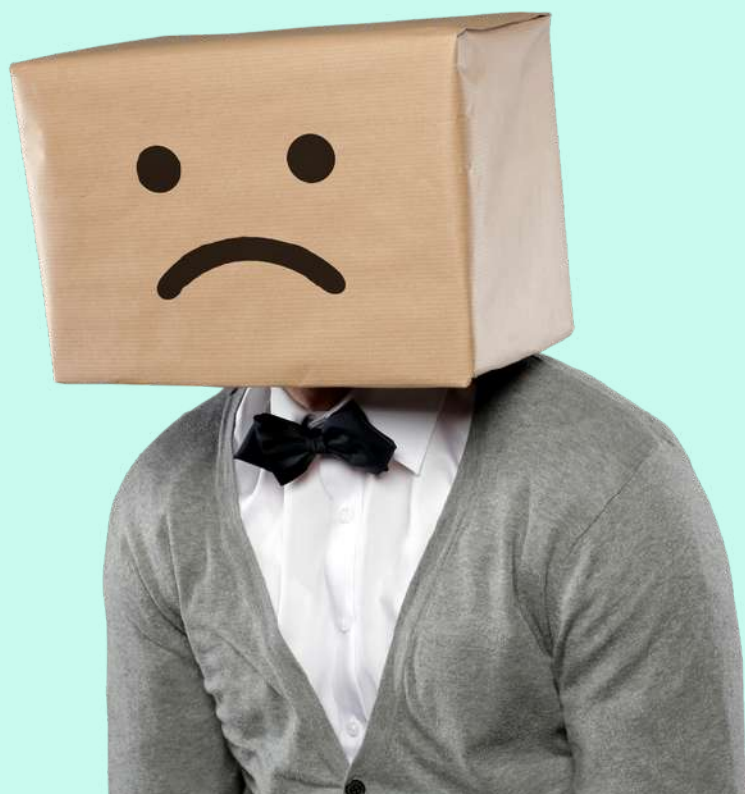


ENQUÊTE 2024 CONDITIONS DE TRAVAIL ÇA SE DÉGRADE !

Fonction
publique
UTILITÉ
PUBLIQUE

La nouvelle édition de l'enquête sur les conditions de travail au sein de l'administration centrale est arrivée ! Et le moins que l'on puisse dire, c'est que **les conditions de travail se dégradent de manière globale depuis la dernière enquête de 2019**. C'est particulièrement prégnant pour la DELCOM, la DEPP, le BDC, le SG (regroupé avec la DREIC et le SDS), les services communs DGESIP-DGRI. A noter que dans 60% des directions, 40% des réponses s'écartent assez fortement de la moyenne générale pour exprimer un avis négatif.



Mettre en perspective 2024 au prisme de l'enquête 2019 et de l'enquête de la DARES

Les conditions de travail s'apprécient ou se déprécient dans le temps. **Les résultats de 2024 doivent être mis en regard de ceux de 2019**, même si certaines questions ou formulations ont évolué, notamment à la demande de la CGT pour pouvoir être également **mises en relation avec l'enquête "Conditions de travail" de la DARES sur l'ensemble des actifs** (privé + public). Nous regrettons malgré tout l'absence de questions sur la formation continue et les logiciels et programmes informatiques. Au vu de la place de l'informatique dans notre travail, ce type de question aurait été largement pertinente. Le déploiement de RenoiRH et ses impacts sur la charge de travail des collègues l'a bien montré.

Des périmètres de restitution à prendre avec précaution

La déclinaison par direction de cette enquête est intéressante mais nous ne pourrions pas pousser très loin l'analyse car la restitution 2024 a des périmètres problématiques. Pourquoi DGESIP et DGRI (soient 397 répondants) sont regroupées ensemble ? Idem pour DREIC, SDS et équipe d'appui du SG ? Nous avons exigé des données affinées. **En 2019, l'enquête avait donné lieu à des restitutions par service** pour la DGESCO, la DGRH et le SAAM, ce qui aurait été utile. Enfin le taux de réponse est en baisse passant de 56% à 53%. **Est-il l'expression d'une résignation des collègues face à la dégradation des conditions de travail ?** Peut-être aussi une réponse à l'inaction de l'administration en matière de prise en charge des situations de souffrance au travail ?

Analyser l'enquête par le prisme du sens du travail

Coralie Pérez et Thomas Coutrot dans leur ouvrage issu de l'enquête Conditions de travail de la DARES, *Redonner du sens du travail* dégagent **trois dimensions pour saisir le sens du travail** :

- **Utilité du travail** : le sens du travail par rapport à une finalité à atteindre dans le monde objectif
- **Cohérence éthique** : le sens du travail par rapport à des valeurs dans le monde social. questionne la souffrance liée à un travail empêché en raison soit des conflits de valeurs ou des modalités de travail imposées
- **Capacité à mobiliser ses compétences professionnelles et à en développer de nouvelles** : le sens du travail par rapport à l'accomplissement de soi. Il s'agit d'appréhender la manière dont le travail transforme celui qui le réalise et d'interroger l'organisation du travail.

Utilité du travail :

Sens du travail et fierté du travail bien fait

Sur l'utilité du travail, les valeurs se dégradent énormément depuis 2019 ! Vous êtes 65% à reconnaître que vous faites souvent ou toujours un travail utile, mais bien moins nombreux qu'en 2019 (78%). Ce sentiment varie fortement selon l'âge (*les collègues de moins de trente ans ne sont que 53,8% dans ce cas de figure*) et selon les directions (DELCOM 50%, DS 52,2% et DE 42,7%). De même, **seulement la moitié d'entre vous (49%) dit éprouver souvent ou toujours la fierté du travail bien fait**, là aussi un sentiment qui s'émousse fortement par rapport à 2019 (75%).

42%

considèrent avoir une quantité de travail excessive
C'est +6 points par rapport à 2019 !

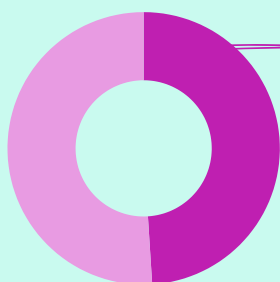
47%

estiment ne pas avoir des collaborateurs ou des collègues en nombre suffisant

51%

dépassent de + d'une heure quotidienne le temps de travail réglementaire

Un travail empêché en raison d'ordres contradictoires ou d'interruptions intempestives et un travail source de tension ou d'énervement et parfois d'appréhension.

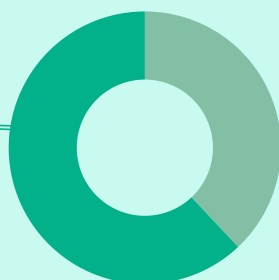


49,8%

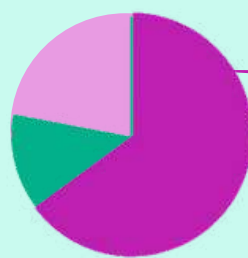
Un collègue sur deux est souvent ou toujours interrompu dans son travail

62%

des collègues estiment que les pics d'activité sont rarement ou jamais anticipés



Un travail considéré comme utile tout en étant soumis à de fortes contraintes de temps et à une quantité excessive. Dès lors, c'est aussi **un travail qui ne permet pas d'éprouver la fierté du travail bien fait.**



65% considèrent qu'ils font un travail utile



78% c'est 13 points de moins qu'il y a 5 ans !

Quantité de travail et temps nécessaire

Cette appréciation doit être mise en regard des conditions dans lesquelles vous exercez. **Vous êtes nombreux à estimer avoir trop de travail** (42,6%, soit plus de 6 points de plus qu'en 2019). 42% ne disposent pas du temps nécessaire pour effectuer son travail et 47% estiment leur service en sous-effectifs. A noter que vous êtes plus de 50% à dépasser régulièrement de plus d'une heure le volume horaire quotidien réglementaire. **Vous êtes 55% à être sollicités en dehors des horaires de travail.** Le taux monte même à 60% pour les agents de + de 50 ans.

Cohérence éthique :

des commandes trop souvent contradictoires

Si vous êtes une large majorité à dire que vos objectifs sont clairement définis (76%), **vous êtes plus de la moitié à constater qu'il vous arrive de recevoir parfois, souvent voire toujours des instructions, des ordres ou des demandes contradictoires** (*plus marqué encore pour les collègues de la DELCOM, de la DGESCO, de l'IHE2F, des services communs DGESIP-DGRI, de la DS et du SG*). Vous êtes une minorité (38%) à considérer que les pics d'activité sont souvent ou toujours gérés et anticipés, contre 42% en 2019. En lien, près d'un agent sur deux estime (49,8%) être interrompu régulièrement au cours de votre travail par des tâches non prévues.

Valeurs personnelles et tension au travail

Vous êtes **25% à déclarer être amenés à faire des choses qui vont à l'encontre de vos valeurs personnelles**. Là encore, c'est + qu'en 2019 (+5 points). Ce sentiment varie selon les directions : il monte à 39.9% pour la DELCOM, 33.8% à la DGESCO, 34.2% à la DS et 32% à l'IHE2F. Ces données sont à mettre en parallèle avec le fait que seuls 17% d'entre vous disent n'être jamais énervés ou tendus (contre 59% en 2019). **Vous n'êtes que 47,3% à ne jamais appréhender d'aller au travail**. Sur ce point aussi les résultats se dégradent nettement par rapport à 2019 (70%).



83%

disent être parfois, souvent ou toujours tendus au travail. En 2019, vous n'étiez que 41%.

52,7%

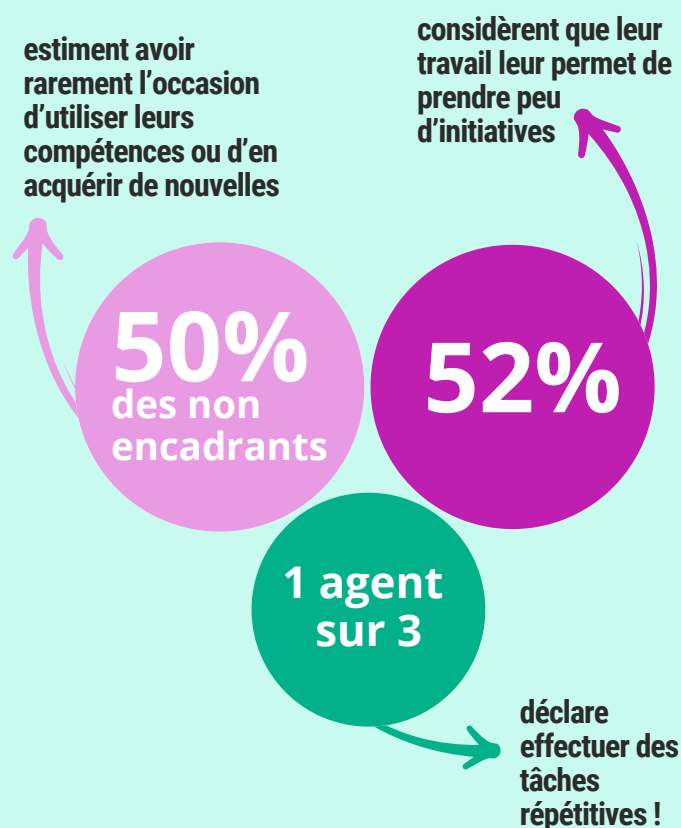
appréhendent parfois, souvent ou toujours d'aller au travail. Ils n'étaient que 30% en 2019 !

25%

déclarent être amenés à faire des choses à l'encontre de vos valeurs personnelles. Vous n'étiez que 20% en 2019

Développement des compétences :

Capacité à mobiliser ses compétences professionnelles et à en développer de nouvelles : **un travail susceptible de générer de la démotivation en raison d'un manque d'autonomie et d'une absence de mobilisation/stimulation des compétences professionnelles**



Un travail peu épanouissant

Un peu moins de la moitié d'entre vous (44%), notamment les non-encadrants (50%), estime avoir rarement l'occasion d'utiliser ses compétences ou d'en développer de nouvelles, contre 25% en 2019. Les personnels plus âgés sont particulièrement concernés. Ils sont d'ailleurs celles et ceux déclarant apprendre le moins de choses nouvelles. Enfin, **plus d'un tiers (34%) déclare effectuer des tâches répétitives**, avec des taux très élevés dans certaines directions. Ce taux monte ainsi à 62% au BDC, 45.8% au SAAM et 42% à la direction de l'encadrement.

Une absence d'autonomie dans le travail

Plus de la moitié d'entre vous (52%) considère que son travail lui permet de prendre peu d'initiatives, là encore les réponses se dégradent de 20 points par rapport à 2019. Cela concerne particulièrement les non-encadrants (60%) et les personnels âgés de moins de 30 ans (61,2%). **Dès lors, on comprend mieux pourquoi deux tiers d'entre vous prennent au moins une journée de télétravail**. En effet, pour celles et ceux qui ne fuient pas un environnement dégradé ou une ambiance délétère, c'est une journée qui leur permet de s'organiser comme ils l'entendent !

Une tension forte entre compétences détenues et mobilisées

Il ressort ainsi de vos réponses une tension entre l'expérience professionnelle détenue, les compétences professionnelles exigées et les missions exercées ainsi que les marges de manœuvre accordées. **Or, c'est bien l'organisation du travail, c'est-à-dire tant les conditions que les modalités dans lesquelles s'effectue l'activité professionnelle, qui donne du sens au travail** : « *le niveau de compétence requis pour le poste, les différentes capacités qui doivent y être exercées, le potentiel de développement de ces capacités et l'acquisition de nouvelles compétences par le travail, la possibilité de développement personnel, d'expression de soi, et l'exercice de son pouvoir de jugement, tous ces éléments contribuent à la qualité du travail d'une manière qui le rend plus ou moins signifiant ou épanouissant pour le travailleur* » (Christophe Dejourn, psychologue du travail).

Un paradoxe révélateur : s'intéresse-t-on vraiment à la qualité de vie au travail ?

L'analyse de cette enquête sur les conditions de travail nous conduit inévitablement à pointer le paradoxe qui consiste à **se soucier de plus en plus de la « qualité de vie au travail » tout en ne cessant de miner, par un mode de management inapproprié, ce qui en constitue pourtant le fondement essentiel : reconnaître en ses collaborateurs des professionnels détenant un métier ou une expertise qui les rend fier·e·s de leur travail** et dévoué·e·s à celui-ci, des professionnels doté·e·s d'une forte conscience professionnelle, et non, comme c'est trop fréquemment le cas, les réduire en simples exécutant·e·s d'instructions formulées par des managers trop peu au fait de la réalité du travail concret.

Nos revendications :

■ Lutter contre la démotivation en renforçant l'autonomie au travail :

La démotivation gagne les collègues à tous les échelons de la hiérarchie, quand les compétences professionnelles ne sont pas suffisamment utilisées, quand les initiatives sont bridées ou quand ils effectuent des tâches répétitives dans une organisation trop hiérarchique ou autoritaire.

- **Un plan "chargé·s d'études"** sur le modèle du plan managérial et du plan secrétaires
- **3 signatures c'est un maximum** : revoir les circuits des parapheurs et déconcentrer dès que c'est possible
- **Co-construction du programme d'activité** : répartition des dossiers et définition des circuits de validation
- **Plan d'actions contre les tâches répétitives** et pour l'anticipation des pics d'activité

■ Garantir le droit à la déconnexion pour tous et toutes

Affirmer le **droit à la déconnexion** pour toutes et tous, y compris pour la hiérarchie intermédiaire, permettant de respecter les temps de repos et de congé ainsi que de préserver l'équilibre vie personnelle et familiale.

- **Suspension des serveurs mails sur plages fixes** pour garantir le droit effectif à la déconnexion
- **Charte des temps contraignantes** pour mettre fin au présentisme

■ Prendre en charge les situations de souffrance au travail

Les signalements de situations de souffrance au travail, qu'elles soient individuelles ou collectives, débouchent trop rarement sur une prise en charge effective et efficace. La mise en place d'un pôle d'accompagnement est un progrès mais ne suffit pas. Le SAAM doit être pilote sur le suivi des alertes collectives pour garantir que les directions agissent et transforment l'organisation du travail.

- **Mise en place d'indicateurs de climat social par direction**
- **Mettre en place les propositions des équipes en souffrance** (et non les écouter puis refuser de les associer aux décisions)
- **Évaluation à 180° agents / encadrants**
- **Déplacement des harceleurs et non des victimes**
- **Sanction disciplinaire des harceleurs**

Contactez nous !

- ✉ cgteducation.syndicat-ac@education.gouv.fr
- 🌐 <http://cgteducac.fr> ☎ 5.31.38
- 📺 [@cgteducac](#)
- 📞 06.65.63.00.42 - Sylvie Aebischer
- 📞 06.16.70.60.37 - Jean de Labrusse