

Mai 2014

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

L'enquête lancée par la Fédération des Sgen-CFDT au premier trimestre 2014 a rencontré un réel succès : plus de 12 000 réponses ! Notre intention était de permettre aux agents d'évoquer leurs conditions de travail. Le volume des réponses, statistiquement significatif, indique avec force le désir de s'exprimer, et d'être entendu, sur ces questions sensibles.

Il y a eu au total 12 685 réponses, dont 10 505 provenant de personnels ITA ou BIATSS, qui étaient les premiers visés par cette démarche.

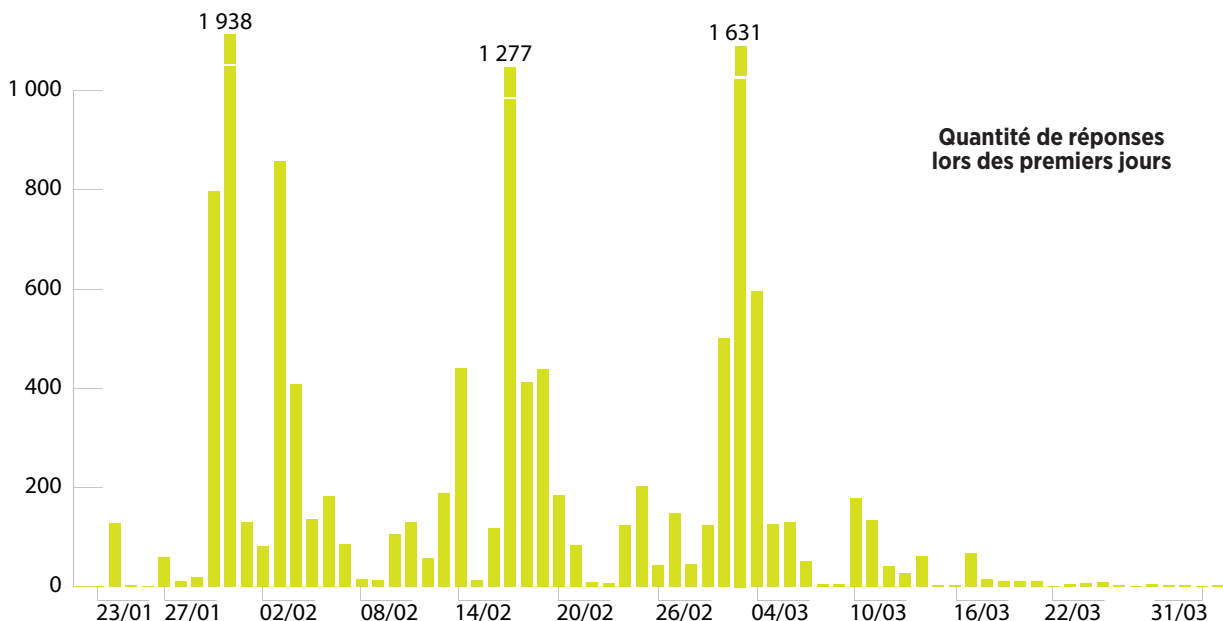
Nous allons nous attacher ici à présenter les principaux résultats de l'enquête concernant ces catégories professionnelles qui font « tourner » le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, même s'ils n'ont pas la visibilité ou la notoriété que partagent enseignants et chercheurs.

Méthodologie de l'enquête

L'enquête a été faite par invitation à répondre à un questionnaire en ligne. Cette invitation a touché la quasi-totalité des agents des EPST, mais n'a pu atteindre tous les agents BIATSS des établissements d'enseignement ou des administrations, faute d'outils mis à la disposition des organisations syndicales et qui auraient permis de les contacter de manière exhaustive.

Elle a été bâtie autour de 12 questions et d'un champ libre permettant au répondant d'aborder d'autres points qu'il jugeait importants.

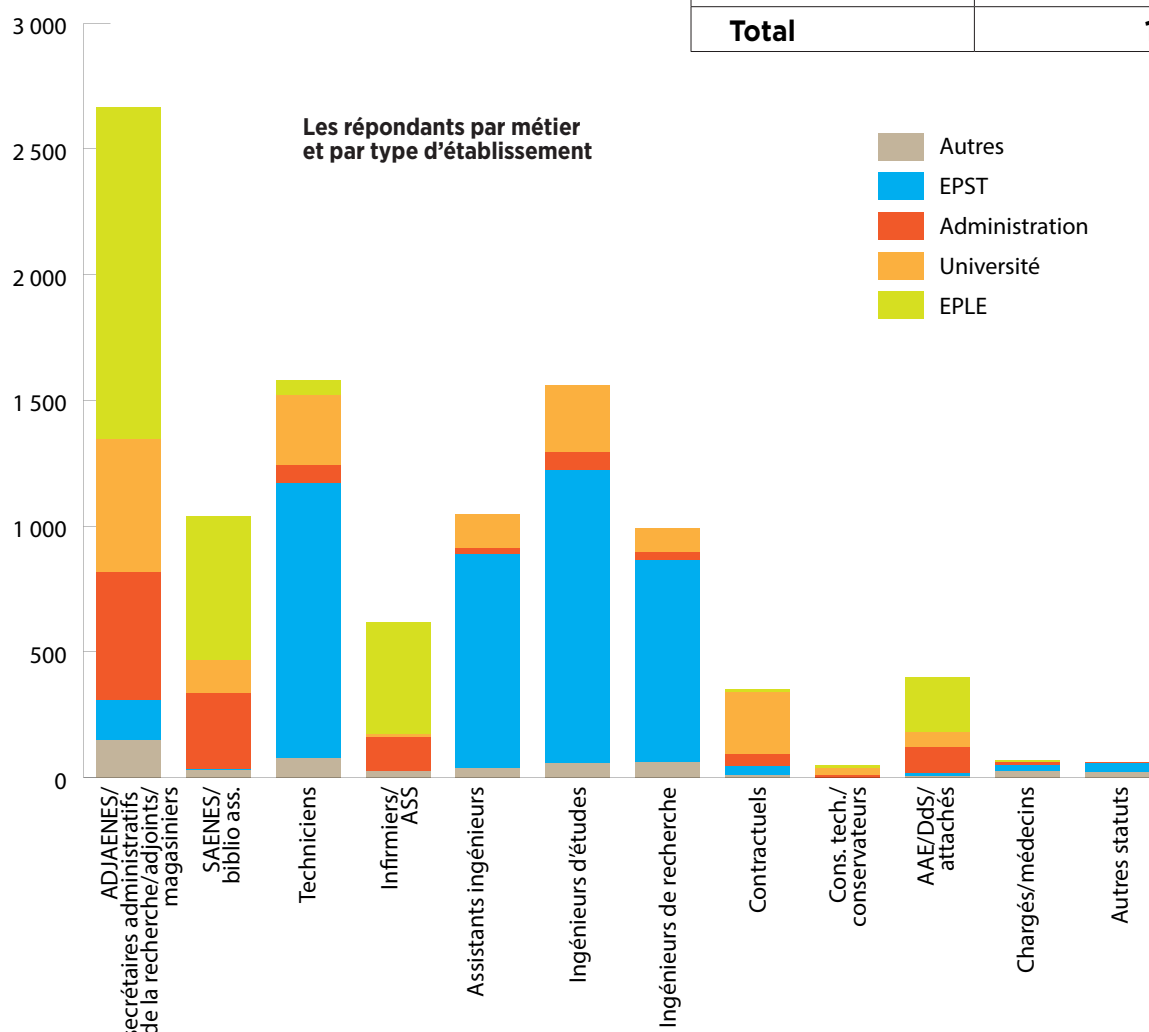
Les taux de réponse sont exceptionnels, surtout pour une invitation faite en ligne, ce qui témoigne d'un vrai désir de s'exprimer, manifesté par de nombreux agents.



Qui a répondu ?

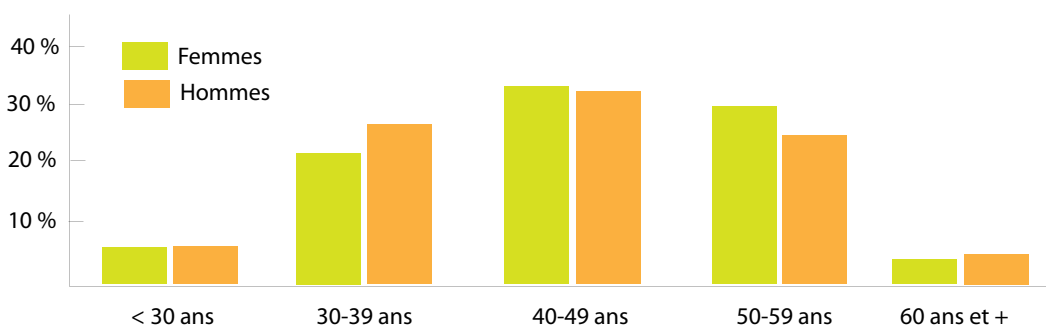
Le grand nombre d'« autres » est une surprise et témoigne d'une diffusion inattendue de l'invitation. Parmi les 696 réponses, 132 venaient de grandes écoles, une centaine du CEA, de l'INRAP, du Muséum, de l'EHESS, ainsi qu'un bon nombre d'enseignants du supérieur.

	Nombre de répondants
CNRS	2 767
INSERM	1 097
EPLE	2 720
Université	2 164
Administration	1 377
Autres EPST	1 783
Autres	696
Total	12 604



Le sexe et l'âge

Une population très largement féminine (71 %), particulièrement dans la tranche d'âge des 50-59 ans (74 %). Une population vieillissante, où les plus de 40 ans représentent plus de 63 % des effectifs.



La forme de cette pyramide des âges est le reflet de la réalité vécue par les agents : les effectifs demeurent globalement constants (voire en baisse dans certains corps) et le renouvellement n'y est fait qu'à proportion des départs à la retraite.

Les lieux de travail et les métiers

Les catégories C et les catégories B représentent 50 % des effectifs. Les femmes y sont clairement surreprésentées (sauf parmi les techniciens).

À noter le volume important des réponses des infirmiers des EPLE, qui sont surtout des femmes.

Chez les catégories A, les ingénieurs et assistants-ingénieurs représentent 35 % des répondants, et les hommes y sont plus nombreux (sans toutefois être majoritaires, sauf chez les ingénieurs de recherche).

Dans la logique des métiers, on trouve une très nette opposition des sexes dans les niveaux de diplôme : les hommes sont surreprésentés dans le groupe bac+5, les femmes dans tous les autres groupes. Enfin, 40 % des réponses proviennent des personnels des EPST (que l'invitation à l'enquête a massivement atteint), 25 % des EPLE, 17 % des universités, et 13 % des différentes administrations.

CHARGE DE TRAVAIL ET STRESS

On constate (sans surprise) que le **travail à temps partiel** concerne presque 21 % des femmes, et moins de 4 % des hommes.

37 % des femmes et 38 % des hommes estiment que leur charge de travail est difficile ou très difficile. La réponse des femmes est plus contrastée : elles sont plus nombreuses à répondre soit « correcte » soit « très difficile ».

Les horaires sont majoritairement jugés compatibles avec la vie de famille, sans nette distinction selon le sexe. Mais cette affirmation doit être nuancée. Elle est fortement posée pour les personnels des universités, et significativement récusée par ceux des EPLE, qui sont les seuls à s'en inquiéter.

D'ailleurs, les horaires ne sont pas aménageables de la même manière pour tous : les possibilités sont bien meilleures dans les EPST ou les universités que dans les administrations ou les EPLE.

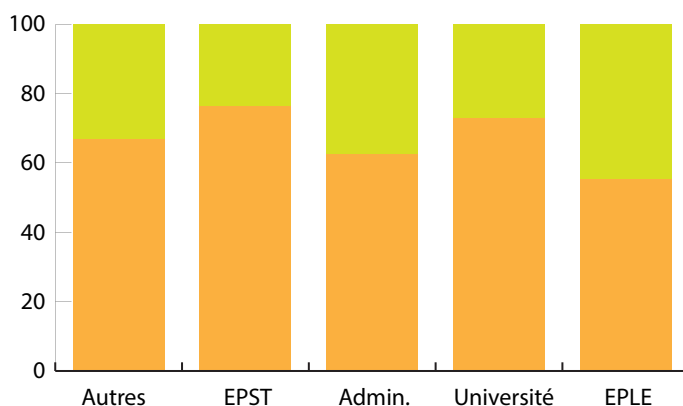
Le fait d'emporter du travail à la maison concerne davantage les hommes, ce qui doit être mis en relation avec leur niveau d'emploi et de diplôme. Et la corrélation se fait parfaitement avec la charge de travail.

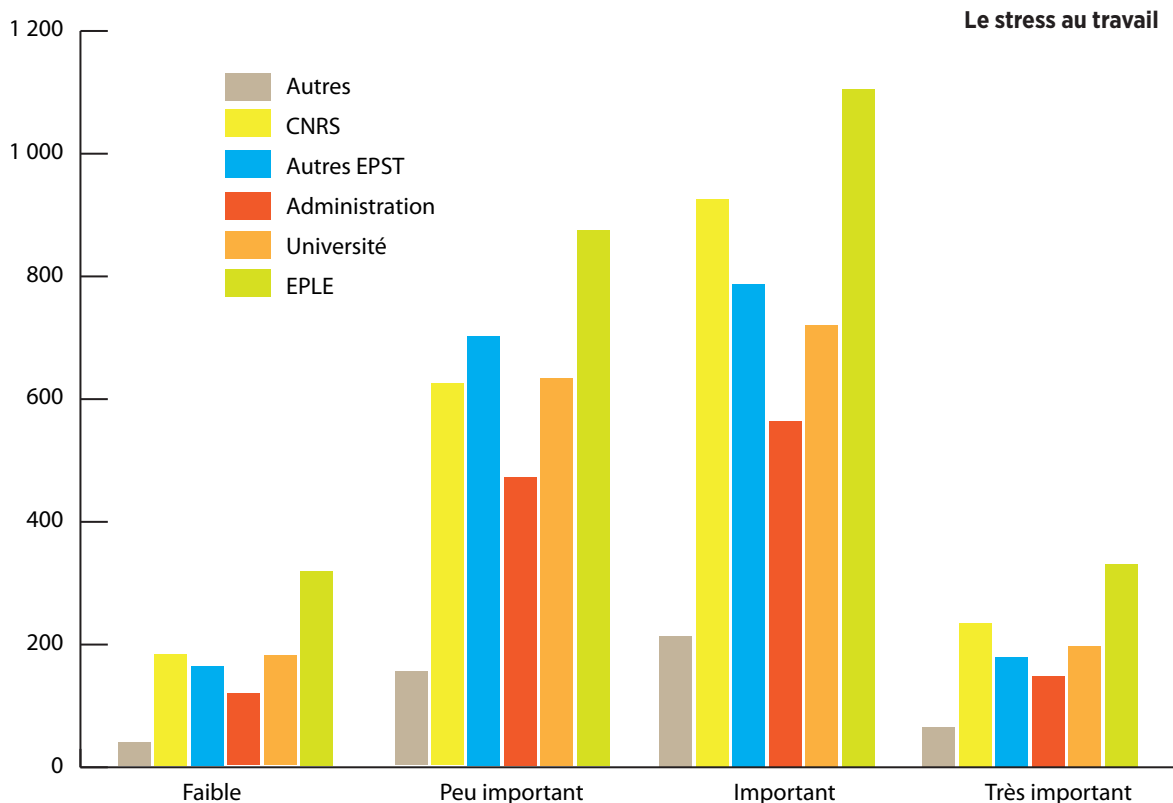
On note que des personnels de catégorie C nous disent emporter également du travail à la maison. **Le Sgen-CFDT s'étonne que les agents dits « d'exécution », aux grilles salariales les plus basses de la Fonction publique, soient contraints à cela.**

L'appréciation sur le stress différencie peu les hommes et les femmes, mais ils sont respectivement 52 % et 56 % à considérer que leur niveau de stress est important ou très important. Sans surprise, celui-ci est parfaitement corrélé à l'appréciation de la charge de travail. Et ces appréciations sont clairement différenciées selon l'établissement de rattachement : 59 % des répondants du CNRS le jugent important ou très important, et 55 % dans les EPLE (écart significatif statistiquement). **Le Sgen-CFDT ne peut que constater que plus de 50 % des personnels, quel que soit leur type d'établissement, déclarent subir du stress au travail.**

Les horaires sont-ils aménageables ?

Non
Oui





PERCEPTION DE L'UTILITÉ DU TRAVAIL ET DE L'AUTONOMIE

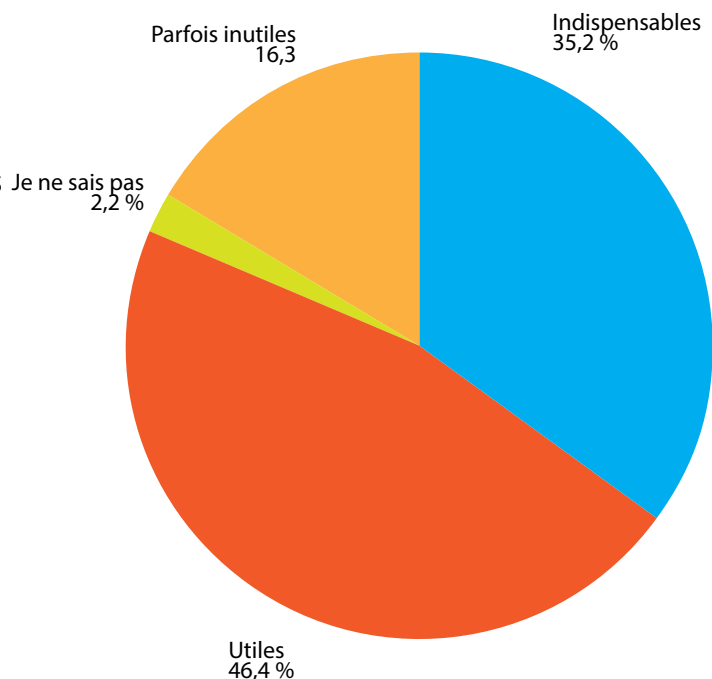
Au total, 82 % des répondants ne doutent pas de l'utilité de leur travail. Mais les femmes en sont significativement plus convaincues que les hommes.

À titre d'exemple, un quart des personnels à l'administration centrale estiment effectuer des tâches parfois inutiles.

À l'inverse, les personnels santé-sociaux jugent plus que toutes les autres filières leurs tâches utiles.

Les personnels de l'administration centrale et santé-sociaux éprouvent des difficultés dues au caractère répétitif des tâches à effectuer.

Pour le Sgen-CFDT, ceci résulte d'une relation hiérarchique très verticale où les instructions viennent d'en haut sans véritables explications. D'ailleurs, dans la moitié des collectifs de travail, les agents déclarent ne pas en recevoir.



Près de 80 % des répondants se déclarent satisfaits de leur autonomie dans leur fonction. Ils sont quand même plus de 6 % à considérer que cette autonomie est trop grande par rapport à leur fonction.

En filtrant les résultats par corps, on peut cependant identifier quelques particularités.

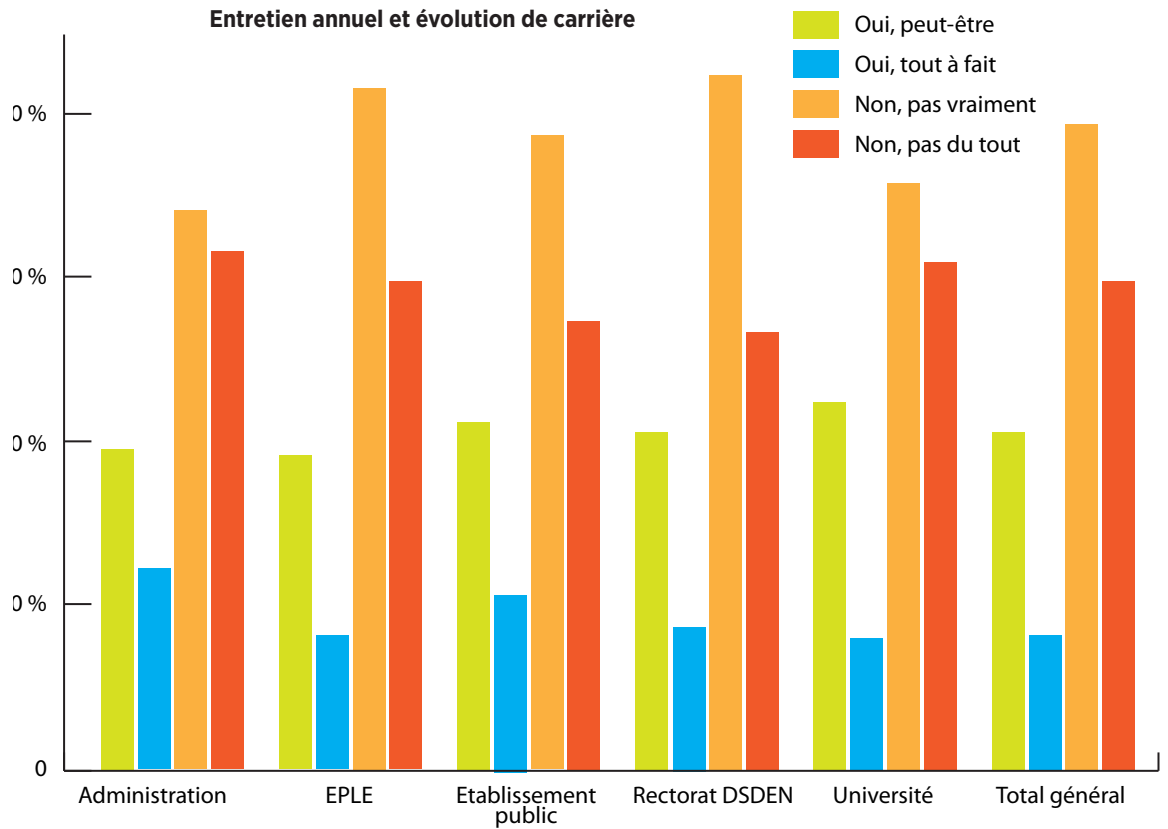
Par exemple, cette problématique concerne très spécifiquement les SAR, les techniciens, les assistants ingénieurs.

L'ENTRETIEN ANNUEL ET LA FORMATION DES PERSONNELS BIATSS

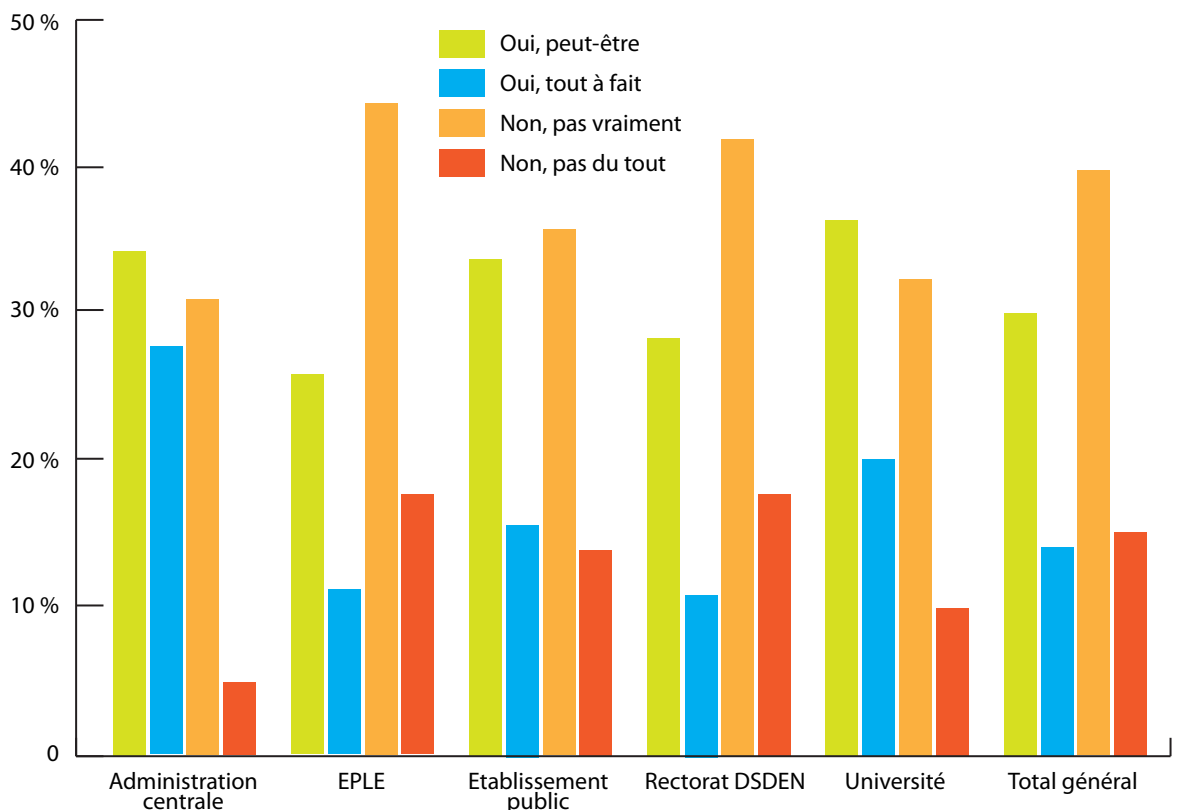
Les résultats de l'enquête faisant apparaître des spécificités particulières pour les personnels BIATSS, nous faisons ici le choix de ne commenter que les chiffres de ces catégories de personnels.

70 % des personnels ne jugent pas l'entretien annuel comme étant une source d'amélioration de leur situation professionnelle.

Le Sgen-CFDT a toujours défendu l'entretien annuel comme moyen d'évolution de carrière des personnels. Malheureusement, les retours des agents confirment nos craintes quant à la mise en œuvre de ce dispositif qui n'est toujours pas utilisé comme il devrait l'être.



Êtes-vous suffisamment formé par l'administration ?



La formation initiale est globalement considérée comme supérieure à la fonction exercée; par ailleurs, plus de la moitié des personnels sont insatisfaits de la formation proposée par l'administration.

Le Sgen-CFDT déplore que l'administration ne forme pas correctement ses agents à leurs missions. Ceci rend ainsi encore plus difficile l'exercice de la mission de service public, réduisant d'autant les perspectives d'évolution de carrière des agents.

La formation permet-elle d'évoluer ?

