



Motion d'actualité

Le travail des agents au temps du Covid

Comme dans beaucoup d'autres secteurs professionnels, la pandémie a bouleversé le travail des agents du service public d'éducation et de formation, de la maternelle à l'université, quel que soit leur métier. Elle a parfois profondément modifié le rapport aux modalités de travail, chacun.e a expérimenté des modalités de travail à distance tout à fait inédites et il y a peu inimaginables.

Lors de la première phase de confinement, les agents se sont investis très fortement pour limiter les conséquences de la crise pour les élèves, les étudiant.e.s, les stagiaires et les apprentis, avec un sentiment parfois de culpabilité, l'angoisse de ne pas faire tout ce qu'il fallait. La violence de ce premier choc, et l'absence d'une véritable concertation sur l'organisation du service public et du travail des agents, ont largement contribué à cette situation. La réorganisation du travail n'a alors pas été pensée, laissant chacun.e tenter d'assurer ses missions seul.e, sans coordination.

Mais une telle mobilisation est humainement impossible à tenir sur le long terme. Cela fait maintenant plus d'un an que la crise sanitaire a commencé, et d'une certaine façon, des routines se sont installées, mais aussi de la lassitude et de la colère tant les agents sont désabusés par rapport à la gestion opérationnelle de la situation sanitaire. Les problèmes organisationnels et logistiques ne sont toujours pas résolus ; les tensions sont encore importantes, et toutes les conséquences en termes d'organisation du travail n'ont pas été tirées. La prise en compte de l'ensemble des enjeux et des réalités de terrain est restée embryonnaire, le niveau central se montrant incapable de percevoir et comprendre les conditions de travail des personnels dans leur diversité. Et actuellement encore, cette réorganisation se heurte à une incapacité à prioriser, à des non-choix, qui se traduisent par un surcroît de travail pour les agents, ce qui renforce les tensions et l'épuisement des équipes : tout doit être fait malgré la crise qu'il s'agisse de travaux informatiques de grande ampleur, comme la mise à jour du SIRH, de la réforme territoriale...

D'autre part, les personnels sont confrontés à des consignes modifiées en permanence, à des protocoles sanitaires successifs inapplicables, en particulier dans l'Éducation Nationale sans même que ne soit posée la question de la charge de travail supplémentaire que ces modifications incessantes représentent. Cela soumet les agent.e.s à des injonctions contradictoires, sources de risques psychosociaux. Les difficultés logistiques perdurent tant sur la fourniture d'équipements de protection de qualité et en nombre suffisant, que pour le déploiement des tests et auto-tests. Le décalage entre la communication gouvernementale et la réalité pour les agents reste profond. Dans le secteur de la Jeunesse et des Sports, il a été impossible d'établir un véritable dialogue régulier sur la situation sanitaire dans les établissements...

Les conséquences de la crise pour l'enseignement supérieur sont aussi très importantes. Pour certain.e.s étudiant.e.s, cela fait plus d'un an maintenant qu'ils n'ont pas eu cours en présentiel, excepté lors de la rentrée universitaire, entre septembre et octobre. Si la mise en place d'un retour une journée par semaine, avec des jauges à 20%, a permis de refaire du lien, une partie des étudiant.e.s n'a pas pu en bénéficier, parce qu'il leur était impossible de continuer à payer un hébergement inutilisé. Plutôt que cette politique de stop-and-go (ouverture complète, puis fermeture complète), il faut apprendre à s'organiser pour durer, et privilégier des options intermédiaires, qui permettent de tenir dans le long terme, en limitant les risques, mais en maintenant les liens. Sortir du tout ou rien, ouverture totale ou fermeture totale. Et gérer dans la durée, dans le cadre d'un dialogue social constructif.

Pour le Sgen-CFDT, le gouvernement doit améliorer la gestion opérationnelle de l'impact de la pandémie sur le service public d'éducation et de formation.

Pour les agents, le Sgen-CFDT exige :

- de nouvelles modalités de suivi et de gestion de la crise sanitaire et de ses conséquences sur le travail des personnels du service public d'éducation et de formation pour en finir avec la logique du tout ou rien, et leur donner de la visibilité et de la sérénité;
- un dialogue social réel pour construire l'indemnisation de la seconde phase d'accueil d'enfants de personnels prioritaires : l'indemnité doit être versée rapidement et via un cadre qui permette une réelle reconnaissance du travail accompli par tous les personnels qui ont contribué à cet accueil;
- l'ouverture de négociation pour instaurer une prime Covid en 2021 dans un cadre plus juste et transparent que la prime 2020 : l'engagement, la surcharge de travail et la tension subie par les agents doit être reconnue;
- l'ouverture rapide de négociation, dans le prolongement des négociations fonctions publiques, afin de passer enfin du travail à distance au télétravail : cadrage, mise en oeuvre et organisation du travail, y compris former, accompagner les cadres à l'encadrement du télétravail, défraiement des agents : il reste encore bien du chemin à faire pour parler de télétravail !