

L'ENQUÊTE ÉLECTORALE FRANÇAISE : COMPRENDRE 2017



LA NOTE / #46 / vague 16

Octobre 2017

LES SALARIÉS DU PRIVÉ ET LES FONCTIONNAIRES FACE AU TRAVAIL

L'une des priorités de la présidence d'Emmanuel Macron est de valoriser le travail aussi bien chez les salariés du secteur privé que chez les fonctionnaires. L'analyse des facteurs qui jouent sur la satisfaction éprouvée à l'égard de l'emploi occupé montre, dans les deux secteurs, que les facteurs extrinsèques comme la rémunération comptent moins que les facteurs intrinsèques liés à l'environnement de travail. L'individualisation des rémunérations, considérée comme un outil essentiel de réforme, semble n'avoir qu'une influence assez faible sur le niveau de satisfaction. La fonction publique reste par ailleurs fortement caractérisée par une motivation de service public que l'on ne trouve pas dans le secteur privé.

Méthodologie : Cette note s'appuie sur les données de la vague 10 de l'Enquête électorale du CEVIPOF menée en janvier 2017 auprès de 15 513 enquêtés. Au sein de cet échantillon, on distingue 6 113 salariés du privé, 2 578 fonctionnaires et 793 salariés des entreprises publiques. Parmi les salariés du privé, on examine la situation de 1 070 cadres et de 1 538 employés. Parmi les fonctionnaires, les sous-échantillons sont composés de 956 cadres de catégorie A, de 444 agents de catégorie B et de 888 agents de catégorie C. Par ailleurs, l'échantillon comprend 1 670 fonctionnaires de l'État, 580 fonctionnaires territoriaux et 328 fonctionnaires hospitaliers.

Luc Rouban

Cette note a pour objet d'étudier le rapport que les salariés entretiennent avec leur travail. La réforme du code du travail a donné lieu au premier train de réformes du gouvernement d'Édouard Philippe après les élections de 2017. Les ordonnances sur le travail assouplissent les conditions de licenciement des salariés dans une perspective libérale faisant le pari d'une relance de l'économie par des nouvelles libertés données aux chefs d'entreprise. L'autre objectif du gouvernement est de valoriser le travail en renouant avec l'idée d'une méritocratie récompensant l'effort individuel, que ce soit dans le secteur privé ou dans la fonction publique. L'individualisation des rémunérations et des carrières est notamment placée au cœur de la nouvelle réforme de l'État.

Le rapport au travail reste une dimension essentielle pour comprendre l'état d'esprit des électeurs, leurs choix politiques mais aussi leur potentiel de conflictualité. La question du travail est évidemment celle du risque de chômage mais elle recouvre aussi toutes les frustrations et les déceptions qu'engendrent le décalage entre le niveau de qualification et l'emploi réellement occupé ou bien les difficultés rencontrées dans la vie professionnelle. Parmi ces dernières, l'absence de reconnaissance du travail réalisé ou du degré d'investissement des salariés tout comme le

déséquilibre entre vie privée ou familiale et vie professionnelle comptent parmi les plus importantes. Le rapport au travail ne se réduit donc pas au fait d'échapper au chômage ni de bénéficier d'une bonne rémunération. Il englobe des rapports humains et affectifs comme des rapports sociaux de domination. On s'intéresse plus particulièrement ici à la satisfaction à l'égard de l'emploi comme aux motivations des salariés dans une perspective comparant systématiquement les salariés du privé et les fonctionnaires.

I – La satisfaction au travail dépend de l'environnement immédiat des salariés

Une rupture générationnelle ?

La satisfaction à l'égard de l'emploi occupé (ou du dernier emploi occupé pour les retraités) a été mesurée sur une échelle allant de 0 à 10. Par convention, on considère ici que la satisfaction s'exprime par un positionnement sur les notes allant de 7 à 10.

Si l'on ne sélectionne que les actifs, on voit que le niveau moyen de satisfaction à l'égard de l'emploi occupé est assez élevé (58% des enquêtés se situent entre 7 et 10). Cette moyenne est globalement plus élevée dans la fonction publique (63%) que dans le secteur privé (56%) ou dans les entreprises publiques (57%). La discrimination par catégories et par secteurs montre que :

- Les cadres A de la fonction publique se distinguent peu des cadres du secteur privé ;
- La différence entre les cadres A de la fonction publique et les agents de catégorie C est moindre que celle qui sépare les cadres du privé des employés du privé ;
- Le niveau de satisfaction à l'égard de l'emploi dans la fonction publique de l'État (FPE) est très nettement supérieur à celui que l'on enregistre dans la fonction publique hospitalière (FPH) ;
- Le niveau le plus élevé de satisfaction est observé parmi les cadres A de la fonction publique territoriale (FPT) : 70% contre 66% pour les cadres A de la FPE (tout compris) et 59% pour les cadres A de la FPH. Dans la catégorie C, ce niveau passe de 65% dans la FPE à 57% dans la FPT et 50% seulement dans la FPH ;
- Au sein de la catégorie A de la FPE, le niveau de satisfaction est de 63% pour les cadres hors enseignement, de 65% pour l'ensemble des membres de l'enseignement (en y incluant les directeurs d'établissements), de 68% pour les enseignants du supérieur, de 63% pour les enseignants du second degré et de 65% pour les professeurs des écoles ;

Si l'on intègre les retraités aux calculs, on observe un niveau moyen de satisfaction plus élevé chez l'ensemble des salariés (61%), et particulièrement chez les 65 ans et plus (80% de satisfaction). Ce décalage s'observe dans toutes les catégories de salariés mais parfois avec des contrastes particulièrement forts. Par exemple, on passe de 58% chez les cadres du privé de 35 à 49 ans à 86% chez ceux qui ont 65 ans et plus. De même, chez les cadres A de la fonction publique, la proportion moyenne de satisfaits passe dans les mêmes tranches d'âge de 62% à 85%. On remarque également un phénomène de courbe en U dans l'ensemble de la fonction publique et plus particulièrement dans la FPH où, par exemple, la proportion de satisfaits passe de 60% chez les 25-34 ans à 46% chez les 35-49 ans, pour remonter ensuite à 69% chez les 50-64 ans puis à 84% chez les 65 ans et plus. On peut faire alors l'hypothèse d'un phénomène générationnel qu'il conviendra d'explorer de manière plus approfondie (tableau 1).

Graphique 1 : La proportion de salariés satisfaits de leur emploi
 (% de notes de 7 à 10 sur une échelle allant de 0 à 10)
 Source : Enquête électorale française, vague 10, janvier 2017

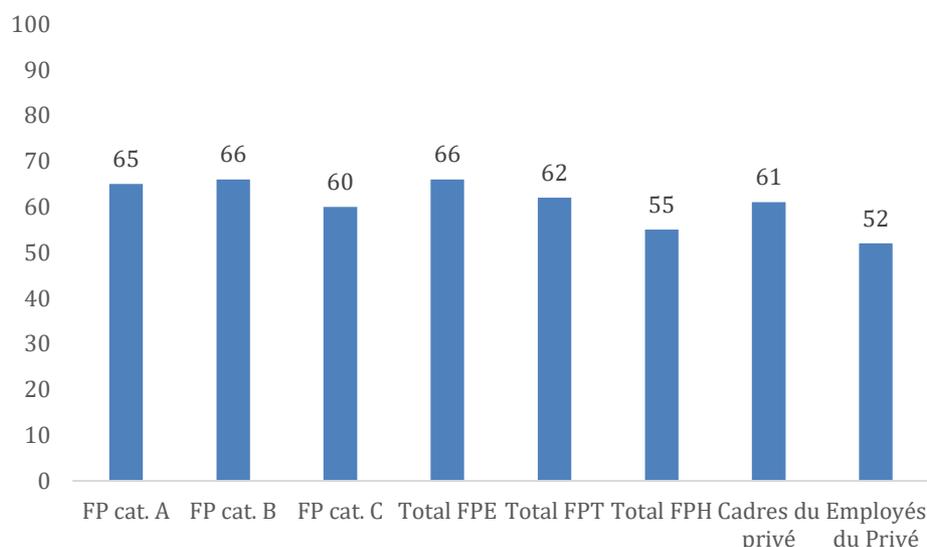


Tableau 1 : La proportion de salariés satisfaits de leur (dernier) emploi par tranche d'âge
 (% de notes de 7 à 10 sur une échelle allant de 0 à 10)
 Source : Enquête électorale française, vague 10, janvier 2017

	25-34 ans	35-49 ans	50-64 ans	65 ans et plus
Moyenne salariés du privé	51	51	60	78
Cadres du privé	61	58	66	86
Employés du privé	47	48	57	71
Moyenne fonction publique	64	61	70	83
FPE	66	64	72	84
FPT	61	60	66	81
FPH	60	46	69	84
Catégorie A	69	62	73	85
Cat. A sans enseignants	70	58	69	86
Enseignants	65	65	73	87
Catégorie B	65	64	74	90
Catégorie C	52	59	68	78

Le poids des facteurs intrinsèques

Contrairement à une idée reçue, le niveau de satisfaction à l'égard de son emploi ne dépend que faiblement du niveau de revenu ou du niveau de diplôme. Si on calcule un niveau de revenu fiscal par foyer selon les normes de l'INSEE (avec la prise en compte des unités de consommation), on voit que la proportion d'actifs éprouvant une forte satisfaction à l'égard de leur emploi passe de 51% pour le premier quartile à 65% pour le dernier. De même, le croisement avec un indice de patrimoine élaboré à partir de la propriété de biens mobiliers ou immobiliers, montre que la proportion de satisfaits passe de 52% dans le premier quartile à 63% dans le dernier. La satisfaction à l'égard de l'emploi n'est donc guère modulée par le niveau de rémunération ou le capital économique en tant que tel. De la même façon, le niveau de diplôme n'a qu'un effet statistique très faible sur la satisfaction à l'égard de l'emploi puisque les titulaires d'un BEPC ou d'un CAP sont 56% à être satisfaits de leur emploi contre 64% des diplômés d'une grande école.

En revanche, la satisfaction à l'égard de l'emploi dépend très étroitement de facteurs intrinsèques liés à l'environnement de travail : la possibilité pour le supérieur d'évaluer l'investissement personnel dans le travail ; la possibilité d'obtenir le soutien des collègues en cas de difficulté professionnelle ; l'existence de bonnes perspectives d'avancement et de carrière ; le sentiment d'être reconnu pour son investissement dans le travail ; le bon équilibre entre la vie privée ou familiale et la vie professionnelle et, mais dans une moindre mesure, ce qui confirme les analyses précédentes, le fait que la rémunération dépende de l'effort fourni au travail. Par exemple, en moyenne chez l'ensemble des salariés, la proportion de ceux qui sont satisfaits de leur emploi passe de 26% parmi ceux qui estiment que leur effort au travail est mal reconnu à 54% parmi ceux qui pensent qu'il est vaguement reconnu puis à 87% parmi ceux qu'il est vraiment reconnu. Ces variables sont donc très fortement clivantes.

L'environnement de travail ne distingue pas systématiquement les salariés du privé des fonctionnaires. Cependant, dans l'ensemble, cet environnement est bien meilleur pour les cadres du privé que pour les cadres A de la fonction publique et surtout pour les enseignants. Inversement, les employés du privé connaissent une situation globalement plus médiocre que les fonctionnaires de catégorie C. Par ailleurs, au sein des fonctions publiques, la FPH est la moins bien lotie.

Tableau 2 : Les modes de gestion par catégorie d'actifs
(% de notes de 7 à 10 sur une échelle allant de 0 à 10)
Source : Enquête électorale française, vague 10, janvier 2017

	Évaluation	Collègues	Carrière	Reconnu	Individualisation	Vie privée
Moyenne salariés du privé	56	43	25	38	26	48
Cadres du privé	60	48	34	45	31	50
Employés du privé	56	43	19	33	20	48
Moyenne fonction publique	59	55	26	33	12	49
FPE	55	55	25	31	11	49
FPT	68	56	28	39	14	55
FPH	59	55	24	31	8	39
Catégorie A	52	56	25	33	9	46
Cat. A sans enseignants	64	56	34	41	12	51
Enseignants	42	55	19	28	8	43
Catégorie B	65	59	30	33	12	52
Catégorie C	65	53	25	34	15	52

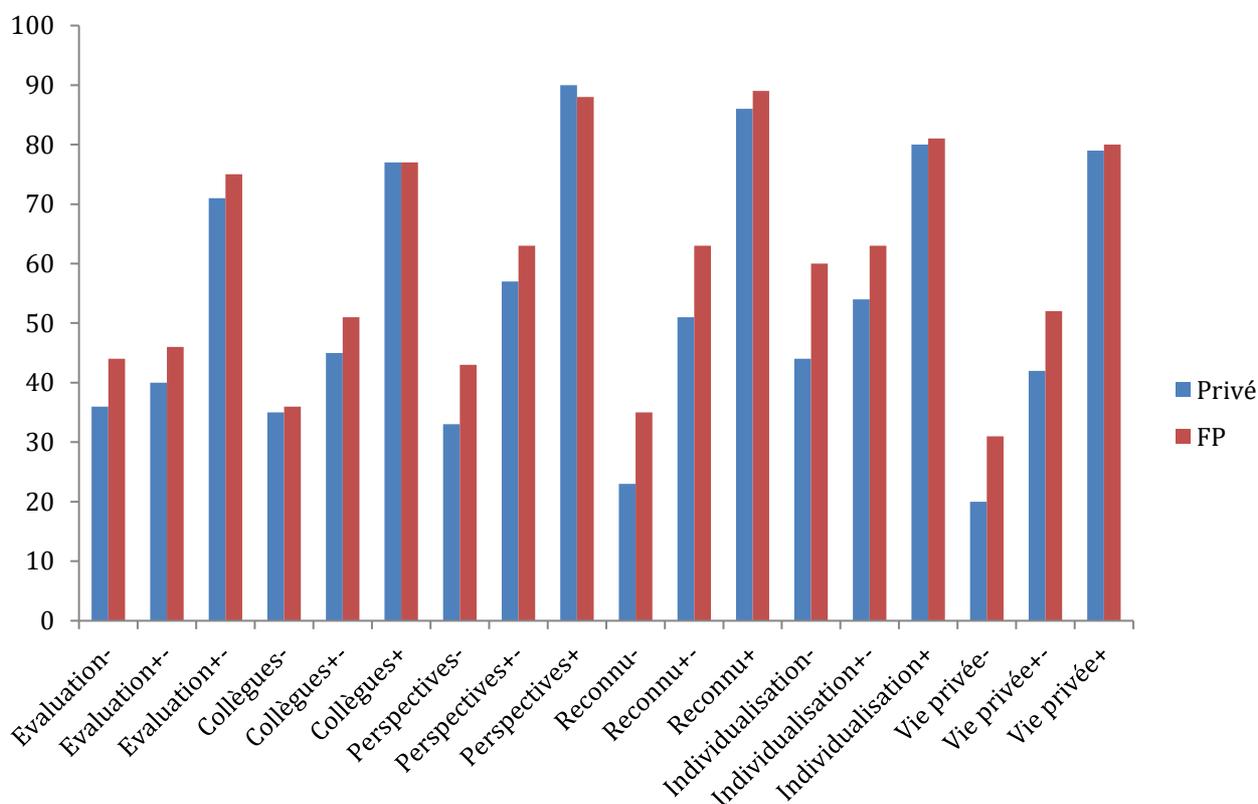
Note : les facteurs sont la possibilité pour le supérieur d'évaluer l'investissement personnel ; la possibilité d'être aidé par les collègues ; le fait d'avoir de bonnes perspectives de carrière ; le fait d'être reconnu pour son investissement dans le travail ; le fait que la rémunération dépende de l'effort fourni au travail ; l'équilibre entre vie privée ou familiale et vie professionnelle.

L'analyse comparée des salariés du secteur privé et des fonctionnaires montre que :

- en moyenne, les facteurs les plus discriminants et les plus influents sur le niveau de satisfaction à l'égard de l'emploi sont, par ordre décroissant, le fait de voir reconnu son investissement personnel dans le travail, d'obtenir un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et de disposer de bonnes perspectives de carrière. Le facteur le moins discriminant est l'individualisation de la rémunération ;

- il n'existe que deux différences entre les fonctionnaires et les salariés du privé. Le niveau de satisfaction à l'égard de l'emploi dépend beaucoup moins, dans la fonction publique, de la reconnaissance de l'investissement personnel dans le travail ou bien du fait que la rémunération soit individualisée et dépende de l'effort personnel.

Graphique 2 : Le niveau de satisfaction des actifs à l'égard de l'emploi selon l'environnement de travail (% de notes de 7 à 10 sur une échelle allant de 0 à 10)
Source : Enquête électorale française, vague 10, janvier 2017

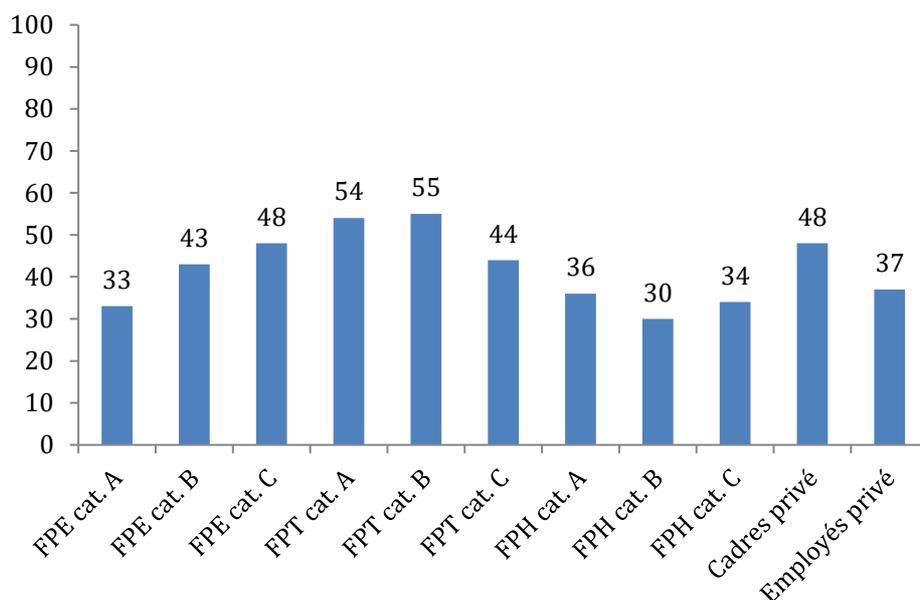


Note : chaque facteur lié à l'environnement de travail (possibilité par le supérieur d'évaluer le travail, aide des collègues, etc.) a fait l'objet d'échelles allant de 0 à 10. On a discriminé chacune de ces variables en considérant que le signe - regroupe les notes allant de 0 à 3, le signe +/- les notes allant de 4 à 6 et le signe + les notes allant de 7 à 10.

On peut également mesurer la qualité ou la « modernité » de la gestion par secteur d'activité en créant un indice regroupant toutes les réponses allant de 7 à 10 aux questions portant sur l'environnement de travail. On dispose ainsi d'un indice allant de 0 à 6. Au total, il apparaît que 40% seulement des salariés actifs sont dans une situation de bonne gestion, c'est-à-dire qu'ils ont répondu positivement à au moins trois des six questions. Cette moyenne est identique chez les salariés du privé et chez les fonctionnaires mais descend légèrement à 38% chez les agents des entreprises publiques.

Au sein de la fonction publique, la proportion d'agents déclarant une situation de « bonne gestion » est de 35% dans la FPH, de 39% dans la FPE et de 48% dans la FPT. Paradoxalement, c'est dans la catégorie A que cette proportion est la plus basse (36%) alors qu'elle monte sensiblement dans les catégories B et C (44%). Le fait que la moyenne de l'indice soit la plus haute dans les tranches d'âge supérieures à 50 ans et qu'elle soit la plus basse dans la tranche d'âge des 35 à 49 ans confirme les variations enregistrées par tranches d'âge quant à la satisfaction à l'égard de l'emploi. Cela confirme aussi le fait que la dégradation des conditions de travail a une dimension générationnelle.

Graphique 3 : La proportion de salariés actifs bien gérés
(% se positionnant sur les degrés 3 à 6 de l'indice)
Source : Enquête électorale française, vague 10, janvier 2017



II – Des motivations distinctes selon le niveau de responsabilité

L'investissement dans le travail peut répondre à plusieurs motivations. La question de savoir si les motivations des salariés du privé et celles des fonctionnaires sont similaires est au cœur des projets de réforme libérale de l'État. L'idée générale est en effet de motiver les fonctionnaires par une individualisation plus grande des carrières et des rémunérations et de les rapprocher ainsi de leurs homologues du secteur privé en partant du principe que tous les salariés sont interchangeables, leur investissement dans le travail étant essentiellement guidé par les récompenses pécuniaires. De manière symétrique, une littérature académique abondante a cherché à savoir, dans les pays anglo-saxons, où les agents publics ont largement fait l'objet d'une privatisation de leur relation d'emploi, si les salariés travaillant dans le secteur public n'étaient pas différents et s'il ne fallait pas identifier une « motivation de service public » étrangère aux incitations financières. De fait, ces études ont montré que les motivations intrinsèques comme le service rendu aux usagers ou à la communauté comme le sentiment moral d'avoir contribué au bien-être social primaient dans le secteur public sur les motivations extrinsèques que constituent les perspectives salariales.

On a posé une question sur le point de savoir quelle était la première puis la seconde raison qui poussaient les enquêtés à s'investir dans leur travail. Parmi les réponses, on a fait figurer : pour être satisfait de ce que vous accompliss(i)ez ; pour garder votre emploi ; pour bien faire un travail utile aux autres ; pour obtenir une meilleure rémunération ou une promotion ; parce que vos tâches sont (étaient) intéressantes ; parce qu'il est du devoir de chacun de s'investir dans son travail ; pour une autre raison ; vous ne vous investiss(i)ez pas dans votre travail.

On n'étudiera ici que les actifs. Dans un premier temps, on peut observer que la distribution des réponses à la première question distingue clairement les salariés du privé des fonctionnaires. Si les deux catégories de salariés font passer en priorité l'idée d'être satisfaits de ce qu'ils accomplissent, ils se séparent sur plusieurs points. La préservation de l'emploi et les perspectives de carrière ou les rémunérations sont prioritaires dans le secteur privé. En revanche, si les fonctionnaires font peu mention de la préservation de l'emploi à l'exception des contractuels et des agents de catégorie C, ils donnent nettement la priorité à l'utilité de leur travail et, dans une moindre mesure, à l'intérêt des tâches accomplies. Globalement, l'existence d'une « motivation de service public » est vérifiée dans la France de 2017.

Comme la sociologie du secteur privé n'est pas celle de la fonction publique et qu'au sein de cette dernière la proportion de cadres est bien plus importante dans la FPE que dans la FPT ou la FPH, la comparaison doit être menée également à niveau de responsabilité similaire.

La distribution des motivations prioritaires est sensiblement différente chez les cadres du secteur privé et les cadres A de la fonction publique. Alors que 19% des premiers placent en premier la rémunération ou la carrière, on ne trouve que 7% des seconds pour faire de même. Inversement, si 8% des cadres du privé mentionnent en premier l'utilité de leur travail pour les autres, c'est le cas de 24% des cadres A de la fonction publique. On peut cependant remarquer que la préservation de l'emploi est rarement une motivation prioritaire chez les cadres du privé (13%) même si elle reste plus fréquente que chez les cadres A de la fonction publique où elle existe néanmoins (5%).

La comparaison entre les employés du privé et les agents de catégorie C de la fonction publique montre soit peu de différences soit des différences allant dans le même sens mais moins accentuées. La préservation de l'emploi est très fréquente chez les employés du privé (23%) mais elle motive aussi bon nombre d'agents de catégorie C (12%). L'utilité sociale reste toujours plus fréquente chez les fonctionnaires que chez les salariés du privé mais à des niveaux inférieurs à ceux observés chez les cadres. La rémunération ou les perspectives de carrière ne différencient guère les deux groupes et restent des motivations assez peu mentionnées en premier, ce qui vient sérieusement limiter l'idée selon laquelle la privatisation serait un outil puissant pour réformer les catégories les plus modestes de la fonction publique censées être moins efficaces que dans le privé. En revanche, et contrairement aux cadres, l'investissement dans le travail est bien plus souvent un « devoir » chez les employés du privé comme chez ceux de la fonction publique.

Tableau 3 : La motivation prioritaire par catégorie de salarié actif (%)
Source : Enquête électorale française, vague 10, janvier 2017

	Satisfaction	Emploi	Utilité sociale	Rémunération	Intérêt	Devoir	Pas investis
Moyenne salariés du privé	23	20	9	16	15	14	2
Cadres du privé	26	13	8	19	22	12	1
Employés du privé	22	23	9	14	12	15	2
Moyenne fonction publique	26	8	20	9	20	14	1
FPE	27	6	22	9	20	14	0,4
FPT	24	11	13	11	20	15	3
FPH	27	12	23	7	16	11	2
Catégorie A	28	5	24	7	22	11	1
Cat. A sans enseignants	26	7	21	8	23	12	1
Enseignants	30	4	25	6	22	12	0,4
Catégorie B	24	7	16	13	24	13	2
Catégorie C	25	12	16	10	15	17	2

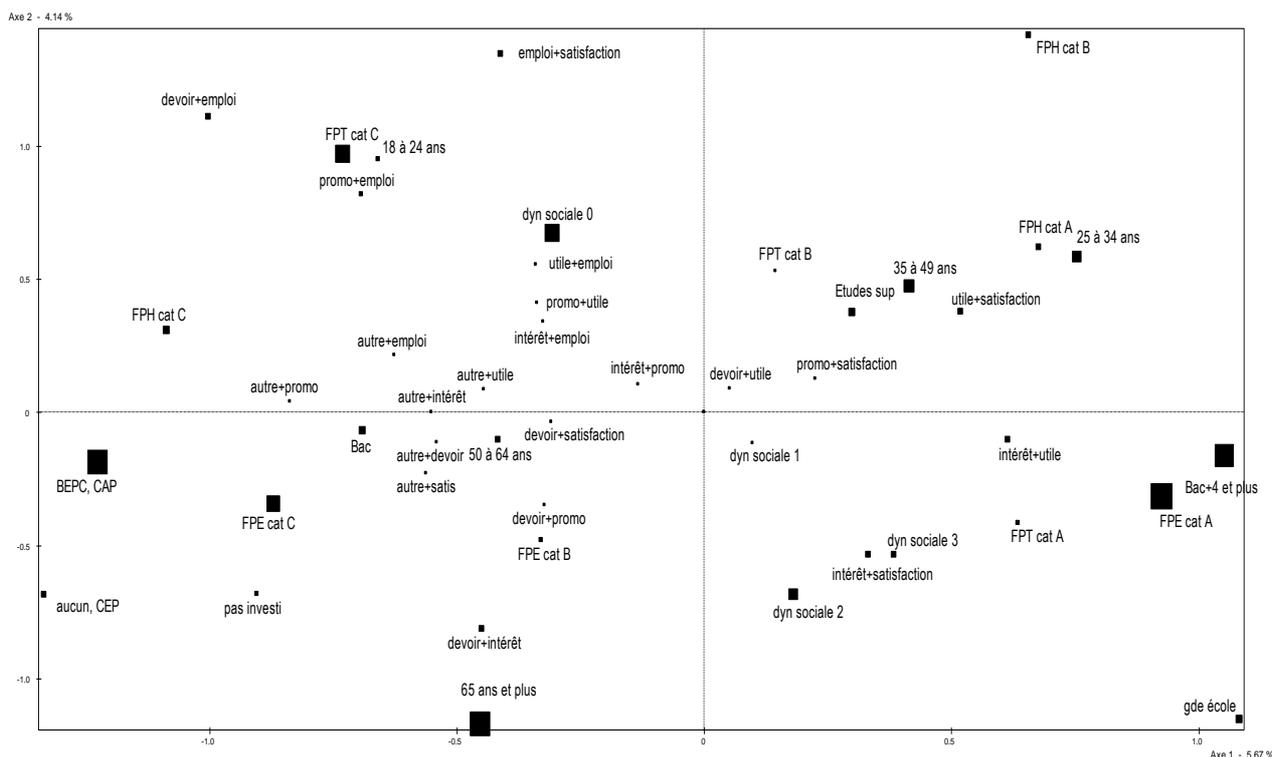
Note : on ne fait pas figurer les « autres raisons » qui ne dépassent jamais les 3% des réponses.

L'étude des couples de réponses sur la première puis la seconde motivation permet d'obtenir une vision plus claire des structures de motivation dans la fonction publique et cela d'autant plus que la première des motivations, quel que soit l'univers de travail, reste toujours la satisfaction d'avoir bien fait son travail, ce qui vient brouiller le poids relatif des autres motivations. Pour ce faire, on a projeté sur un plan factoriel les couples de réponses, le niveau de diplôme, la tranche d'âge, les fonctions publiques par catégorie et un indice de dynamique sociale allant de 0 à 3 et reposant sur trois questions : le sentiment d'avoir réussi dans la vie, le sentiment d'avoir une situation meilleure que celle de ses parents, et la satisfaction éprouvée à l'égard des perspectives d'avenir. Comme le montre le graphique 2 :

- une fracture très nette oppose les fonctionnaires de catégorie A, fortement diplômés et qui se placent assez haut sur l'indice de dynamique sociale, et les fonctionnaires de catégorie C. Alors que les premiers, quelle que soit la fonction publique, se réfèrent à l'utilité sociale de leur travail ou bien à l'intérêt de leurs tâches, les seconds donnent toujours la priorité à la rémunération, à la promotion professionnelle ou à la préservation de leur emploi ;

- la catégorie C de la FPT comme de la FPH se distingue par un niveau très bas sur l'indice de dynamique sociale, surtout parmi les agents les plus jeunes. Et ce sont les agents les plus âgés qui se réfèrent le plus souvent à l'idée selon laquelle l'investissement dans le travail est un devoir.

Graphique 2 : Les motivations au travail dans les fonctions publiques
Source : Enquête électorale française, vague 10, janvier 2017



Conclusion

En matière de rapport au travail, l'opposition systématique ou, inversement, l'assimilation des salariés du privé et des fonctionnaires n'ont guère de sens. Sur le terrain de la gestion, les cadres du privé bénéficient d'un environnement plus favorable que leurs homologues de la fonction publique alors que les agents de catégorie C de la fonction publique sont globalement dans une situation plus favorable que celle faite aux employés du privé. D'une manière générale, la satisfaction éprouvée à l'égard de son emploi dépend dans les deux secteurs bien plus des modes de gestion que de facteurs extrinsèques comme la rémunération ou son individualisation. La différence entre les fonctionnaires et les salariés du privé réapparaît cependant sur le terrain de la motivation au travail. Celle-ci reste assez fortement liée dans le secteur public à l'idée d'utilité sociale, ce qui vient confirmer l'existence d'une « motivation de service public ». Néanmoins, le champ de la fonction publique est fortement fracturé entre les cadres A et B d'un côté et les agents de catégorie C de l'autre.

Bibliographie et références documentaires

ÉMERY (Yves) et MARTIN (Noémi), *Le service public au XXI^e siècle : identités et motivations au sein de l'après-fonctionariat*, Paris, L'Harmattan, 2010.

HONDEGHEM (Annie) et PERRY (James L.), « La motivation de service public et la performance », *Revue internationale des sciences administratives*, 2009, 75 (1), p. 5-198.

KARVAR (Anousheh) et ROUBAN (Luc) (dir.), *Les cadres au travail : les nouvelles règles du jeu*, Paris, La Découverte, 2004.

ROUBAN (Luc), *Quel avenir pour la fonction publique ?*, Paris, La Documentation française, coll. Doc'en poche, 2017.

L'auteur

Luc Rouban
Directeur de recherche CNRS
luc.rouban@sciencespo.fr

Édition

Madani Cheurfa / Odile Gaultier-Voituriez

Réalisation

Marilyn Augé

Pour citer ce document :

ROUBAN (Luc), « Les salariés du privé et les fonctionnaires face au travail », *Note ENEF 46, Sciences Po CEVIPOF*, octobre 2017, 10 p.

URL : <https://www.enef.fr/les-notes/>

© CEVIPOF, 2017 Luc Rouban

L'Enquête électorale française

Le Centre de recherches politiques de Sciences Po (CEVIPOF) est le laboratoire de référence pour l'étude des attitudes politiques et l'analyse du comportement électoral. De novembre 2015 à juin 2017, le CEVIPOF déploie un dispositif inédit de recherche et notamment l'Enquête électorale française dans la perspective de l'élection présidentielle de 2017.

En partenariat avec IPSOS et *Le Monde*, un panel de 25 000 Français, un autre de 1 000 jeunes de 16 à 18 ans et un dernier de 2 500 personnes non inscrites sur les listes électorales, sont interrogés 16 fois durant vingt mois.

L'Enquête électorale française, à l'instar des recherches conduites précédemment aux États-Unis, au Canada ou au Royaume-Uni, répond à quatre grandes questions :

> Quels sont les facteurs individuels et contextuels susceptibles d'ancrer un choix électoral ?

> Les variables dites lourdes (socio-démographie, religion et patrimoine) suffisent-elles à expliquer les choix électoraux ? Qu'en est-il des ressorts psychologiques du vote (émotions et personnalité) ?

> Quelle est l'influence des changements personnels, familiaux, professionnels ou encore géographiques sur le vote ?

> Enfin, quelles sont les formes de mobilisation politique des primo-votants ?

Pour ces recherches menées dans le cadre de l'Enquête électorale française, le CEVIPOF bénéficie du soutien du ministère de l'Intérieur.



www.enef.fr

cevipof.2017@sciencespo.fr

www.cevipof.com
