

ALARMANT !

- Mes conditions de travail se sont dégradées : **65%**
- Mon travail a une mauvaise influence sur ma santé : **63%**
- Les effectifs de mon service sont insuffisants : **64%**
- Je ressens parfois une forte colère et/ou l'envie de pleurer sur mon lieu de travail : **52%**



LA CGT EDUC'ACTION DE L'ACADEMIE DE NICE a interrogé les personnels administratif-ves de l'académie - collèges et lycées, DSDEN et Rectorat- sur leurs conditions de travail. Non sans mal, puisque les services juridiques du Rectorat sont remontés jusqu'au Ministère pour en faire stopper la diffusion. Ç'eut été dommage ! Les résultats que nous vous livrons confirment le sentiment général. **L'austérité tue ! Une fois qu'on a dit cela, une seule solution s'impose : la solidarité et le combat !**

**** Note sur la méthodologie :** le questionnaire a été diffusé entre le 18 avril et le 5 juin 2018. Evidemment, ce type de questionnaire comporte des biais en termes d'analyse des résultats. C'est notamment pour cela que nous avons choisi de vous livrer des données brutes. Nous y ajoutons des extraits des nombreux commentaires que nous avons recueillis sur chacun des sept thèmes. **Le taux de réponse a été extrêmement satisfaisant car plus de 18% des ADJAENES et SAENES de l'Académie de Nice ont pris le temps de nous répondre.**

1. RESENTI SUR LES MOYENS

D'une manière générale, plus de la moitié des agents (52%) considèrent que la qualité du matériel ou de l'environnement de travail se dégradent continuellement. Les facteurs de cette dégradation sont identifiés comme étant :

- Le manque criant de personnel dans les services. 64% considèrent que les effectifs de leur service sont insuffisants.
- Le manque de matériel ou d'équipement nécessaire ou adéquat. 65% disent qu'il est rare d'obtenir facilement les outils nécessaires pour leur travail.
- Le bureau n'est pas un lieu réellement propice au travail dans 69% des cas.
- Les formations proposées ne sont jamais satisfaisantes dans 43% des cas et parfois satisfaisantes dans 42% des cas (les autres propositions étant « souvent » et « toujours »).

De ce fait, seulement 45% des agents considèrent qu'ils ont souvent ou toujours les moyens de faire un travail de qualité.

2. RESENTI SUR L'AUTONOMIE ET/OU MARGES DE MANŒUVRE

Dans 80% des cas, la mise en place de changements organisationnels se font la plupart du temps (toujours ou souvent) sans l'avis des agents concernés. D'une manière générale **71% considèrent que leur avis n'est jamais ou rarement pris en compte.**

Sur le temps de travail : seuls 25% ne font jamais d'heures supplémentaires. La majorité des agents fait entre 1 et 3 heures supplémentaires par semaine. En période de forte activité, 52% des agents font plus de 4h supplémentaires hebdomadaires et parmi eux 34% font plus de 12h. La tendance à devoir faire des heures supplémentaires est plus marquée dans les DSDEN et au Rectorat.

Enfin, moins de 10% considèrent qu'ils peuvent pleinement employer leurs compétences.

LES VERBATIMS

« Cela devient compliqué on nous en demande de plus en plus. Il faut palier avec le manque de personnel...tout devient urgent en fait. Les services ne fonctionnent correctement que grâce à la bonne volonté des personnels, de leur conscience professionnelle ainsi que par l'entraide de collègues bienveillant-e-s. »

« Locaux très petits. Plusieurs dans le même bureau. Ménage non fait et poubelles non vidées. En hiver, on est mal chauffé et on a froid en permanence. La hiérarchie qui ne prend jamais ses responsabilités et nous abandonne. »

« **Problème pour s'approvisionner en petites fournitures (plus de budget !), on en arrive à s'acheter ses stylos, sa colle et autres fournitures... Il en est de même pour certains équipements type fauteuil ergonomique ou coussin d'assise. Ils devraient être fournis sur certificat médical aux personnels concernés.** »

« Les formations PAF proposées pour les cadres sont vieillottes et obsolètes. Il est quasi impossible d'obtenir un jour/formation, et encore moins un financement, pour une "vraie" formation externe sauf si l'on est dans la ligne exigée par la direction : la formation nécessaire du cadre est donc transformée en "récompense" ». »

LES VERBATIMS

« Un très bon service en termes de collègues. Les soucis viennent d'une cheffe très autoritaire, ne laissant aucune autonomie dans le travail à faire (contrôle chaque mail envoyé !), faisant des reproches constamment quand il n'y a absolument rien à redire, et abuse même de son autorité avec des actes parfois qualifiables de sadique comme nous obliger à faire des horaires que nous n'avons pas à faire. »

« **Présenter à sa hiérarchie les difficultés à atteindre des objectifs déraisonnables en termes d'échéance est totalement inutile : nous ne sommes absolument pas écoutés ni compris.** »

3. RESENTI SUR LES RAPPORTS SOCIAUX, RELATIONS DE TRAVAIL

Entre collègues, il y a une entraide dès que cela est possible en ce sens où le travail prescrit à chacun est trop conséquent. **78% des agents affirment être aidés parfois, souvent ou toujours par leurs collègues de travail.** En règle générale les supérieurs hiérarchiques sont, si nécessaire, plutôt aidants (souvent ou toujours) dans seulement 42% des cas.

La suite du questionnaire, sur ce point numéro 3, portait sur les 5 questions ci-dessous. Les possibilités de réponse étaient : jamais, parfois, souvent, toujours. Nous présentons les résultats concernant la seule réponse « jamais ». **Ces résultats montrent, en faux, la récurrence de comportements à haut niveau de violence dont sont victimes les agents.**

- Je suis soumis(e) à un déni de la qualité de mon travail : jamais pour 44%
- Je suis soumis(e) à un comportement méprisant : jamais pour 46%
- Je suis soumis(e) à un comportement déplacé : jamais pour 73%
- Je subis des agressions verbales (injures, menaces) : jamais pour 74%
- Je subis des propos dégradants portant atteintes à ma dignité : jamais pour 78%

4. RESENTI SUR LES CONSIGNES

Dans 16% des cas les consignes ne sont jamais clairement données, ce qui est d'autant plus problématique lorsque l'on constate que les ordres ou injonctions sont parfois contradictoires pour 50% et souvent contradictoires 23%. **Seulement 29% des agents ne se sont jamais retrouvés dans la situation de devoir accomplir un ordre qu'il désapprouve.**

Dans les EPLE, 12% pensent que leur supérieur hiérarchique n'a pas une bonne connaissance de leur travail ni conscience des moyens à mettre en œuvre pour travailler dans de bonnes conditions tandis qu'ils sont 23% dans les services du Rectorat et des DSDEN.

Les verbatims

« Nous sommes soumis dans mon service à de nombreuses contradictions/ tensions. Il y a plus de responsables que d'agents, ce qui conduit à des situations difficiles. »

« **Mon travail a constamment été dévalorisé [...] Le management est à la fois méprisant, inquiet, désorganisé et inefficace. Il n'y a aucune marge de manœuvre et l'on est constamment soumis à des injonctions contradictoires relevant plus souvent de la communication personnelle et du carriérisme que de l'intérêt général.** »

« Les agences comptables devraient basculer vers le trésor Public car il y a un problème de déontologie : Le comptable est noté et logé par l'ordonnateur qu'il contrôle ? Sans parler des pressions du rectorat pour étouffer les débordements... »

5. RESENTI SUR LA RECONNAISSANCE

Sur leur travail, 23% considèrent qu'il n'est jamais reconnu à sa juste valeur et 39% disent que c'est rarement le cas. Toutefois, les agents sont très majoritairement convaincus, à 79%, de l'utilité de leur travail pour les usagers et les personnels. L'écart entre la reconnaissance et l'importance du travail est une cause majeure de souffrance au travail. On constate très bien cela à la lecture des commentaires laissés par les collègues ayant répondu à l'enquête.



6. RESENTI SUR LE PUBLIC

Dans le temps, les collègues constatent très nettement que le public est de plus en plus difficile. La tendance est plus nette dans les EPLE (67% contre 52% dans aux Rectorat et DSDEN) où le contact avec le public (usagers et leurs familles) est plus fréquent. **La dégradation des conditions sociales des élèves est constatée dans 57% des cas.**

LES VERBATIMS

« **Je suis mise au placard depuis que j'ai osé faire part des difficultés à mon ancien supérieur.** »

« J'ai subi un harcèlement féminin, signalé à ma hiérarchie, durant 1 an sur mon lieu de travail et la personne est toujours en poste. Les deux secrétaires ainsi que moi avons subi des dégâts psychiques et physiques. Le rectorat en a été informé mais rien n'a changé. J'ai été en congé longue maladie. »

« **J'ai été agressée verbalement par ma supérieure.** »

« Je ne rencontre aucune difficulté relationnelle avec mon supérieur direct, c'est l'encadrement niveau académique qui est en dessous de tout, qui nous méprise au plus haut point. Il nous manque plus de 10 personnes dans notre département ».

« **Il y a encore trop de difficulté à prendre en compte le harcèlement car la hiérarchie ne désavoue pas les chefs de service** »

LES VERBATIMS

« Il est dommageable que les supérieurs hiérarchiques ne comprennent pas qu'une bonne ambiance au travail est bénéfique pour tous et que des connaissances du management sont primordiales pour une bonne performance des agents. »

« **La qualité des encadrants ne cesse de se dégrader, et on affronte désormais des personnes qui ont tout vu tout entendu et qui savent mieux que les personnes de terrain qui ont l'expérience** ».

« Le volume de travail a augmenté suite à des bascules entre services. La volonté de l'ensemble des acteurs d'améliorer nos outils de travail est réelle, mais ne comprenant pas vraiment notre métier ils se fourvoient parfois ».

Pour 61% des collègues dans les EPLE la relation élève/adulte s'est dégradée dans la même période.

Cet état de fait, tend le climat pour les agents administratifs. Dans les EPLE, 6% d'entre eux reconnaissent avoir déjà été victimes de menaces physiques, c'est moitié moins aux Rectorat et DSDEN, où les menaces verbales sont très fréquentes 39% (contre 26% dans les EPLE).

LES VERBATIMS

« Les usagers ont une mauvaise image de la fonction publique et de l'efficacité de notre travail et ne manquent pas de nous le dire ».
« La charge de travail, elle est de plus en plus conséquente. On se retrouve avec une foison d'applications que l'on doit maîtriser [...] on oublie très souvent que derrière un « clic » [...] il y a eu tout un travail en amont avant de valider ».

7. RESENTI SUR LES CONSÉQUENCES

Il s'agit là, après avoir évoqué différents aspects, de tenter de réaliser un bilan global. **Pour 65% des collègues, leurs conditions de travail se sont dégradées.**

A la question « En partant ou en rentrant du travail, je ressens parfois une forte colère et/ou l'envie de pleurer sur mon lieu de travail », 52% ont répondu oui ! Pour 54%, leurs conditions de travail entraînent des répercussions sur leur vie privée ce qui a une influence sur leur état de santé (63%). Au demeurant, c'est dans seulement dans 25% des cas que les agents se sont vu prescrire un arrêt maladie en relation directe avec leur travail (30% dans les EPLE contre 19%).

Face à ces difficultés, 32% ont fait appel à leur hiérarchie mais parmi eux moins d'un quart (24%) ont obtenu l'aide qu'ils attendaient.

36% envisagent une mutation à cause de leurs conditions de travail. Ce chiffre faible résulte d'une double réalité : d'une part les postes s'amenuisent et rendent de plus en plus difficile un changement d'affectation et d'autre part comme dit l'adage « l'herbe n'est pas plus verte ailleurs ». **Une solution « d'exit » largement envisagée est de changer de métier pour 52%.** Ici, la tendance est plus marquée aux Rectorat et DSDEN : 59%. En tous cas, plus de la moitié des agents (52%) considèrent qu'ils ne pourront pas faire ce travail jusqu'à la retraite !

Enfin, à la question « **Le sujet de la souffrance au travail est tabou dans mon service/établissement** » : **47% répondent oui.**

LES VERBATIMS

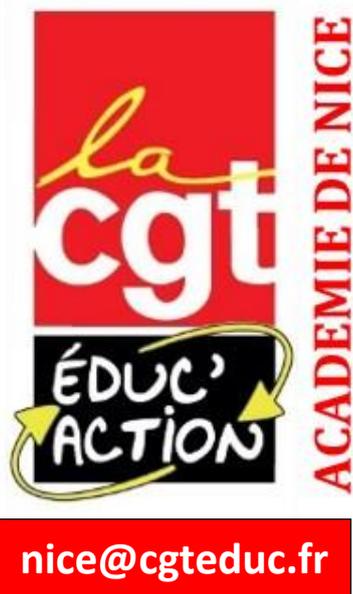
« Il est très difficile de parler de [conditions de travail] sur son lieu de travail, on a vraiment l'impression d'être un ovni, les personnes ne vous écoutent pas, ça les gonfle !!!! Vous les entendez souffler intérieurement et ensuite rigoler entre elles !!! En effet, la charge de travail reste, hélas, un sujet tabou car il pénalise l'agent capable d'évoquer le sujet ».

« De nos jours, il devient de plus en plus difficile de changer d'affectation car les postes administratifs s'amenuisent donc on se maintient sur le lieu où l'on a été nommé ».

"J'ai connu un burn-out en 20xx dû à une surcharge de travail. [J'ai repris le travail il y a quelques semaines] ... à nouveau surmenée, surchargée, je pleure j'angoisse... ; il y a trop à faire, débordée. »

« Tiendrai-je jusque à la retraite ? C'est clair que non »

[htt](#)



la
cgt

ÉDUC'
ACTION

POUR ELLES, POUR EUX, POUR NOUS,
LE CHOIX DU COLLECTIF !

du 29 NOVEMBRE

au 6 DÉCEMBRE 2018

JE VOTE CGT

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

de la FONCTION PUBLIQUE



AUGMENTER NOS SALAIRES !

- Début des grilles à 1800 euros net minimum pour tous les personnels et revalorisation immédiate de 400 euros ;
- augmentation significative et immédiate de la valeur du point d'indice ;
- abrogation de toutes les formes de rémunération au mérite, dont le RIFSEEP et le PPCR.

GAGNER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES !

- Égalité salariale et suppression des discriminations dans le déroulement des carrières : fin du plafond de verre ;
- lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail ;
- mise en œuvre d'enseignements qui déconstruisent les préjugés de genre.

AMÉLIORER NOS CONDITIONS DE TRAVAIL !

- Réduction du temps de travail pour tous et toutes ;
- des moyens pour une réelle politique de prévention pour le bien-être au travail ; suppression du jour de carence ;
- des créations de postes pour répondre aux besoins et la titularisation immédiate des précaires sans condition de concours ni de nationalité.

DIPLÔMES, QUALIFICATIONS : ÉMANCIPATION !

- Une formation initiale délivrant une culture commune et des diplômes nationaux ;
- des diplômes permettant l'insertion professionnelle et le libre choix des poursuites d'études ;
- reconnaissance des qualifications, des diplômes dans les grilles salariales.