



HAL
open science

Conditions de travail et prévention des risques professionnels Le cas des contractuel×les de la fonction publique d'État

Arnaud Mias, Blandine Barlet, Claire Edey Gamassou, Elena Mascova, Lucas Tranchant

► To cite this version:

Arnaud Mias, Blandine Barlet, Claire Edey Gamassou, Elena Mascova, Lucas Tranchant. Conditions de travail et prévention des risques professionnels Le cas des contractuel×les de la fonction publique d'État. [Rapport de recherche] Université Paris Dauphine-PSL. 2022, pp.132. hal-03888447

HAL Id: hal-03888447

<https://hal.science/hal-03888447>

Submitted on 7 Dec 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Post-enquête CT-RPS 2016

Rapport pour la DGAFP
Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Conditions de travail et trajectoires d'emploi des contractuel·les de la fonction publique d'État

**Synthèse du rapport final
Mars 2022**

Responsable scientifique :

Arnaud Mias (IRISSO, Université Paris-Dauphine)

Équipe de recherche :

Blandine Barlet et Elena Mascova (IRISSO, Université Paris-Dauphine)

Claire Edey Gamassou (IRG, Université Paris-Est Créteil)

Lucas Tranchant (CRESPPA, Université Paris 8)

IRISSO UMR CNRS INRA 7170
Université Paris-Dauphine
Place du Maréchal de Lattre de Tassigny
75775 Paris Cedex 16

Introduction

Dans *Le Salarié de la précarité*¹, Serge Paugam a mis en évidence des formes d'intégration (et de précarité) professionnelle différenciées qui articulent deux dimensions : le rapport à l'emploi (dont la caractéristique principale retenue est sa stabilité, qui offre la possibilité de planifier son avenir) et le rapport au travail (intégrant la dimension subjective de l'expérience de travail, comme source d'épanouissement, mais aussi de souffrances tant physiques que morales). Dans le prolongement de cet effort pour comprendre comment s'articulent vulnérabilité de l'emploi et conditions de travail, nous proposons d'explorer les liens entre statuts d'emploi et conditions de travail pour les contractuel·les de la fonction publique d'État.

Cette étude a pris la forme d'une post-enquête aux enquêtes CT-RPS 2016 et Sumer 2017, en réponse à l'appel à projets de recherche « Face aux risques professionnels et aux atteintes à la santé, quelle prévention ? » de la DARES et de la DGAFP. Le rapport final de cette post-enquête, portant sur différentes populations de travailleurs (intérimaires, autoentrepreneurs et contractuel·les des fonctions publiques territoriale et d'État, a été remis à la DARES début juillet 2021. Un second rapport, focalisé sur les seuls contractuel·les de la fonction publique d'État, a été remis en mars 2022. La présente note en constitue la synthèse.

Notre analyse porte l'attention sur l'exposition aux risques professionnels et les conditions de travail des agents contractuels de la fonction publique d'État (principalement en CDD, mais aussi en contrats aidés et CDI). En 2017, plus d'un agent de la fonction publique sur cinq est contractuel, soit 1,4 million d'agents contractuels² : 26 % dans la fonction publique territoriale, 23 % dans la fonction publique hospitalière et 20 % dans la fonction publique d'État. Les différents statuts non-permanents de la fonction publique présentent les mêmes fragilités que dans le privé (imprévisibilité et limites des renouvellements, cumul d'employeurs et dépendance à leur égard) mais pas les mêmes contreparties qu'en entreprise (pas de prime de précarité, rigidité de la rémunération). Les questions de la cohabitation entre les différentes logiques de gestion de statuts et de leurs impacts sur les personnes, aussi bien dans leur rapport au travail que dans l'appréhension de leur carrière, se posent. La banalisation du recours au contrat dans la fonction publique nourrit la thèse d'une dualisation du système d'emploi public : un régime d'emploi contractuel se serait institué³, qui obéirait à des logiques singulières qu'on méconnaît encore largement.

Comment les agents contractuels ressentent-ils cette situation ? Quelles en sont les conséquences en termes relationnels et dans les conditions de travail plus largement ? Les emplois à durée limitée du public se distinguent-ils des autres emplois du public en matière de conditions de travail selon les mêmes dimensions que dans le privé ? Comment l'expérience de l'emploi contractuel dans la fonction publique s'inscrit-elle dans leurs parcours professionnels ?

¹ Paugam S., 2000, *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF.

² Ba A. Y. et Pons Y., 2019, « Effectifs et caractéristiques : un agent sur cinq est contractuel et un contractuel sur quatre est en contrat court », in DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, p. 213-228.

³ Peyrin A., 2019, *Sociologie de l'emploi public*, Malakoff, Armand Colin.

Le dispositif de la post-enquête offre des ressources importantes pour rendre intelligibles les expériences vécues de l'emploi et du travail pour les contractuel·les de la fonction publique d'État, en articulant l'exploitation des données quantitatives à la production d'un matériau discursif.

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

Le chantier d'analyse statistique visait à repérer, à partir des données de l'enquête CT-RPS 2016, les effets des formes d'emploi sur les expositions aux risques professionnels et les conditions de travail et d'objectiver les inégalités en matière de prévention. Il s'agissait de rendre compte des conséquences sur les expositions aux risques professionnels que produit le fait d'exercer son activité comme contractuel de la fonction publique d'État. Le fait qu'il s'agisse de populations numériquement marginales réduit considérablement les possibilités d'analyse statistique en rendant plus fragiles les traitements qui mobilisent simultanément plusieurs variables. Ces analyses sont partiellement restituées dans le chapitre 1. Ces traitements statistiques ont également permis d'identifier les enquêté·es susceptibles d'être sollicité·es pour des entretiens de post-enquête.

Le deuxième chantier empirique a consisté à réaliser 33 entretiens auprès de contractuel·les de la FPE ayant participé aux enquêtes CT-RPS 2016 et CT 2019 et identifiés dans les traitements statistiques du premier chantier. Leur analyse est restituée dans le chapitre 2.

Enfin, un dernier chantier d'enquête porte sur deux métiers spécifiques de la fonction publique d'État, dans lesquels cohabitent des fonctionnaires et des contractuel·les en CDD. Une enquête ciblant la population des infirmières scolaires a été menée auprès de sept personnels issus de deux régions différentes, l'Ile-de-France et la Nouvelle Aquitaine, exerçant dans des collèges urbains ou ruraux comprenant entre 350 et plus de 1 000 élèves en fonction des contextes. Une seconde enquête a cherché à documenter les conditions de travail et d'emploi des agents contractuels de l'enseignement public agricole technique, en sollicitant les personnels d'un EPLEFPA de la région Bourgogne Franche Comté.

Chapitre 1

Les conditions de travail dans la fonction publique. Analyse statistique

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

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

| | Autre | CDD | CDI | Fonct. | Ensemble |
|----------|-------|-----|-----|--------|----------|
| FPE | 8 | 268 | 112 | 3403 | 3791 |
| FPT | 18 | 251 | 132 | 2541 | 2942 |
| FPH | 32 | 131 | 71 | 2265 | 2499 |
| Ensemble | 58 | 650 | 315 | 8209 | 9232 |

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

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

Les facteurs déterminants sont la position dans l'emploi (on est d'autant plus exposé qu'on est sur un poste peu qualifié) et le type de fonction publique (la FPH étant surexposée par rapport à la FPE, et la FPT sous-exposée). Ainsi, si les contractuel·les en CDD apparaissent plus exposé·es à première vue pour un certain nombre de risques professionnels, c'est qu'ils sont plus souvent sur les postes les moins qualifiés.

L'absence de surexposition statistique des contractuel·les (et parfois la sous-exposition) par rapport aux titulaires une fois contrôlées les caractéristiques du poste vaut pour tous les indicateurs testés. Il faut toutefois rester prudent avec l'interprétation de cette moindre exposition puisque les données de CT-RPS 2016 sont déclaratives : elle peut aussi découler d'une moindre connaissance des risques en raison d'une moindre prévention ou d'une moindre connaissance du poste. De plus, cette absence de surexposition n'est pas synonyme d'absence d'exposition : notre étude confirme l'exposition souvent comparable, et parfois supérieure (notamment dans la FPH), des salariés de la fonction publique aux différents risques par rapport au secteur privé⁴.

⁴ Zilloniz S. et Baradji E., 2019, « Exposition aux risques professionnels et psychosociaux au travail : une analyse globale », *Point Stat*, ministère de l'Action et des Comptes publics.

Partie 2

Trajectoires d'emploi et conditions de travail des contractuel·les de la fonction publique d'État

Comment les agents contractuels perçoivent-ils leur situation d'emploi ? Quelles en sont les conséquences en termes relationnels et dans les conditions de travail plus largement ? Comment l'expérience de l'emploi contractuel dans la fonction publique s'inscrit-elle dans leurs parcours professionnels ? Nous avons réalisé 33 entretiens avec des contractuel·les ayant participé aux enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019. Le corpus d'entretiens rend bien compte de la diversité des situations professionnelles des contractuel·les en termes de catégorie d'emploi (malgré une légère surreprésentation des catégories A et B), de la surreprésentation des femmes parmi les contractuel·les en CDD, ainsi que de la jeunesse relative des contractuel·les par rapport aux fonctionnaires. L'analyse de ces entretiens conduit à une typologie des trajectoires dans l'emploi contractuel du public.

1. Position de l'emploi contractuel dans la trajectoire biographique et rapport à l'emploi

Nous proposons de distinguer cinq trajectoires typiques dans l'emploi contractuel de la fonction publique. Cette typologie est construite de façon balistique, en fonction du point d'entrée (l'état antérieur : études, CDI, intérim, CDD du privé, chômage, inactivité...) et du point de sortie, soit le statut d'emploi ultérieur (titularisation, emploi dans le secteur privé, chômage, retraite...), ainsi que de la durée de l'emploi contractuel (quel que soit le nombre de CDD). À la différence des trajectoires habituellement construites à partir des données quantitatives administratives⁵, cette typologie permet d'interpréter l'expérience subjective de cette étape dans les parcours professionnels et le rapport à l'emploi contractuel.

1.1. L'emploi contractuel d'insertion

Dans plus d'un tiers des cas, l'emploi contractuel dans la fonction publique d'État intervient au cours de la période d'insertion professionnelle. Les enquêté·es ici rassemblé·es ont toutes moins de 35 ans au moment de l'entretien. Vu l'âge moyen des agents contractuels de la fonction publique (37 ans), on pourrait considérer cette trajectoire comme typique des CDD de la fonction publique. Nous retrouvons toutefois des femmes de moins de 35 ans dans trois autres trajectoires typiques. Et il faut sans doute distinguer dans ce premier ensemble les situations où l'emploi contractuel peut être assimilé à un « job alimentaire » sans lien avec les aspirations professionnelles de ces jeunes travailleurs, de celles où il prépare à un métier, dans la fonction publique ou dans le secteur privé.

Dans le premier cas, l'emploi contractuel dans la fonction publique d'État offre le support d'une insertion sociale et économique, sans toutefois influencer l'orientation professionnelle. Il représente une opportunité de revenus et peut être valorisé pour sa flexibilité et le temps qu'il offre pour se consacrer à son projet professionnel. Job étudiant parfois, il demeure perçu par les enquêté·es principalement comme un « job alimentaire ». L'emploi d'assistant d'éducation

⁵ Voir notamment le dossier « Les trajectoires professionnelles des contractuels : entre emploi pérenne et cumul de CDD courts » du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Edition 2019*, p. 229-253.

(AED) paraît l'archétype de cette forme d'emploi contractuel d'insertion. Les AED (anciennement maîtres d'internat et surveillants d'externat) forment l'une des plus importantes catégories d'emploi contractuel de la fonction publique d'État, ne peuvent être recruté·es que sur des CDD de 10 mois, renouvelables cinq fois au maximum. Iels sont de fait exclu·es de tout processus de titularisation.

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

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

1.2. L'emploi contractuel de reconversion

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

Le récit détaillé des trajectoires de bifurcation vers l'emploi contractuel dans le public donne à voir la diversité des motifs. Ce que ces contractuelles y cherchent – ou y trouvent sans l'avoir

nécessairement cherché – est variable : une relative stabilité, un refuge après des expériences malheureuses dans le privé, une voie d'accès vers un emploi de fonctionnaire.

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

1.3. L'emploi contractuel de transition

À l'inverse, cet attachement à la fonction publique n'est absolument pas exprimé par celles et ceux pour qui l'emploi contractuel représente un emploi de transition entre deux autres emplois, hors fonction publique. On observe dans ces cas des trajectoires qui se jouent des frontières entre statuts d'emploi, des trajectoires faites d'allers-retours fréquents entre le public et le privé. La fluidité de ces mouvements n'est que très relative, puisque des périodes de chômage ou d'inactivité ponctuent fréquemment le parcours. Ce sont des trajectoires d'emploi complexes, voire chaotiques, marquant des situations parfois très précaires : le nombre de contrats de courte durée, très souvent à temps partiel, est nettement plus élevé que dans les autres configurations distinguées dans l'analyse. Les emplois occupés sont soit peu qualifiés, soit sous-qualifiés au regard des niveaux de formation. Ces cas illustrent un phénomène plus général : les contractuel·les sont plus souvent positionnés sur des emplois hiérarchiquement moins élevés que les fonctionnaires ; surtout, à niveau de catégorie hiérarchique comparable, les contractuel·les sont généralement plus diplômé·es que les fonctionnaires ; iels ont plus fréquemment un niveau de diplôme nettement supérieur à celui requis pour occuper le poste⁶.

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

1.4. L'emploi contractuel de carrière

L'emploi contractuel de la fonction publique d'État peut être le support d'une carrière durable, voire représenter un statut pérenne. L'analyse des carrières des cotisants à l'Ircantec (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectives publiques) fait apparaître qu'environ un tiers des contractuels de la génération née en 1953 ont fait la majorité de leur carrière comme contractuels⁷. La majeure partie est constituée de femmes exerçant leur activité à temps partiel.

Parmi les enquêtées, nous dénombrons huit trajectoires de ce type. L'expérience de l'emploi contractuel est plus longue que pour l'ensemble des enquêtées : 11 ans et 9 mois en moyenne,

⁶ Ba et Pons, 2019, *op. cit.*

⁷ Bulcourt M. et Godet F., 2019, « Les profils de carrière variés des contractuels », in DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, p. 239-241.

contre 7 ans et 9 mois pour l'ensemble des enquêté·es. Mais plus que la durée effective de l'emploi contractuel, c'est une expérience subjective particulière de cette forme d'emploi qui distingue ce type de trajectoire des quatre autres. Les enquêté·es manifestent en effet une forme d'acceptation contrainte de l'emploi contractuel, celui-ci apparaissant, pour la majorité des cas, comme la forme normale, parce que sans autre alternative, d'exercer son métier.

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

1.5. L'emploi contractuel comme opportunité de cumul emploi-retraite

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

*

Le tableau suivant propose une synthèse de la classification des trajectoires d'emploi que nous venons d'exposer rapidement, en laissant de côté le cas marginal du cumul emploi-retraite.

| | INSERTION 39 % | | RECONVERSION 15 % | | TRANSITION 18 % | CARRIÈRE 24 % |
|--|---------------------|-------------------|----------------------------------|-----------------------------|--|-------------------------|
| | Gagne-pain 5 cas | Tremplin 8 cas | Changement de metier 4 cas | Du privé au public 1 cas | | |
| Trajectoires typiques dans l' emploi contractuel | AED | Doctorat | | | | Armée |
| Éléments significatifs | Âge (jeunes) | | Sexe (femmes) | | Expérience du chômage et de l' inactivité | |
| Durée de l' emploi contractuel | Moyenne | | Plutôt longue | | Courte | |
| Nombre de titularisations | 3 | | 2 | | 0 | |
| | | | | | | Sexe (hommes) Longue |

2. Configurations familiales et trajectoires d'emploi

Quelles perceptions des temps personnels et professionnels sont-elles exprimées par les contractuelles de la fonction publique que nous avons rencontrées ? Pour beaucoup des mères interviewées, l'emploi contractuel dans la fonction publique permet incontestablement de faire face à leurs contraintes et engagements parentaux, surtout quand il est exercé à temps partiel, comme c'est souvent le cas. C'est d'ailleurs un motif de satisfaction souvent exprimé à l'égard de leurs situations d'emploi, malgré la précarité et le caractère contraint du recours au temps partiel.

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

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

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

4. Exigences et ressources : la centralité des relations de travail

La hiérarchie comme le collectif de travail ont joué un rôle décisif dans les expériences de l'emploi contractuel de la fonction publique d'État. Pour plusieurs enquêté·es, à des moments parfois sensibles, la hiérarchie directe ou indirecte a été a minima défailante, voire pesante ou injuste. Plus nombreux encore sont les témoignages de relations avec un collectif soutenant, souvent aussi bien sur le plan instrumental qu'émotionnel.

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

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

Partie 3

Conditions de travail des contractuel·les et fonctionnaires au sein de deux groupes professionnels de la fonction publique d'État

1. Les infirmières scolaires

Les conditions de travail des infirmières scolaires se caractérisent par leur diversité mais comprennent des points communs très saillants : l'isolement dans lequel elles se trouvent en tant que seul personnel médical dans des établissements qui n'ont pas la santé pour vocation première ; l'émiettement de leurs tâches, dû à des sollicitations multiples et simultanées et sur lequel elles n'ont que peu de prise ; leur dépendance à une hiérarchie qui connaît mal leur métier et le caractère déterminant sur leur activité quotidienne de cette relation hiérarchique ; enfin une violence externe, surtout verbale mais dont la menace est très présente. Ces contraintes, mêmes celles qui n'en souffrent pas ou peu en sont conscientes et les mentionnent en entretien. Le ton dominant concernant leurs conditions de travail peut être résumé par ces paroles d'une infirmière, syndiquée et militante, en conclusion d'une discussion sur les comportements violents des parents d'élèves : *« J'aime tellement mon métier et les gamins que c'est pas quelque chose qui m'obnubile. Les gamins me nourrissent tellement, ça glisse, on fait avec. »*.

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

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