travail nocturne (du moins, dans l'échantillon des fonctionnaires répondants), d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et sociale. Mais il convient de nuancer ce constat en rappelant un biais de l'échantillon d'enquête Parlons Travail dans lequel il y a une sur-représentation de fonctionnaires titulaires et donc en situation de stabilité. Au regard de la conciliation des temps, on observe aussi une surcharge féminine qui semble indicative d'une plus grande difficulté pour les femmes fonctionnaires que les hommes à concilier leur vie familiale avec leur vie professionnelle.

La difficulté voire la dureté des conditions de travail et l'impératif de performance sont particulièrement perceptibles dans les réponses concernant la santé au travail. Hormis les répondants de la catégorie A, la plupart des autres fonctionnaires déclarent ne pas avoir de problèmes de santé dus au travail. Néanmoins, la majorité des répondants

déclare ressentir des douleurs physiques souvent ou assez fréquemment. Pour une part non négligeable, les fonctionnaires répondants évoquent des problèmes de *burn out*. C'est peut-être pour ces raisons qu'une grande part d'entre eux n'envisagent pas de rester longtemps dans leur travail actuel. Globalement, ces résultats suggèrent que l'impératif de performance qui oriente leurs activités est à l'origine de diverses formes de souffrance au travail et entraîne des conséquences sur la santé des fonctionnaires.

Les fonctionnaires répondant à l'enquête jugent leurs relations professionnelles majoritairement bonnes ou excellentes. Les réponses suggèrent également l'existence d'un esprit de collaboration voire de solidarité. Néanmoins, les opinions sur les relations au travail prennent un tout autre tournant lorsque les rapports hiérarchiques sont évalués. Ce sont ces perceptions sur les supérieurs hiérarchiques qui sont associées à des sentiments d'oppression, de relations arbitraires et de stress au travail. Sur ce point aussi, on peut faire l'hypothèse que la relative négativité qui ressort des évaluations des rapports hiérarchiques pourrait être corrélée aux représentations attachées au rôle et responsabilités de la hiérarchie à qui incombe sans doute de garantir les ressources pour atteindre les résultats attendus en matière d'efficacité ou de performance des services publics. Particulièrement investis dans leur travail, la plupart des fonctionnaires enquêtés aspirent d'ailleurs à une gestion plus démocratique et souhaiteraient participer aux décisions de leur administration. Cette aspiration largement marquée dans l'ensemble de la population d'enquête de Parlons Travail est encore accentuée pour le secteur public (87,8%).

De plus, au regard de la gestion des carrières dans les fonctions publiques, les fonctionnaires enquêtés sont apparus en profond désaccord avec les processus de promotions qui leur semblent peu fondés sur le mérite. La reconnaissance par et au travail semble être ainsi souvent mise à l'épreuve. Ces réponses peuvent encore suggérer des formes de conception du travail en conflit avec celles des supérieurs hiérarchiques.

De même, s'il n'existe pas suffisamment d'éléments qui permettent de l'affirmer, ces conflits peuvent être aussi liés aux changements provoqués par le *new public management* dans le secteur public. Ces réformes donnent notamment lieu à de nouvelles formes de concevoir le travail dans les fonctions publiques alors que les fonctionnaires caractérisent ou qualifient leur travail à partir de son utilité pour l'utilisateur du service public ou pour la société. La valeur économique n'est pas avancée en premier comme dans d'autres milieux professionnels de l'enquête Parlons Travail. Ainsi, les valeurs attribuées par les fonctionnaires à leur travail sont celles de l'altérité et de l'utilisateur comme priorité. Ces valeurs n'entreraient-elles pas fortement en tension avec les actuelles formes de gestion des fonctions publiques ?

L'un des écarts les plus éloquentes entre l'échantillon total et celui des fonctionnaires est celui qui porte sur les changements de la législation du travail. On peut ainsi se demander si cet écart ne traduit pas un impact des réformes des fonctions publiques de ces deux dernières décennies qui ont entraîné de profondes modifications des conditions et de l'organisation du travail. L'une des incidences de ces changements peut porter sur les relations avec la hiérarchie. Comme d'autres études récentes, cet écart et l'aspiration forte à plus de participation semblent aussi venir souligner la place congrue laissée au dialogue social et à la négociation collective avec une large invisibilisation de ses résultats. Ce qui est particulièrement significatif, c'est que pour

les fonctionnaires enquêtés, l'horizon d'amélioration du travail dépend surtout de changements juridiques qui puissent ébranler les normes de fonctionnement au sein des fonctions publiques. L'aspiration au renouvellement des dispositifs juridiques apparaît ainsi comme une alternative au conflit social.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ABALLEA, François et Arnaud Mias (dir.). *Organisation, gestion productive et santé au travail*. Toulouse, Octarès éditions, coll. « Le travail en débats », 2014.

BELORGEY, Nicolas. *L'hôpital sous pression : enquête sur le nouveau management public*. Paris, La Découverte, 2010.

BENALLAH, Samia, et DOMIN, Jean-Paul. « Intensité et pénibilités du travail à l'hôpital. Quelles évolutions entre 1998 et 2013 ? », *Travail et emploi*, vol. 152, no. 4, 2017, pp. 5-31

BOLTANSKI, Luc et CHIAPELLO, Eve. *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris : Gallimard, 1999.

BONELLI, Laurent et PELLETIER, Willy. « Introduction. Les « mille » démantèlements de l'État », Willy Pelletier, *L'État démantelé. Enquête sur une révolution silencieuse*. Paris, La Découverte, 2010, pp. 13-25.

BOUTRAND, Monique. « Le désarroi des cadres de la fonction publique » ; *L'Expansion Management Review*, 2011/2, n° 141.

CFDT ; Volkoff, Serge ; Mardon, Céline et DUJARIER, Marie-Anne. *Rapport sur l'enquête sur le travail de la CFDT*. Paris-Belleville, Editions de la CFDT, 2017.

CHEREQUE, François. « Il est urgent de porter les conditions de travail des cadres de la Fonction publique sur le devant de la scène », *Cadres CFDT n°444, Cadres, fonctions, publics*.

COUTY, Édouard. « Hôpital public : le grand virage », *Les Tribunes de la santé*, vol. 28, no. 3, 2010, pp. 39-48.

DARES, Analyses, mai 2016, N°025.

DGAFP. *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2020*.

GOLLAC M., VOLKOFF S., WOLFF L. (2014). *Les conditions de travail*. Paris, La Découverte, (Coll. Repères, n° 301)

HESS, Brigitte, et KNIBIEHLER, Yvonne. « Le travail au défi de la maternité », Yvonne Knibiehler éd., *Questions pour les mères*. Érès, 2014, pp. 231-268.

INSEE, « En 2019, l'emploi augmente dans les trois versants de la fonction publique, *Informations Rapides n° 325*, décembre 2020.

JEANNOT, Gilles et JOSEPH, Isaac. *Métiers du public*. Paris, éditions du CNRS 1995.

JEANNOT, Gilles et ROUBAN Luc. « Changer la fonction publique », *Revue française d'administration publique*, 2009/4 (n° 132), p. 665-672.

JEANNOT, Gilles. « La fatigue d'être client », *Informations sociales*, vol. 158, no. 2, 2010, pp. 34-41.

LAMY, Anatole. *Les chiffres du travail, d'après les syndicats*, Mémoire de Master I en Sociologie Quantitative et Démographie, Université Paris-Saclay.

LETROUBLON, Claire et DANIEL, Catherine, Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? Dares Analyses, N°038, juin 2018.

MAURY, Suzanne. La GRH dans la fonction publique. Paris, Lille, La Documentation française, 2010. - 127 p.

MAURY, Suzanne. La réforme de l'État. Article publié sur le site www.viepublique.fr, 22/08/2018. Disponible sur <https://www.vie-publique.fr/parole-dexpert/269764-la-reforme-de-letat-politique-publique>, 2018.

PELLETIER, Willy et BONELLI, Laurent. L'État démantelé. Enquête sur une révolution silencieuse. Paris, La Découverte, 2010

PESQUEUX, Yvon. Gouvernance et privatisation. Paris : Presses universitaires de France, 2007.

RENAUT, Marie-Hélène, *L'histoire de la fonction publique*, Paris, Ellipse, 2003.

ROBATEL, Nathalie. « 23. Modernisation, organisations du travail et souffrances dans la fonction publique », Willy Pelletier éd., L'État démantelé. Enquête sur une révolution silencieuse. La Découverte, 2010, pp. 284-295.

ROUBAN, Luc. « Le statut des fonctionnaires comme enjeu socio-historique », *Revue française d'administration publique*, 2009a, 132, p. 673-687.

ROUBAN, Luc. *La fonction publique*. Paris, La Découverte, « Repères », 2009b.

THÉVENOT L. 1997 Le gouvernement par les normes : pratiques et politiques des formats d'information, in Conein B. & Thévenot L. (éds), *Cognition et information en société*. Paris, Éd. de l'EHESS, 205-241

VEZINAT, Nadège. Le Crépuscule des services publics, Publié sur le site *La vie des Idées*, 26/02/2019. <https://laviedesidees.fr/Le-crepuscule-des-services-publics.html>

VINCENT, C. MEILLAND, C. et NIZZOLI, C. *Dialogue social et négociation dans les fonctions publiques : quel rôle dans les réorganisations ?* Paris, Rapport IRES, 2020.

VOLKOFF Serge et MOLINIE, Anne-Françoise. *Quantifier les conditions de travail ? L'exemple de l'enquête nationale de 1978*, Service d'études socio-économiques - Ministère du travail, 1982.

Sites consultés :

<https://analyse.parlonstravail.fr/>.

https://mediatheques.strasbourg.eu/UserFiles/parcours_thematiques/Emploi_Autoformation/pdf/biblio/2010/Biblioportail_Fonction_Publique.pdf

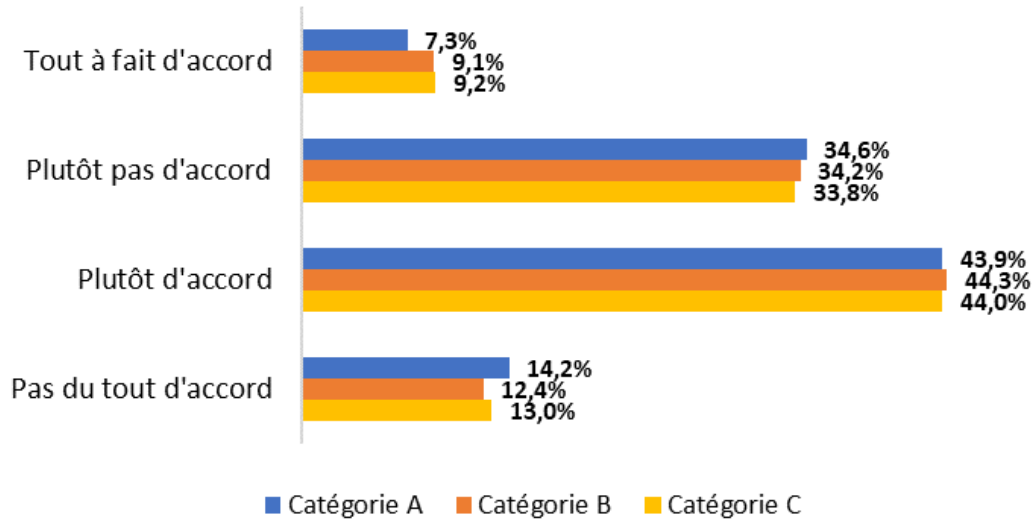
<https://www.insee.fr>

<https://www.transformation.gouv.fr/>

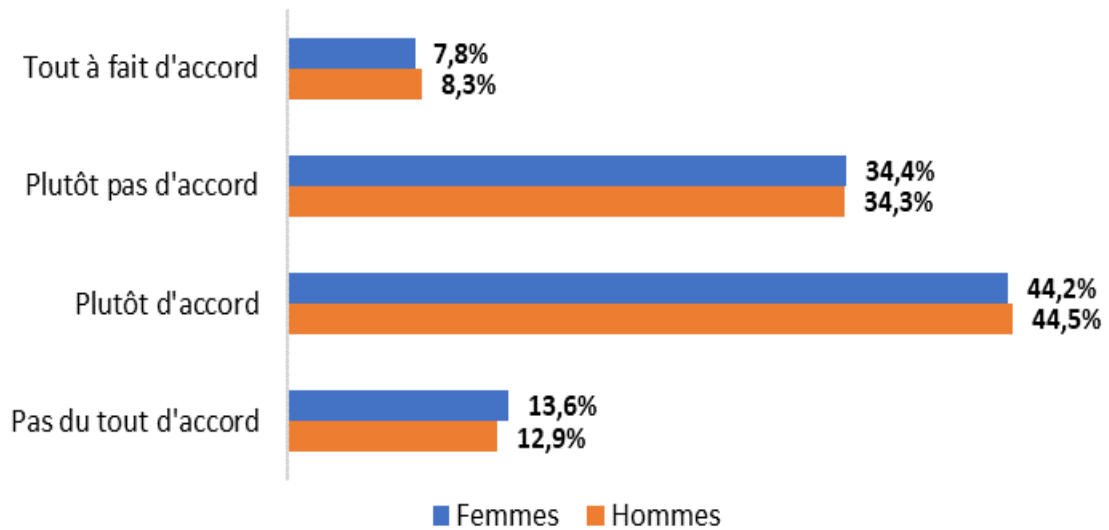
ANNEXES

<i>Effectifs et répondants FP par région</i>		
	<i>% d'effectifs FP par région</i>	<i>% de répondants à l'enquête</i>
<i>Auvergne Rhône Alpes</i>	11,3	13,8
<i>Bourgogne France Comté</i>	4,1	5,1
<i>Bretagne</i>	5,0	9,1
<i>Centre Val de Loire</i>	3,6	4,0
<i>Corse</i>	0,6	0,3
<i>Grand Est</i>	7,7	10,3
<i>Hauts de France</i>	8,7	6,6
<i>Ile de France</i>	20,2	15,0
<i>Normandie</i>	4,8	4,1
<i>Nouvelle Aquitaine</i>	9,0	8,9
<i>Occitanie</i>	8,9	7,1
<i>Pays de la Loire</i>	5,1	8,2
<i>Provence Alpes-Côte d'Azur</i>	7,6	4,8
<i>France métropolitaine</i>	96,5	97,3
<i>Outre mer et étranger</i>	3,5	2,8
<i>Total France</i>	100,0	100,1

Graphique 1
J'ai le temps de faire correctement mon travail
 (Catégories)

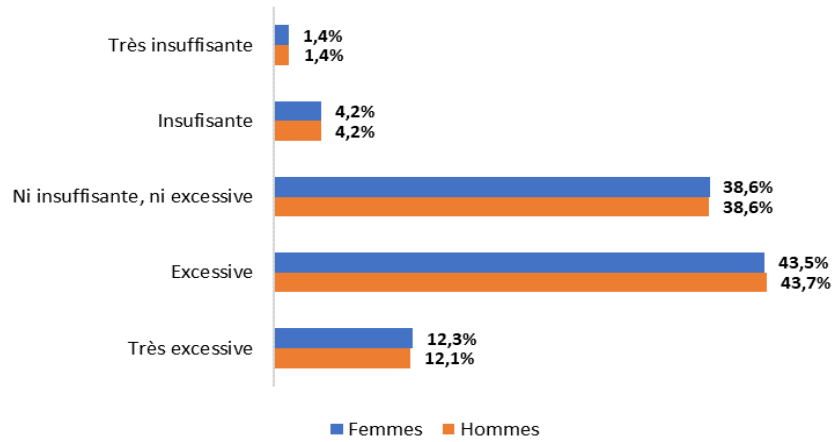


Graphique 2
J'ai le temps de faire correctement mon travail
 (Femmes et hommes)



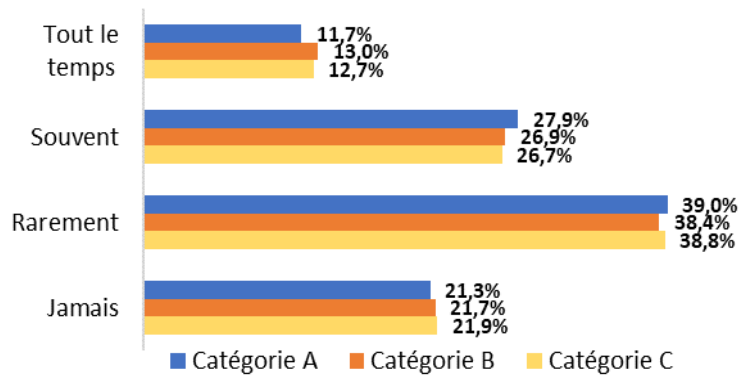
Graphique 3

La quantité de travail que j'ai à faire est...
(Femmes et hommes)



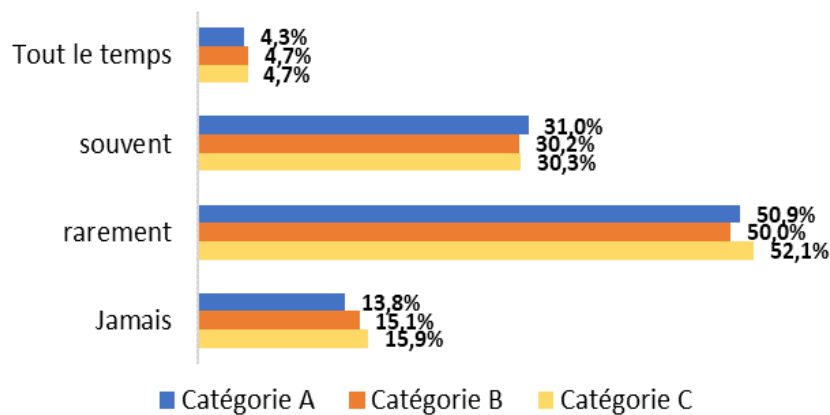
Graphique 4

Il m'arrive de travailler en dehors de mes horaires de travail ou pendant mes jours de repos
(Catégories)

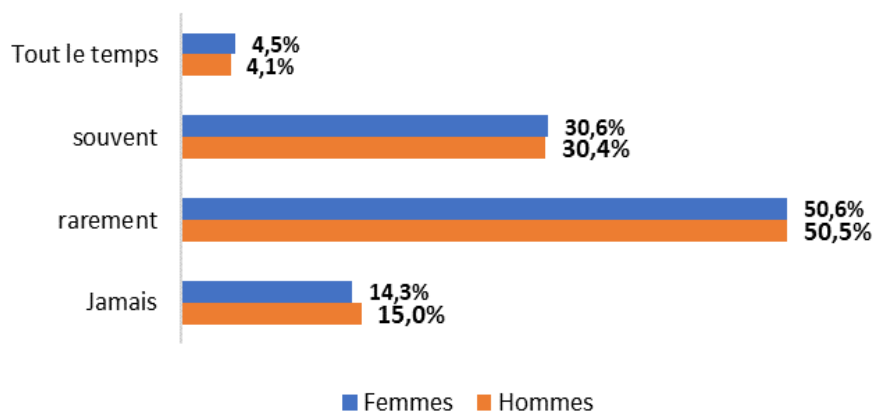


Graphique 5

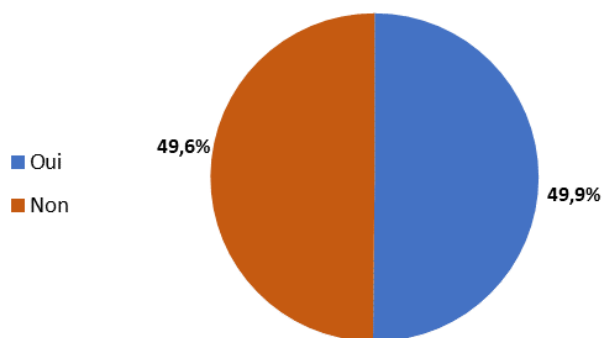
Je dors mal à cause de mon travail
(Catégories)



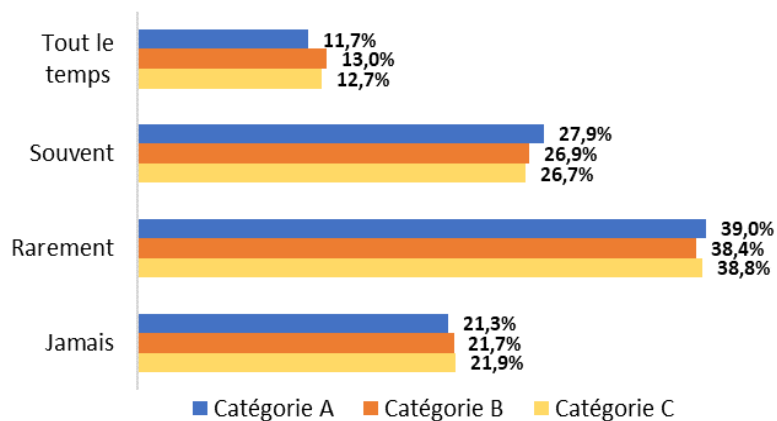
Graphique 6
Je dors mal à cause de mon travail
 (Femmes et hommes)



Graphique 7
Il arrive que mon entourage me dise que je travaille trop
 (Échantillon total PT)



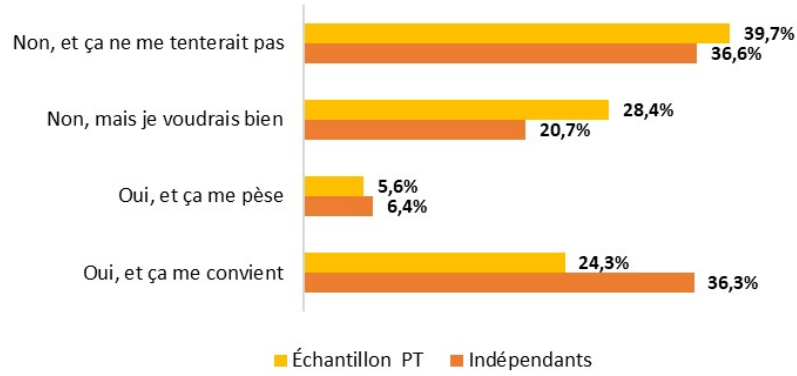
Graphique 8
Il m'arrive de travailler en dehors de mes horaires de travail ou pendant mes jours de repos
 (Catégories)



Graphique 9

D'autres personnes travaillent sous mes ordres ou ma responsabilité :

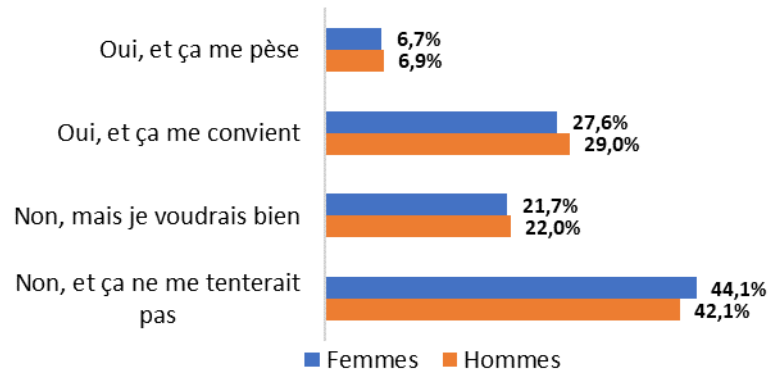
Comparaison entre l'échantillon total PT et les indépendants



Graphique 10

D'autres personnes travaillent sous mes ordres ou ma responsabilité :

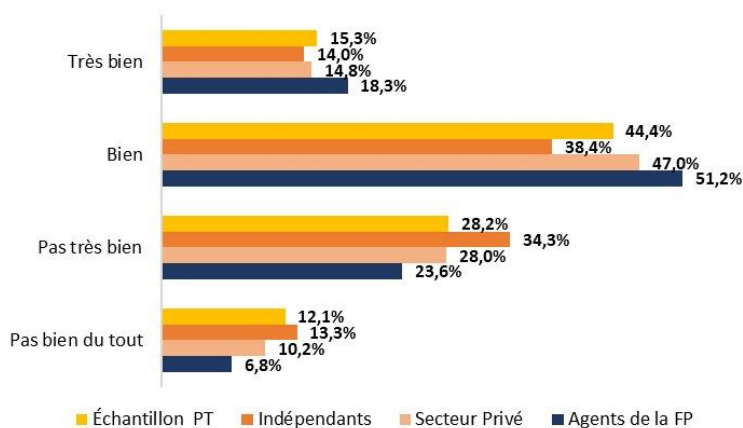
(Femmes et hommes)



Graphique 11

En général, mes horaires de travail s'accordent avec ma vie sociale et familiale :

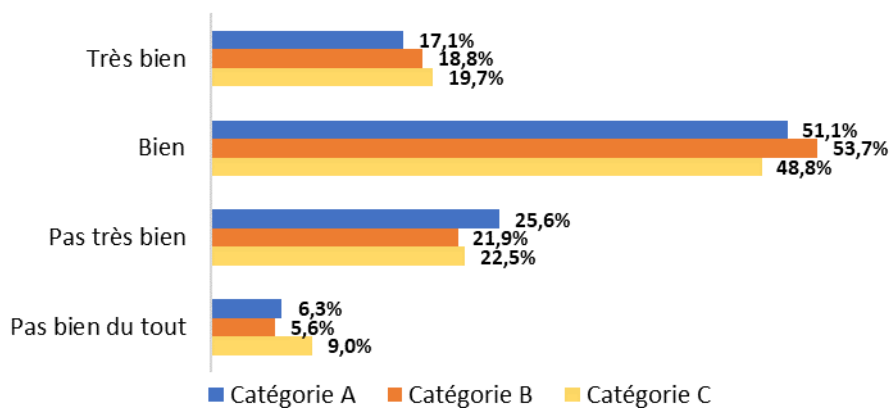
Comparaison entre l'échantillon total PT, le secteur privé, les indépendants et les agents de la FP



Graphique 12

En général, mes horaires de travail s'accordent avec ma vie sociale et familiale :

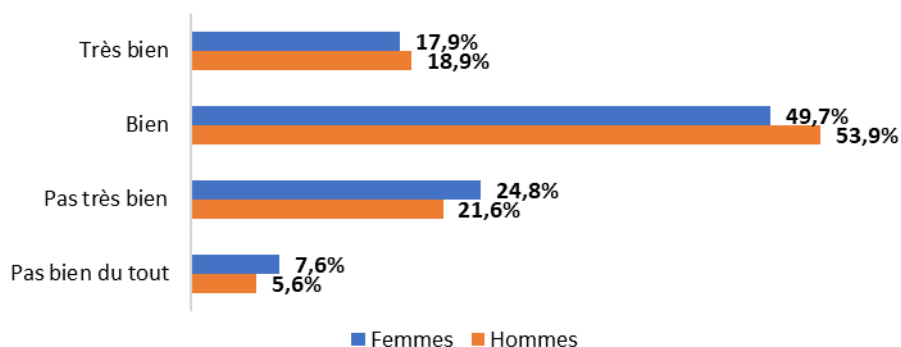
(Catégories)



Graphique 13

En général, mes horaires de travail s'accordent avec ma vie sociale et familiale :

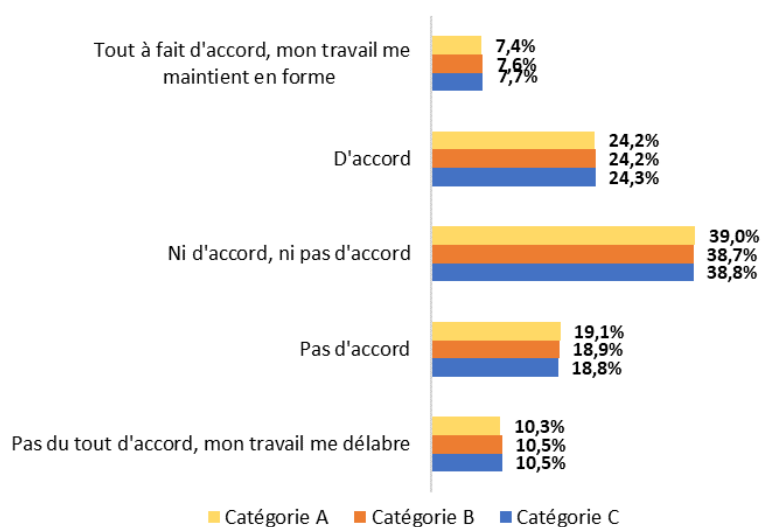
(Femmes et hommes)



Graphique 14

Mon travail, c'est ma santé

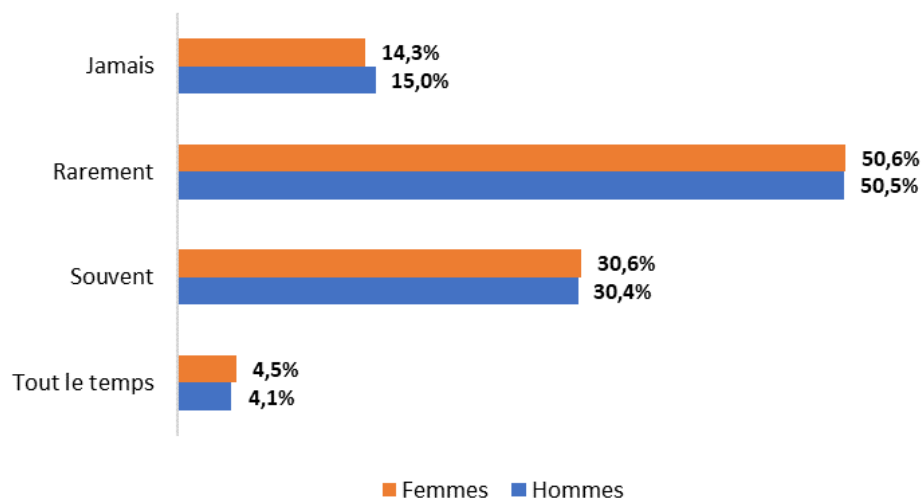
(Catégories)



Graphique 15

Je dors mal à cause de mon travail

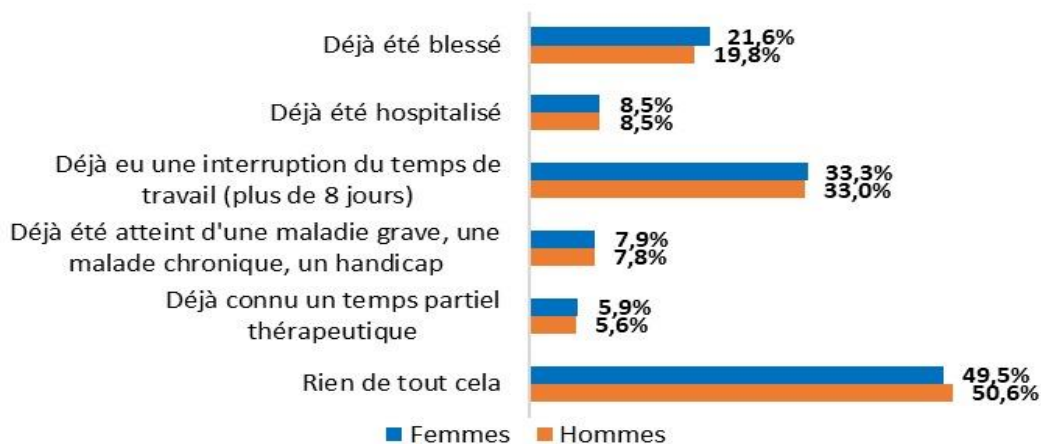
(Femmes et hommes)



Graphique 16

A cause de mon travail, j'ai..

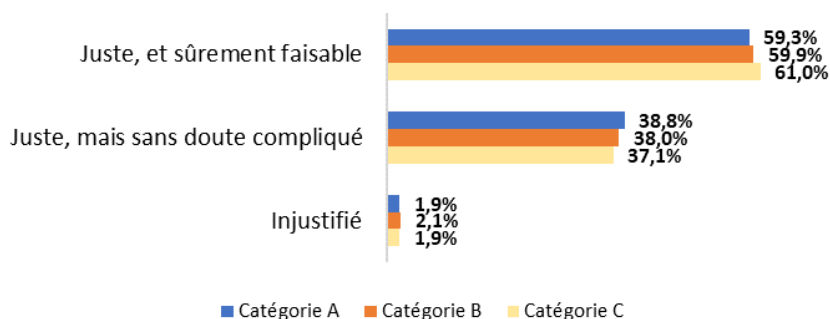
(Femmes et hommes)



Graphique 17

Tenir compte de la pénibilité du travail dans le calcul de la retraite c'est :

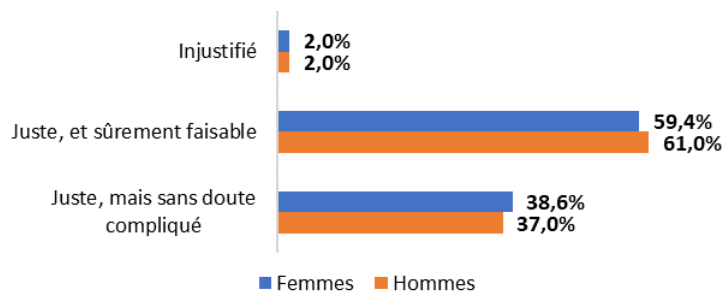
(Categories)



Graphique 18

Tenir compte de la pénibilité du travail dans le calcul de la retraite c'est :

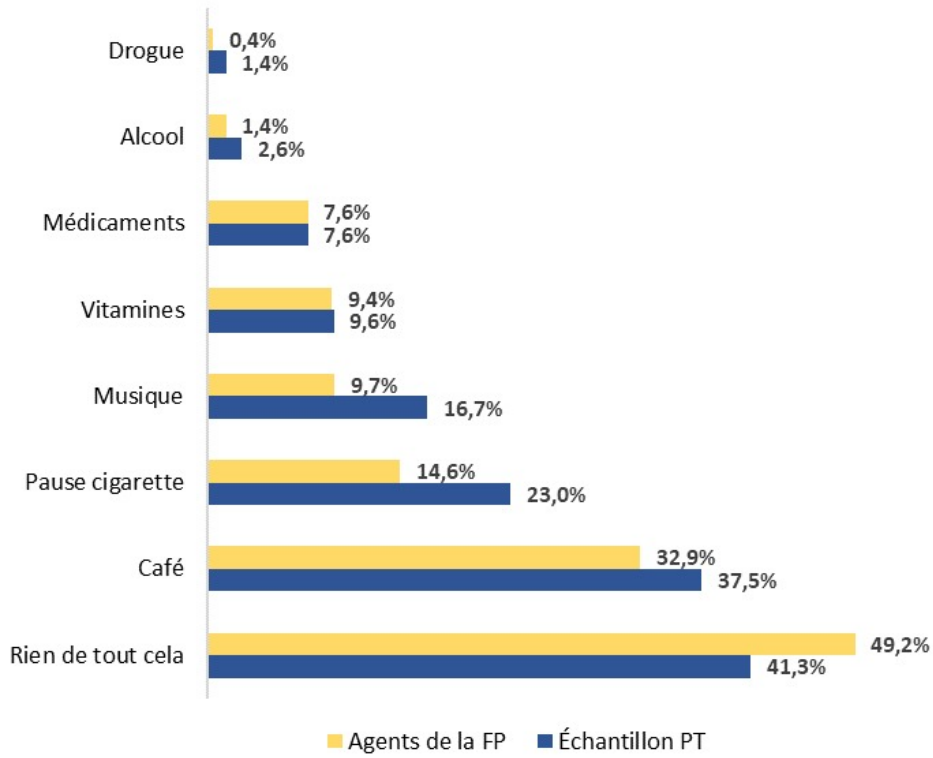
(Femmes et hommes)



Graphique 19

Je ne pourrais pas tenir dans mon travail sans

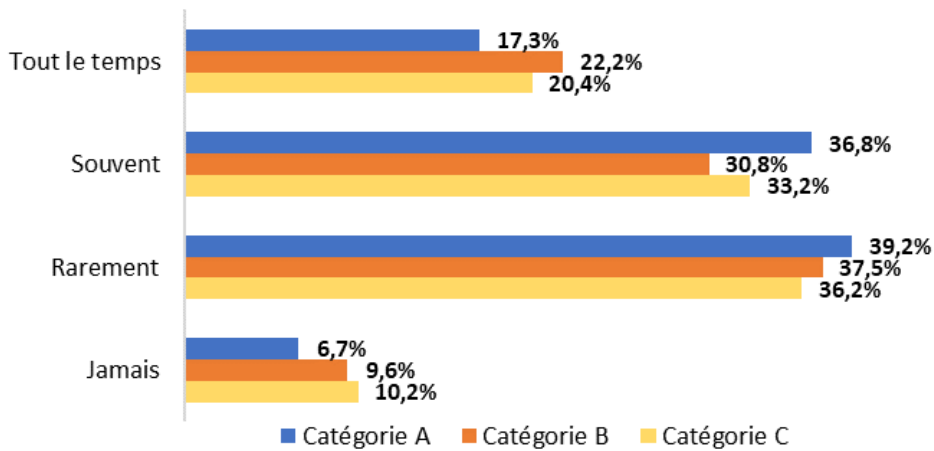
Comparaison entre les agents de la FP et l'échantillon total PT
(Question multiréponse)



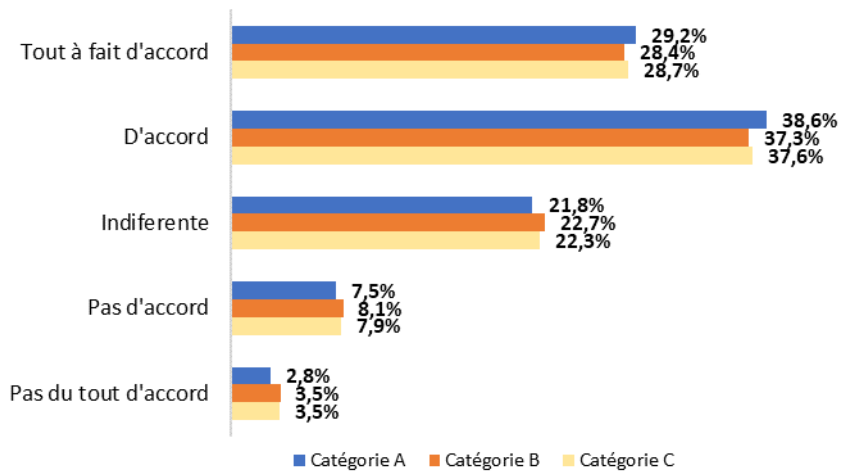
Graphique 20

Dans mon travail, je côtoie la souffrance humaine

(Catégories)

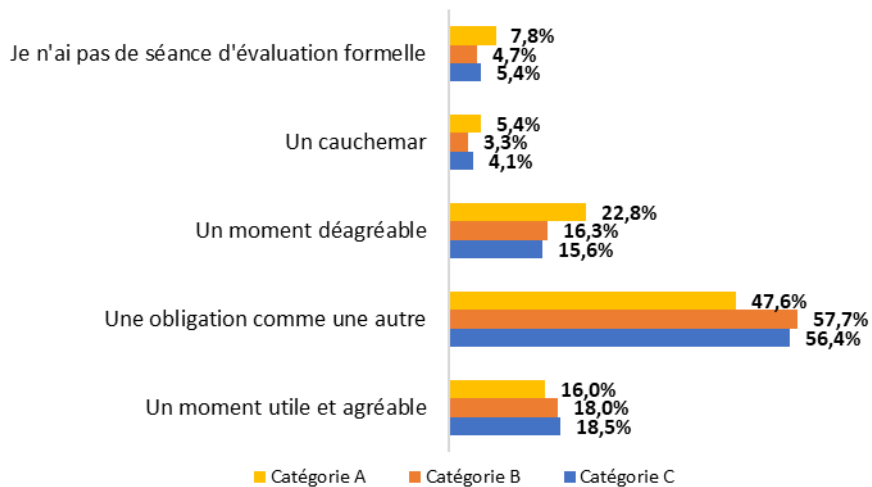


Graphique 21
Globalement, je suis fier de faire ce que je fais
 (Catégories)

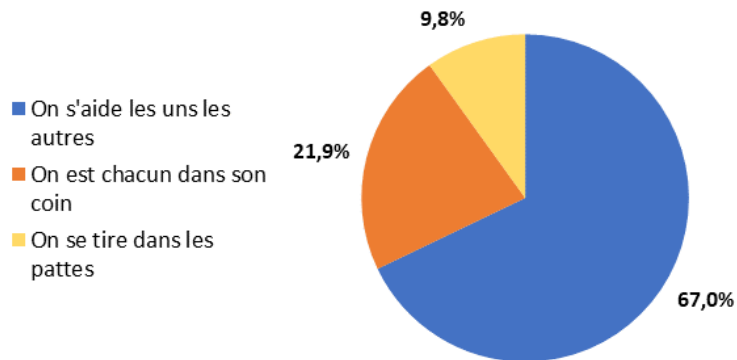


Graphique 22

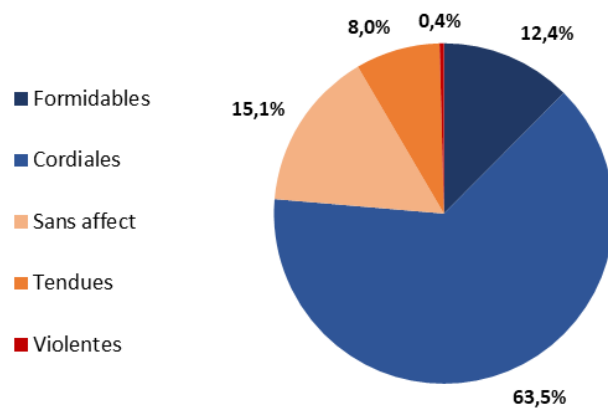
Quand je suis évalué, c'est...
 (Catégories)



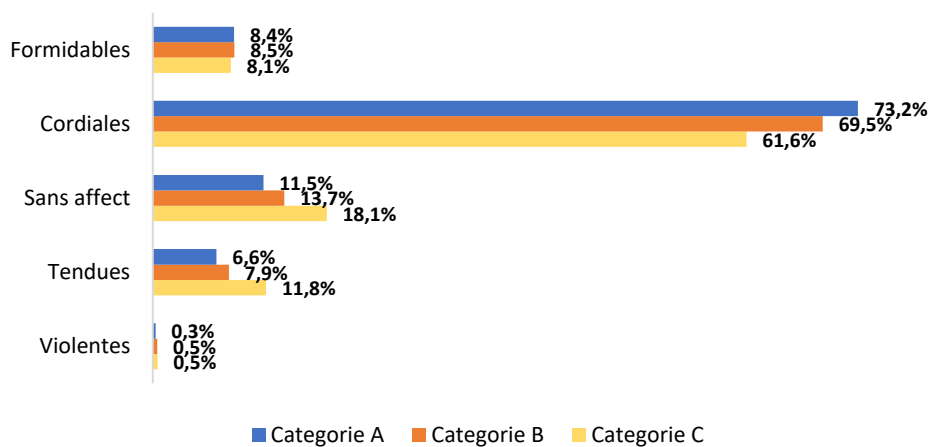
Graphique 23
Le plus souvent, entre collègues...
 (Échantillon total PT)



Graphique 24
Avec les collègues, les relations sont globalement...
 (Échantillon total PT)



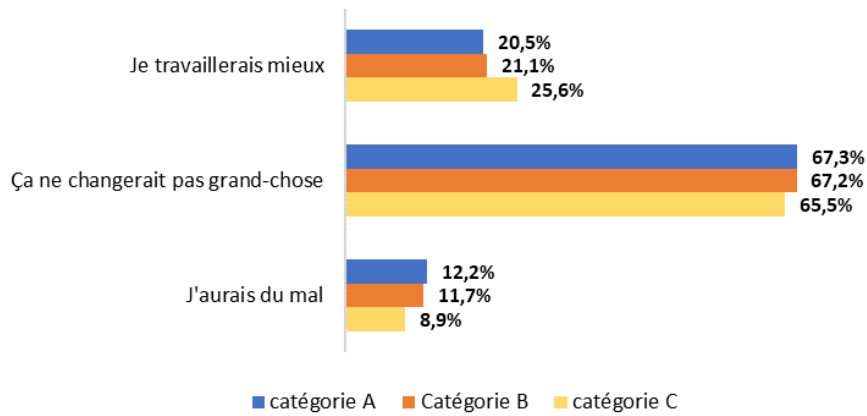
Graphique 25
Avec les collègues, les relations sont globalement...
 (Catégories)



Graphique 26

Si je devais faire mon travail sans chef,

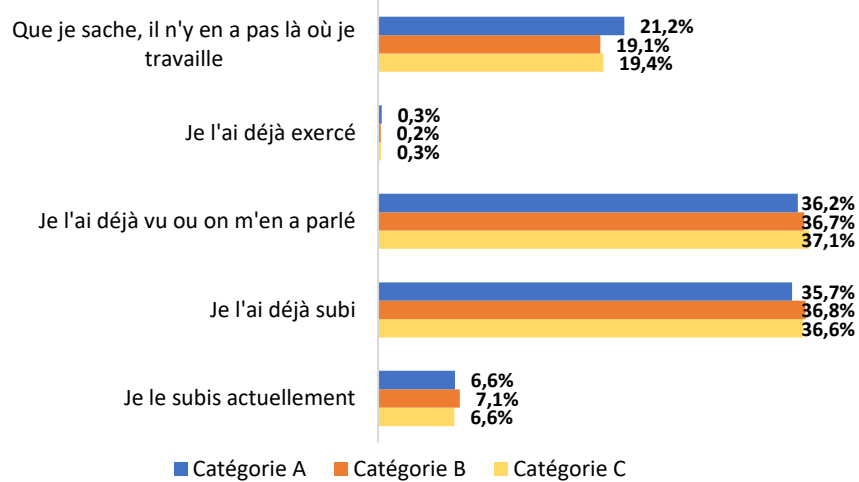
(Catégories)



Graphique 27

Le harcèlement moral au boulot :

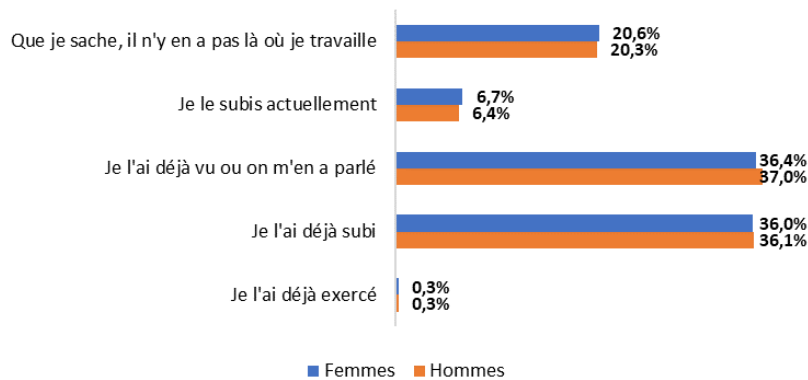
(Catégories)



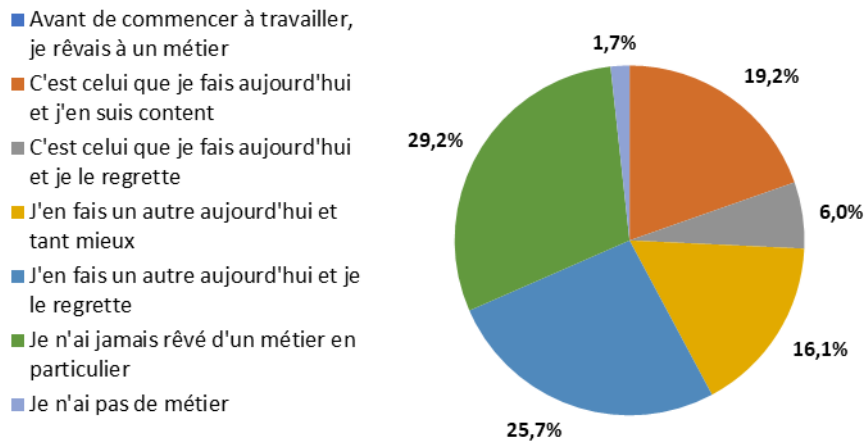
Graphique 28

Le harcèlement moral au boulot :

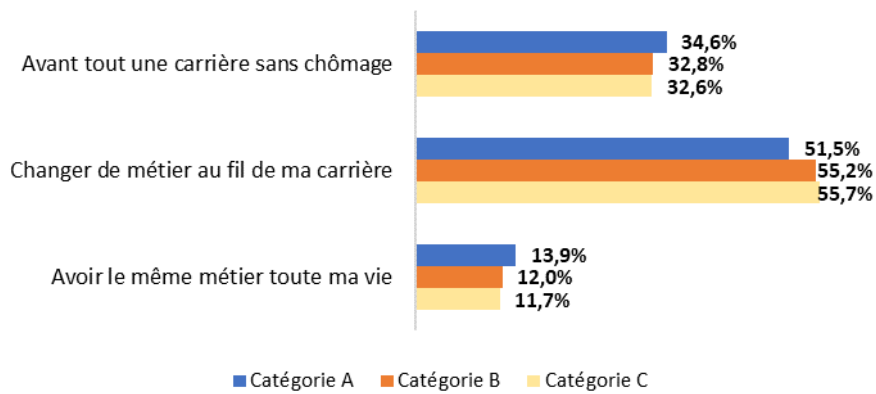
(Femmes et hommes)



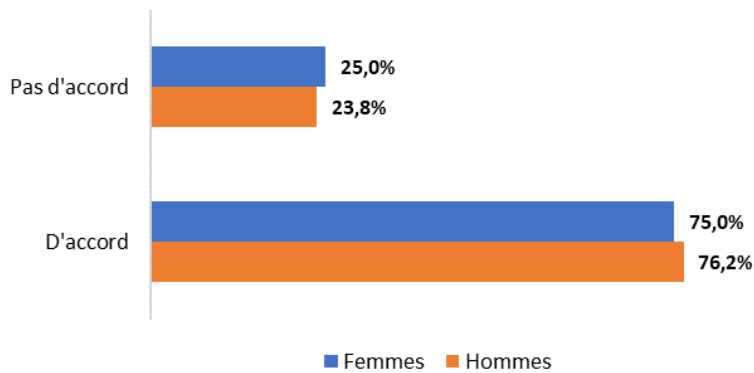
Graphique 29
Avant de commencer à travailler, je rêvais à un métier
 (Échantillon total PT)



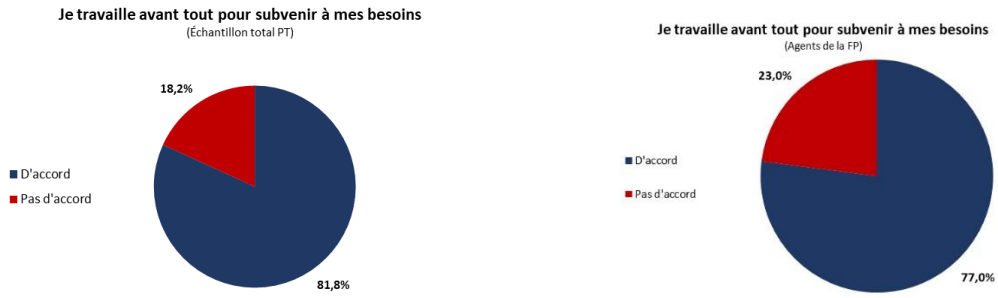
Graphique 30
Ma carrière idéale, c'est
 (Catégories)



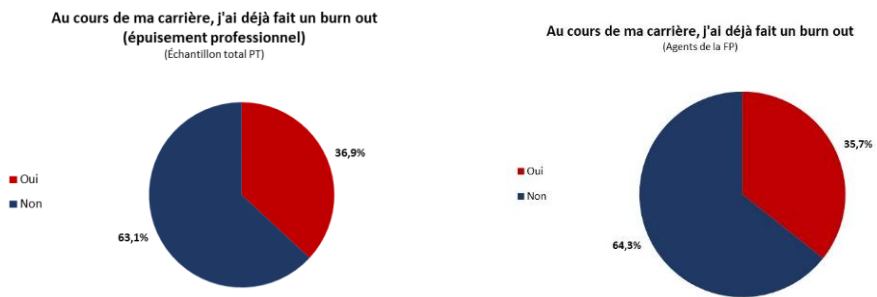
Graphique 31
Dans l'ensemble, je suis satisfait de mon statut
 (Femmes et hommes)



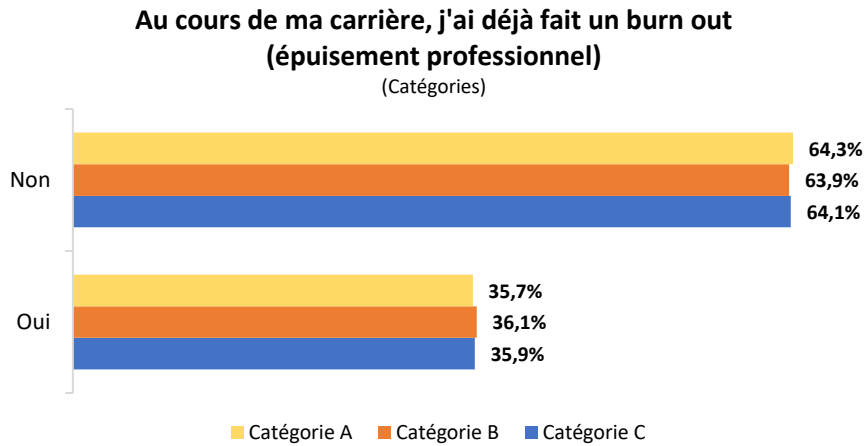
Graphique 32



Graphique 33

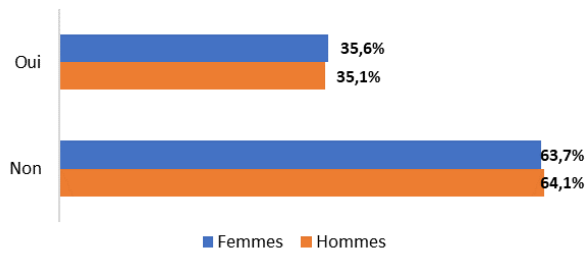


Graphique 34



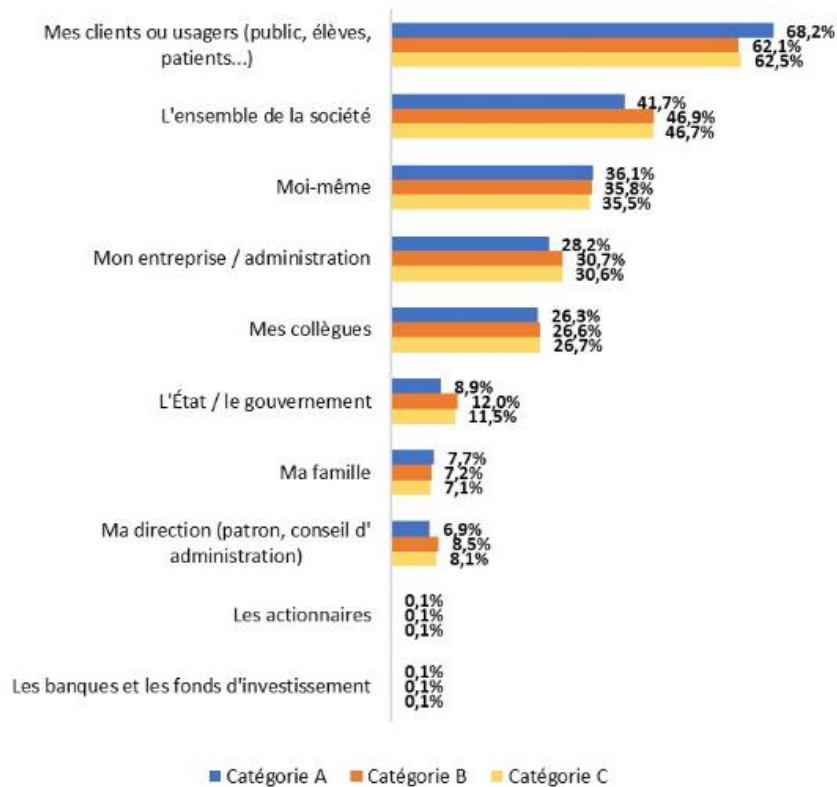
Graphique 35

Au cours de ma carrière, j'ai déjà fait un burn out (épuisement professionnel)
(Femmes et hommes)



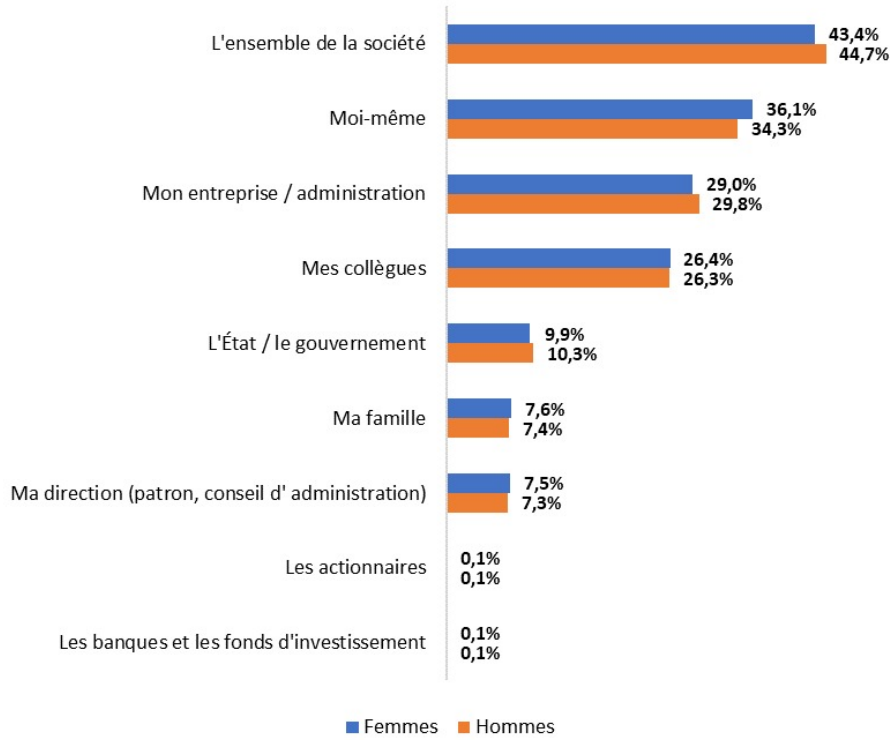
Graphique 36

Ce que je cherche, c'est que mon travail soit réellement utile à
(Catégories)
(Question Multiréponse)



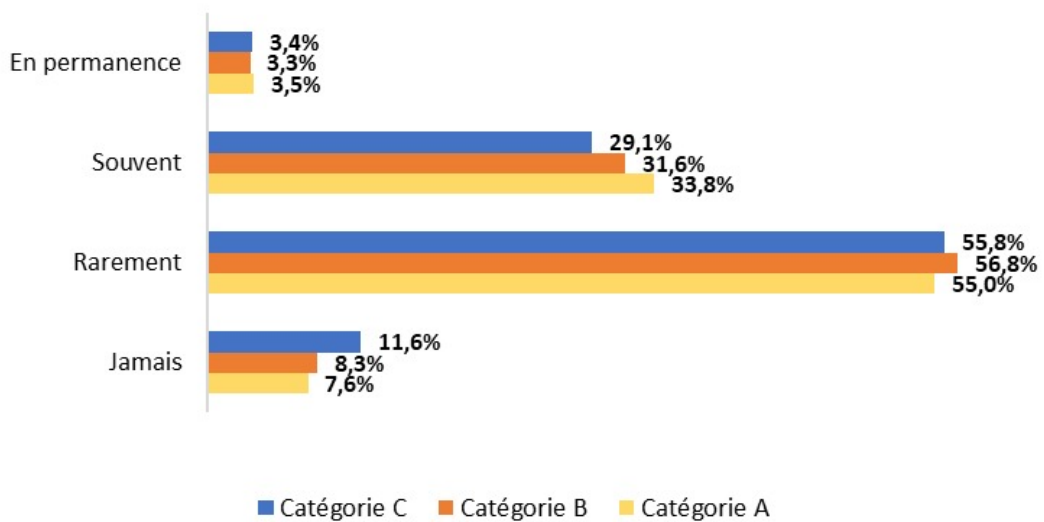
Graphique 37

Ce que je cherche, c'est que mon travail soit réellement utile à
(Femmes et hommes)
(Question Multiréponses)



Graphique 38

On me fait faire des trucs vraiment inutiles
(Catégories)



INDEX DE L'ANNEXE

Les graphiques portent par défaut sur la population de répondants appartenant à la fonction publique.
Tout cas contraire est mentionné en sous-titre.

- Graphique 1 - J'ai le temps de faire correctement mon travail**
(Catégories)
- Graphique 2 - J'ai le temps de faire correctement mon travail**
(Femmes et hommes)
- Graphique 3 - La quantité de travail que j'ai à faire est...**
(Femmes et hommes)
- Graphique 4 - Il m'arrive de travailler en dehors de mes horaires de travail ou pendant mes jours de repos**
(Catégories)
- Graphique 5 - Je dors mal à cause de mon travail**
(Catégories)
- Graphique 6 – Je dors mal à cause de mon travail**
(Femmes et hommes)
- Graphique 7 - Il arrive que mon entourage me dise que je travaille trop**
(Échantillon total PT)
- Graphique 8 - Il m'arrive de travailler en dehors de mes horaires de travail ou pendant mes jours de repos**
(Catégories)
- Graphique 9 - D'autres personnes travaillent sous mes ordres ou ma responsabilité :**
Comparaison entre l'échantillon total de Parlons Travail et les indépendants
- Graphique 10 - D'autres personnes travaillent sous mes ordres ou ma responsabilité :**(Femmes et hommes)
- Graphique 11 - En général, mes horaires de travail s'accordent avec ma vie sociale et familiale :** Comparaison entre l'échantillon total de Parlons Travail et les indépendants
- Graphique 12 - En général, mes horaires de travail s'accordent avec ma vie sociale et familiale :**
(Catégories)
- Graphique 13 - En général, mes horaires de travail s'accordent avec ma vie sociale et familiale :** (Femmes et hommes)
- Graphique 14 - Mon travail, c'est ma santé** (Catégories)

- Graphique 15 - Mon travail, c'est ma santé ?** (Femmes et hommes)
- Graphique 16 - A cause de mon travail, j'ai...**(Femmes et hommes)
- Graphique 17 - Tenir compte de la pénibilité du travail dans le calcul de la retraite c'est :** (Catégories)
- Graphique 18 - Tenir compte de la pénibilité du travail dans le calcul de la retraite c'est :** (Femmes et hommes)
- Graphique 19 - Je ne pourrais pas tenir dans mon travail sans...** Comparaison entre les agents de la fonction publique et l'échantillon total de l'enquête Partons Travail
- Graphique 20 - Dans mon travail, je côtoie la souffrance humaine**
(Catégories)
- Graphique 21 - Globalement, je suis fier de faire ce que je fais**
(Catégories)
- Graphique 22 - Quand je suis évalué, c'est...**
(Catégories)
- Graphique 23 - Le plus souvent, entre collègues...**
(Échantillon total PT)
- Graphique 24 - Avec les collègues, les relations sont globalement...**
(Échantillon total PT)
- Graphique 25 - Avec les collègues, les relations sont globalement...**
(Catégories)
- Graphique 26 - Si je devais faire mon travail sans chef**
(Catégories)
- Graphique 27 - Le harcèlement moral au boulot**
(Catégories)
- Graphique 28 - Le harcèlement moral au boulot** (Femmes et hommes)
- Graphique 29 - Avant de commencer à travailler, je rêvais à un métier**
(Échantillon total PT)
- Graphique 30 - Ma carrière idéale, c'est**
(Catégories)
- Graphique 31 - Dans l'ensemble, je suis satisfait de mon statut**
(Femmes et hommes)
- Graphique 32 - Je travaille avant tout pour subvenir à mes besoins**
(Échantillon total PT)
- Graphique 33 - Au cours de ma carrière, j'ai déjà fait un burn out (épuiement professionnel)**
(Échantillon total PT)

Graphique 34 - Au cours de ma carrière, j'ai déjà fait un burn out (épuisement professionnel)
(Catégories)

Graphique 35 - Au cours de ma carrière, j'ai déjà fait un burn out (épuisement professionnel)
(Femmes et hommes)

Graphique 36 - Ce que je cherche, c'est que mon travail soit réellement utile à...
(Catégories)

Graphique 37 - Ce que je cherche, c'est que mon travail soit réellement utile à... (Femmes et hommes)

Graphique 38 - On me fait faire des trucs vraiment inutiles
(Catégories)