

REVENDEICATIONS : il est temps d'agir !

La CGT réfléchit au sens de nos missions et élabore des propositions concrètes pour améliorer notre quotidien de travail.

Nos revendications immédiates

- Un plan de résolution des RPS mis en évidence par l'enquête
- La mise en place d'indicateurs visant à identifier les conditions de travail dégradées.
- Une vraie cellule d'alerte : possibilité d'extraire les agents en souffrance et non culpabilisation de ceux-ci
- Des conditions de travail décentes : **respect des temps de travail, droit à la déconnexion, accessibilité, locaux suffisants...**
- Élaboration avec les personnels des programmes de travail et publication par direction.
- **Travail sur ordinateur** : un plan de prévention avec un suivi médical annuel comme le prévoit la législation.



Burn out, Bore out, Brown out... Prendre de la poudre de perlimpinpin ou choisir les propositions de la CGT

Innovons pour améliorer les conditions de travail

- Effectifs : **des créations de postes** à hauteur des besoins
- Une diminution des horaires : **32 heures et la semaine de 4 jours**, c'est suffisant et permet de partager le travail
- Une organisation du travail décloisonnée, collaborative et participative avec des temporalités réellement dédiées au travail d'équipe ou collectif.
- **Des collectifs de travail** pour mieux penser le service public.

**C'est le travail qui doit changer !
Votez CGT !**

CGT Educ'action administration centrale

Nous contacter : cgteducation.syndicat-ac@education.gouv.fr
Secrétaire général : Claude Marchand (5 14 83)
Nos infos en ligne : www.cgteducationac.fr

CGT Educ'action Centrale

@CgtEducAC

Élections professionnelles
Fonction publique d'État

**JE VOTE
CGT**
6 DÉCEMBRE
2018



Risques psycho-sociaux : c'est le travail qui doit changer !

Notre administration craque de partout : **pas un jour sans que les militants CGT ne soient alertés par des agents en souffrance**. Les « risques psycho-sociaux » ou RPS sont le risque professionnel majeur auxquels sont confrontés les agents de notre ministère. Quelles réalités différentes recouvrent-ils dans notre administration ? D'où vient cette souffrance au travail ? A quoi peut ressembler un vrai plan de prévention des RPS ? Autant de questions auxquelles nous vous proposons de répondre...

CONSTATS : Burn out pour les uns, bore-out pour les autres, mépris des personnels et manque de considération à tous étages...

Derrière le terme de « RPS » ou « risques psycho-sociaux », se cachent **des situations très concrètes, parfois dramatiques**. Collègues harcelés et méprisés, collègues débordés (burn out), collègues en proie à la perte de sens (bore out ou brown out)... Toutes les configurations existent et elles sont bien trop fréquentes.

Épuisement : le surmenage frappe de nombreux services

Urgence permanente, pics d'activité non anticipés, sur-sollicitations, dépassement des horaires, épuisement : **on ne compte plus les services en sous-effectifs. Cela produit de vrais situations de surmenages** (burn out), avec des collègues qui n'arrivent plus à prendre leurs congés, culpabilisent de ne pas réussir à faire face aux commandes, ne sont pas fiers de ce qu'ils produisent.

Dans d'autres : perte de sens et manque d'autonomie

Manque d'autonomie, hiérarchie infantilissante, procédures exagérément lourdes et démotivantes, tâches répétitives, manque de considération... **Dans d'autres services, au contraire, les agents ne sont pas intégrés aux décisions de travail, on nie leurs compétences**. Ils subissent des injonctions contradictoires, et trop souvent, voient que leur avis n'est pas pris en compte.

Brimades, humiliations, pressions variées : finissons-en !

Enfin, parmi les situations de souffrance au travail, il y a aussi des **collègues victimes de harcèlement, d'humiliations ou de discriminations**. Ces pratiques illégales prospèrent lorsque l'organisation du travail favorise la concurrence entre collègues et l'individualisme ou quand elle est défaillante. Ces situations sont d'autant plus violentes qu'elles s'accompagnent trop souvent, parmi l'encadrement, d'un sentiment de totale impunité.

Deux poids, deux mesures

Depuis quelques mois, l'administration multiplie les sanctions disciplinaires à l'égard des agents. Elle a même prononcé deux révocations d'agents de catégorie C pour des faits finalement minimes. Dans le même temps, quelques encadrants ont pu avoir des comportements scandaleux sans être inquiétés (harcèlement, insultes...). Quand une situation de harcèlement est avérée, la solution consiste généralement à déplacer les victimes et promouvoir les encadrants harceleurs. Ça suffit !

Retrouver la question du sens : un besoin pour tous les agents

Etre en permanence débordé, avoir le sentiment de ne plus arriver à effectuer un travail de qualité, venir au travail « la boule au ventre » sont autant de manifestations de la souffrance au travail. La question du sens du travail est essentielle : le sentiment du travail « bien fait et utile » participe de la santé mentale et physique. Yves Clot, psychologue du travail, le résume bien : « *la souffrance au travail survient lorsqu'on se trouve empêché de le faire bien et non du travail lui-même* ». Dans le service public, la question du sens de nos missions est plus centrale encore...

DIAGNOSTIC : c'est l'organisation du travail nous rend malades

Une situation préoccupante et généralisée

Loin d'être marginales ces situations de souffrance au travail **touchent une majorité des collègues**. N'importe quel collègue, bien vu à un moment, bien inséré dans son service, peut se retrouver en mal-être dans son travail, au moment d'un changement de hiérarchie ou lors d'une intensification d'activité...

Deux indicateurs permettent de mesurer la diffusion de ce mal-être au travail :

3 chiffres clés de l'enquête RPS menée par le CHSCT

- 61% des agents dépasse l'horaire hebdomadaire réglementaire
- 59% sont confrontés à des situations de tension
- 31% des collègues appréhendent de venir au travail

Voir notre bilan de l'enquête sur notre site internet : www.cgteuactionac.fr

- Trop de collègues d'abord n'arrivent pas à poser l'intégralité de leurs congés : **1 jour de congé sur 5 n'est pas consommé** au sein de notre administration.

- **Plus de 10% des effectifs consultent le service médical pour des situations de mal-être**. En 2017, on dénombre 81 consultations médicales pour RPS et 342 consultations infirmières pour « écoute et réassurance », soient 423 consultations pour 3341 agents ! **Les consultations pour RPS ont explosé + 26% en 2017** alors même que le nombre de visites médicales diminuent...

Quand c'est le travail qui dysfonctionne

Plutôt que de parler uniquement de « risques psycho-sociaux », la CGT revendique de poser la question de l'organisation du travail. Oui, le travail peut entraîner des pathologies psychiques (dépression, anxiété généralisée, stress traumatique et post-traumatique...), mais leurs causes sont loin d'être individuelles : ce ne sont pas les individus qui ont des problèmes psychologiques, elles sont **le résultat de dysfonctionnements dans l'organisation du travail**. **Les agents sont en souffrance, mais c'est le travail qui est malade**.

La baisse d'effectifs continue à la source du surmenage

En 20 ans, l'administration centrale a perdu près de **1000 postes**, soit près d'un quart de ses effectifs. Même si ses missions ont évolué, cette perte de 1000 agents se ressent dans l'ensemble des services. Et ça ne va pas en s'arrangeant : **73 suppressions d'emplois sont annoncées pour 2019 !**

Emprise du cabinet sur les services, « task-force » : attention danger !

Dans certaines directions, le cabinet passe directement des commandes auprès des services, ce qui **soumet les agents à des pressions terribles**. Pour mener les réformes tambour battant, le cabinet crée des « task-force » passant commandes aux services dans une urgence incompatible avec la nature de nos missions qui s'inscrivent dans la durée. Les demandes successives de notes décontextualisées conduisent ainsi à une perte de sens dans le travail. **Les collègues sont dépossédés de leur expertise** et contraints à fournir un travail n'utilisant pas leur expérience.

Prestataires, consultants : quand les agents sont écartés

Pour pallier les sous-effectifs chroniques, nombre de tâches sont confiées à des prestataires. Cette solution est non seulement coûteuse financièrement, mais aussi humainement pour les collègues qui doivent écrire des cahiers des charges, examiner les offres, puis former les intervenants... **Dans le pire des cas, de nombreuses décisions sont laissées aux mains de prestataires**, soit faute de temps humain pour les encadrer, soit en raison de leur malléabilité face aux changements de directions imprimés par nos dirigeants.



Pour comprendre cette problématique de l'épuisement professionnel, la CGT Educ'action administration centrale a eu le plaisir de recevoir le 21 mars 2018 le député François Ruffin pour nous présenter sa proposition de loi visant à « reconnaître comme maladies professionnelles les pathologies psychiques » liées au travail.

Un exemple : Un chantier laissé aux mains des prestataires sans écouter l'expertise des collègues : **SIRHEN !** Résultat une gabegie financière et un système qui ne marche toujours pas !

Quand la « valse des chefs » produit de l'épuisement

Il est à relever aussi des cas de souffrance collective, liées à la « valse des chefs ». Dans certaines directions, les chefs de bureaux sont de jeunes administrateurs venus pour faire carrière, qui tentent en deux ans, trois au plus, de réaliser un maximum de dossiers. Les collègues sont sous pression permanente, les équipes s'épuisent, les collègues cherchent au plus vite une autre affectation. Résultat : la mémoire des bureaux se perd, les procédures sont mal définies et le travail est mal fait...

La non-reconnaissance de la qualité du travail

Malgré une pression toujours plus forte de la charge de travail et une demande d'adaptabilité incessante, les agents n'ont aucune reconnaissance de leur travail, aucune récompense pour leurs efforts : **salaires en berne, promotions inexistantes, formations en baisse**.

PROPOSITIONS : développer enfin une politique de prévention des risques psycho-sociaux

Dès 2010, la CGT a été moteur sur le chantier dit des « RPS » (risques psycho-sociaux) à la centrale, plaidant pour leur reconnaissance. A la suite de l'[accord cadre Fonction publique du 22 octobre 2013](#), la CGT a exigé de l'administration un vrai travail sur les RPS. Plus de 5 ans après, nous sommes d'une vraie prise en charge des cas de souffrance au travail et d'une vraie politique de prévention de ces risques !

2014-2018 : une prise en compte en trompe l'œil par l'administration

L'administration a proposé en novembre 2014 [un dispositif de prévention des RPS](#) au sein de notre administration centrale qui consiste principalement en une adresse mail à laquelle les agents peuvent écrire en cas de difficultés. Mais les messages restent trop souvent sans réponse ou sans prise en charge concrète de leurs difficultés.

Il a fallu attendre le printemps 2018, soit près de 4 ans après le lancement du dossier RPS, pour qu'une enquête anonyme sur les conditions de travail au sein de l'administration centrale soit lancée... Pourtant la mise en place d'une enquête pour disposer de données objectives sur la situation en matière de RPS était un prérequis essentiel.

Il est temps de prendre le sujet des RPS au sérieux !

La question de la souffrance au travail est sérieuse : l'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail).



Avec la CGT, prévention des RPS et collectifs de travail au service du bien-être des agent-e-s

L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher. **Cette obligation est une obligation de résultat** (Cour de cassation, chambre sociale, 22 février 2002, pourvoi n° 99-18389), c'est-à-dire qu'en cas d'accident ou de maladie liée aux conditions de travail, la responsabilité de l'employeur pourra être engagée.

Chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Le manquement à l'obligation de sécurité de résultats constitue **une faute inexcusable** de l'employeur lorsque celui-ci :

- avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé ;
- n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Une illustration de l'individualisation et de la tentative de culpabilisation : Désormais quand un agent ose se plaindre de ses conditions de travail, l'administration propose un renvoi devant une commission médicale pour vérifier qu'il est « apte » au travail !