DOSSIER

Agir pour être bien dans son travail

Réalisé par Philippe Antoine, Lætitia Aresu, Tristan Brams, Patrick Figon, Lætitia Grimaldi, Laurent Kaufmann, Jean-François Le Clanche, Vincent Loustau, Aline Noël, Delphine Roger, Ghislaine Stern.

Pour le Sgen-CFDT, le travail, individuel et au sein de collectifs de travail, doit être source d'émancipation des personnels.
Pour cela, toutes les conditions du bienêtre au travail doivent être réunies sur les lieux de travail, au sein des collectifs de travail et dans les rapports avec les personnes.
Le dialogue social et professionnel de proximité est donc essentiel pour améliorer les conditions de travail et donner pleinement sens au travail.

Lutte contre les discriminations L'ADN de la CFDT

© Ohmydearlife / Pixabay

Solidarité, égalité, émancipation, démocratie : les quatre valeurs qui fondent la CFDT impliquent la lutte contre les discriminations, le respect de la dignité et de la liberté dans la société et au travail.

Pour le Sgen-CFDT, c'est défendre les droits de tou·te·s sans exclusive et permettre à chacun·e d'agir pour l'amélioration de ses conditions de travail et de vie.

Pourquoi continuer l'action syndicale ? Pour les femmes qui se heurtent au plafond de verre, ou inversement effectuent des tâches de service peu reconnues. Pour que la transidentité ne soit plus un sujet tabou et que le monde du travail permette à chacun·e de s'épanouir et d'être soi-même. Pour des contractuel·le·s reconnu·e·s, aussi en matière salariale. Pour que soient appliqués sur les lieux de travail les principes de liberté de conscience et d'une laïcité respectueuse des choix des personnes. Pour que tout handicap s'accompagne des aménagements nécessaires. Pour le respect du droit à la formation de tous les personnels d'éducation. Parce que la discrimination syndicale menace encore parfois nos militant·e·s sur le terrain…

Nos élu·e·s portent cette question des discriminations sur leurs lieux de travail et dans les instances ministérielles. Les premiers leviers ? La mise en place de cellules d'écoute et de signalement, connues et facilement accessibles. Le respect des lois et règlements bien sûr ! Et la conquête de nouvelles dispositions. Aucun handicap, aucun genre, aucun statut, aucun choix personnel ne doit être stigmatisé et source de dégradation de la qualité de vie au travail. • **D. R.**

LES POLITIQUES DE RATIONALISATION DES EMPLOIS PUBLICS menées depuis plusieurs années, sans réflexion collective sur l'organisation du travail ni prise en compte des besoins des agents, ont entrainé une intensification du travail qui engendre de nombreuses situations de souffrance. De même, les injonctions paradoxales de l'employeur qui prescrit des démarches et des évaluations pour améliorer les résultats de l'institution à certaines échéances, en parallèle de la mise en œuvre de parcours divers qui demandent du temps pour construire la société éclairée de demain, ne permettent plus aux personnels de s'engager et d'agir dans leur travail. C'est là que nait la souffrance.

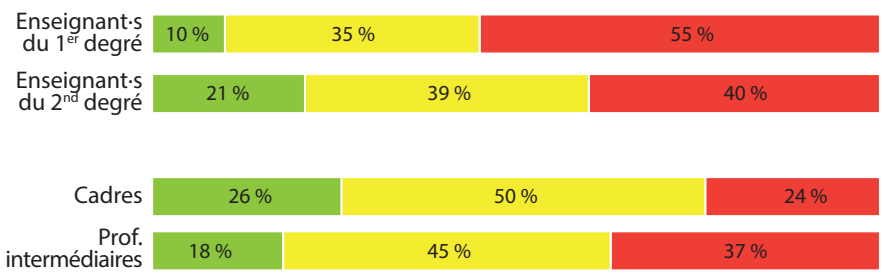
La crise sanitaire de 2020 a amplifié les effets délétères de ces politiques gestionnaires ignorant le quotidien des agents et leurs besoins pour travailler sereinement. La pénurie de candidats dans certains concours de recrutement et l'augmentation des démissions sont une conséquence des plus significatives. Pour le Sgen-CFDT, les personnels pourront retrouver le sens de leur travail en renouant avec le pouvoir d'agir. Pour cela, il est nécessaire d'interroger l'organisation du travail, la gestion des collectifs et leur impact sur la santé physique et mentale. L'action syndicale est un levier pour développer le pouvoir d'agir des personnels et ainsi défendre collectivement une vision partagée du travail, reprendre la main sur la vie au travail et faire prévaloir l'autonomie des métiers et des collectifs de travail face aux injonctions. Trop souvent, ces dernières focalisent l'attention sur les objectifs et les résultats, sans considérer le travail réel pour les atteindre ni l'engagement personnel qui donne sens au travail. L'équilibre entre l'activité professionnelle structurée par les objectifs fixés et la part d'autonomie et d'émancipation laissée aux agents est pourtant essentiel.

La reconnaissance du travail passe par la construction (ou la reconstruction ?) de ce pouvoir d'agir et met en jeu la question du sens même du travail.

PARLER COLLECTIVEMENT… …DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Pour le Sgen-CFDT, l'organisation du travail doit faire l'objet d'un dialogue

Perception de la paie (en %). *En vert, « Bien payé » ; en jaune, « Normalement payé » ; en rouge, « Mal payé ».*



Source : DARES, « Conditions de travail - risques psychosociaux », 2016.

© geralt / Pixabay

IL EST ESSENTIEL QUE CONFIANCE ET ÉMANCIPATION SOIENT AU CENTRE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES.

au sein de chaque collectif de travail (service, école, établissement) : définition des horaires, prise en compte des besoins professionnels et personnels, télétravail, droit à la déconnexion… sont autant de sujets à aborder collectivement au sein d'espaces de dialogue, qu'ils soient mis en place par les chefs de service et d'établissement, ou les inspecteurs de l'Éducation nationale, ou qu'ils soient organisés à l'initiative des personnels pour recueillir les expressions dans le cadre de réunions d'information syndicales. Ces temps nécessaires, trop souvent organisés de façon informelle en dehors du temps de travail, le Sgen-CFDT réclame qu'ils soient intégrés aux obligations règlementaires de service.
Concernant les objectifs du service public d'éducation, les deux ou trois conseils de classe annuels suffisent-ils pour construire des solutions partagées pour répondre aux difficultés repérées ? L'absence de temps de concertation ne contribue-t-elle pas à un sentiment d'impuissance, et ainsi à la démotivation ? Aujourd'hui, la vigilance relative à l'articulation de la vie professionnelle avec la vie personnelle devrait imposer de réfléchir collectivement à une charte des temps : quels horaires de réunion ? À quelle fréquence ?

...DES CONDITIONS DE TRAVAIL

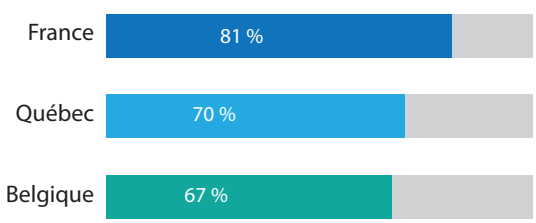
La crise sanitaire et le réchauffement climatique ont remis en avant la question de la qualité de l'air, des espaces de travail et du bâti scolaire. Mais les principes érigés dans l'intérêt des élèves (et peu des personnels) ont du mal à se concrétiser, les collectivités et l'État se déresponsabilisant de manière incessante. Ainsi pour le Sgen-CFDT, il faut user des instances de proximité (conseils d'école ou d'administration), et pourquoi pas du dialogue de gestion* pour interpeler les collectivités sur les besoins en matière de bâti scolaire.

...DE LA GESTION DU OU DES COLLECTIFS DE TRAVAIL

Pour le Sgen-CFDT, il est essentiel que confiance et émancipation, dans le cadre d'un projet coconstruit et partagé, soient au centre des relations professionnelles et hiérarchiques, en particulier au sein des services, écoles et établissements. Le travail en équipe et l'autonomie de

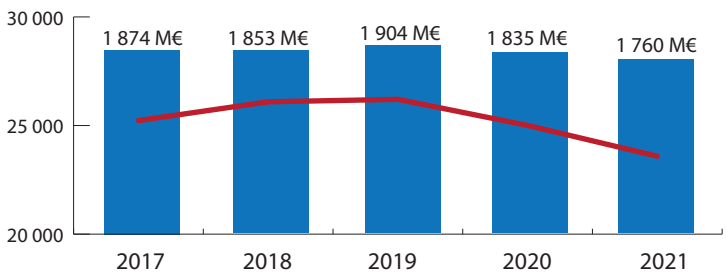
* Discussion entre le chef d'établissement et la collectivité sur le budget de fonctionnement et donc la subvention allouée par la collectivité (crédits pédagogiques, dépenses d'énergie et de matériel pour faire fonctionner l'établissement et les services d'hébergement comme la restauration, l'internat...).

Taux d'enseignant·e·s estimant leur travail « assez » ou « très » stressant depuis le début de l'année scolaire.



Sources : Baromètre international santé/bienêtre du personnel de l'éducation RES-FESP - édition 2021.

Évolution des effectifs du BOP 214 (soutien de la politique de l'Éducation nationale). *Les équivalents temps plein sont en rouge, les crédits en bleu.*



Source : Données de performance 2021 des missions du budget de l'État de 2017 à 2021.

celles-ci, qui donnent sens au travail, doivent remplacer les décisions arbitraires et procédés infantilisants encore bien trop présents. Aussi, la formation des encadrants doit intégrer l'importance de la confiance dans les relations de travail et son organisation.
Pour le Sgen-CFDT, poser ces éléments avec ses collègues, avec les responsables du collectif de travail, c'est déjà engager une action. Vient ensuite le temps du dialogue et de la construction des réponses pour améliorer les conditions de travail.
Indéniablement, une des clés pour changer le travail et le vivre bien, c'est l'action syndicale collective sur les lieux de travail, car ce sont bien les personnels qui savent ce dont ils ou elles ont besoin pour leur travail quotidien. Dans cette perspective, le Sgen-CFDT accompagne et conseille les personnels dans les actions de proximité, lesquelles sont de loin les plus efficaces.

Claudia Senik*
"Un salarié heureux au travail va rester, être plus motivé et plus productif."

* CLAUDIA SENIK, PROFESSEURE D'ÉCONOMIE À SORBONNE UNIVERSITÉ ET À L'ÉCOLE D'ÉCONOMIE DE PARIS, EST AUSSI DIRECTRICE DE L'OBSERVATOIRE DU BIEN-ÊTRE (CEPREMAP) ET MEMBRE DU COMITÉ D'EXPERTS CFDT / FONDATION JEAN-JAURÈS.

© Claudia Senik

Qu'entend-on par « bienêtre au travail » ?

La recherche portant sur le bienêtre subjectif analyse, par le biais d'enquêtes assez standardisées, ce que les gens disent de leur satisfaction. Outre une première question synthétique, « Êtes-vous satisfait·e de votre travail en général ? », et des questions sur les conditions de travail et les risques psychosociaux, on examine des facteurs de bienêtre regroupés en quatre leviers. L'autonomie interroge la latitude décisionnelle dont on dispose — le *double-bind* (fixer au travailleur un objectif ambitieux sans lui donner les moyens de s'organiser pour l'atteindre) étant le pire scénario possible. On note que les salariés sont plus heureux dans les organisations de petite taille, avec une chaine hiérarchique courte. Jouent aussi les perspectives de progression dans la carrière : peut-on espérer évoluer en matière de compétences, de responsabilités, de salaire ? Le capital social, lui, caractérise les relations avec les collègues, le management, et les motifs de reconnaissance, de confiance, d'inclusion, de coopération. Enfin, du fait du réchauffement climatique et des tensions géopolitiques, le sens du travail devient un levier de plus en plus important : le travail permet-il de progresser à titre personnel ? Mais aussi, plus globalement, est-il aussi utile à la société ? À ces quatre leviers, il faut ajouter la question de la rémunération qui détermine le pouvoir d'achat du travailleur, et symboliquement, reflète la valeur accordée par la société au travail et aux compétences.
Ces questionnaires sur le bienêtre subjectif au travail permettent d'évaluer le degré de satisfaction tiré de son travail, et le poids des facteurs. Mais le diagnostic porte sur l'organisation (ses points forts et ses points faibles), et non sur la personne même du travailleur.

Cet indicateur ne se substitue donc pas aux autres…

Il n'est pas question de s'émanciper totalement des mesures objectives (exposition au bruit, aux substances toxiques…) sur les conditions de travail dont on sait si elles sont bonnes ou

© wal_172619/ Pixabay

mauvaises pour les salariés. En revanche, il est intéressant de voir, organisation par organisation, ce qui compte ou non en matière de bienêtre au travail : ici, la hiérarchie est trop rigide ; ailleurs, les demandes d'un certain type de salariés ne sont pas assez prises en compte… Cela permet d'écouter, de réaliser des études précises plutôt que de mesurer des catégories générales partout de la même manière. Dans chaque organisation, il y a des problèmes spécifiques et une culture propre liée notamment à des habitudes communes de travail qu'on ne peut mesurer qu'avec des questions subjectives : ainsi, dans le sondage Gallup sur l'engagement des salariés [1], la réponse à la question « Avez-vous au moins un·e très bon·ne ami·e au travail ? » dit beaucoup sur le climat de travail !

Comment est reçue la notion de bienêtre au travail selon les secteurs public et privé ?

Un salarié heureux au travail va rester, être plus motivé et plus productif. Les entreprises privées s'intéressent d'autant plus à la question du bienêtre au travail que le problème de rotation de la main-d'œuvre s'est accru et que certains secteurs d'activités peinent à recruter. Dans le secteur public, qui rencontre aussi des problèmes de recrutement, où l'embauche de contractuels pose la question de l'insécurité de l'emploi que connaissait davantage le secteur privé, c'est une approche nouvelle mais qui commence à entrer dans les mœurs. Pour exemple, l'enquête lancée cette année par le ministère de l'Éducation nationale pour établir un baromètre du bienêtre des personnels [2]. La démarche d'évaluer le bienêtre au travail peut éveiller la méfiance par peur d'une opération de communication, d'une sorte de *well-being-washing* ; c'est peut-être parfois le cas, mais s'engager en publiant les résultats des analyses collectées a un effet disciplinant pour l'employeur.

Depuis quand la sphère politique s'intéresse-t-elle à cet indicateur ?

En 2009, la France a largement contribué à le populariser avec le rapport sur les nouveaux indicateurs de richesse commandé par le président Sarkozy aux économistes Joseph Stiglitz, Amartya Sen et Jean-Paul Fitoussi [3]. Depuis les années 2010, l'idée que pour évaluer l'impact des politiques publiques, il faut aussi mesurer le bienêtre des gens est devenue complètement légitime, y compris pour le monde politique.

Quel est le lien entre santé au travail et bienêtre ?

Pour l'OMS, la santé est « un état complet de bienêtre physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Quand on place la santé parmi les variables explicatives du degré de satisfaction dans la vie ou au travail, on voit que c'est étroitement corrélé. Dans les deux sens d'ailleurs : une mauvaise santé va diminuer le sentiment de bienêtre, et une insatisfaction au travail avoir des répercussions sur la santé. Les études longitudinales montrent que moins de satisfaction au travail induit un malêtre, des problèmes de santé et un départ de l'entreprise. C'est une alerte. Le bienêtre au travail est un peu le versant positif de la santé mentale négative (stress, anxiété, dépression…) : il donne la capacité d'agir, de s'engager, de trouver du sens à ce qu'on fait… **• Propos recueillis par Aline Noël.**

[1] Comment mesurer l'engagement des employés selon 12 critères : https://urlz.fr/j1Pr

[2] Fruit d'une collaboration scientifique entre la Depp, le Cepremap et le CSEN, le baromètre du bienêtre interroge 200 000 personnels de l'Éducation nationale : https://urlz.fr/j1Pw

[3] Rapport de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social : https://urlz.fr/j1PA

Pour aller plus loin :

L'Observatoire du Bien-être : https://urlz.fr/j1Tu

« Le bien-être en France. Rapport 2020 », sous la dir. de Mathieu Perona et Claudia Senik. Cepremap, février 2021.

Bien-être au travail. Ce qui compte, Claudia Senik, Presses de Sciences Po, 2020.

Lutter contre les discriminations LGBT

« Bénéficier d'un accueil et d'une carrière équitables est indispensable pour se sentir bien au travail. Dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), nous travaillons depuis de nombreuses années sur les questions d'égalité entre femmes et hommes, et nous luttons contre toutes les formes de discriminations. Aujourd'hui, nous avons réussi à faire inscrire dans les plans d'actions pluriannuels des établissements un certain nombre de mesures en ce sens.

Notre objectif est de faire en sorte que chacune et chacun puisse, entre autres : bénéficier d'une équité salariale ; être évalué sans biais de genre ; accéder à des postes à responsabilités ; évoquer sa famille avec ses collègues, quelle qu'en soit la composition, sans peur de stigmatisation ; obtenir le maintien dans l'emploi et un réel accompagnement de carrière lié à une situation de handicap ; bénéficier de l'ensemble des dispositifs d'action sociale sans autocensure (pour les couples de même sexe, demander un congé mariage revient à faire un *coming out*) ; être identifié·e par les collègues et l'administration avec les prénoms et pronoms choisis mais aussi être respecté·e dans sa civilité ; utiliser les sanitaires qui correspondent à son identité de genre…

Le respect de ces mesures rend la présence au travail beaucoup plus facile et permet à nos collègues de se sentir reconnu·e·s et considéré·e·s. »

Laetitia Grimaldi, élue Sgen-CFDT.

© Winterseiter / Pixabay

Il fait trop chaud dans mon lycée !

Avec la succession d'épisodes caniculaires, la chaleur dans les salles de travail est de plus en plus préoccupante, mais des actions syndicales peuvent être menées pour des solutions adaptées à la situation locale.

À Cournon (Puy-de-Dôme), c'est la volonté de la Région de réinstaller les mêmes stores qui a fait réagir. Une vingtaine de collègues – enseignants et agents de laboratoire principalement –, mènent des relevés systématiques de température et consultent les parents d'élèves pour des solutions alternatives. L'accueil de la direction de l'établissement est d'abord bienveillant, en lien avec la labellisation « éducation au développement durable » (EDD), puis plus ambigu au fil des actions du groupe.

Marc Meissonnier, Sgen-CFDT, travaille de concert avec sa collègue de l'Unsa, fédérant au-delà des appartenances syndicales. La chaleur dans les salles est de la responsabilité de notre employeur mais aussi de celle de la collectivité territoriale compétente. Le conseil régional est saisi avec insistance, en particulier au sein du conseil d'administration, et finit par donner suite – au moins en partie – aux demandes. Programmé en 2023, un changement des fenêtres devrait permettre une meilleure ventilation et l'évacuation de la chaleur accumulée pendant la journée.

Un point à prendre en compte alors que se profilent les élections professionnelles de décembre 2022, et début octobre celles qui ont lieu dans chaque établissement scolaire du second degré. • T. B.

Des stagiaires et des services civiques en renfort ?

« Située en REP+, notre école maternelle a accueilli l'an passé 14 élèves à besoin éducatifs particuliers (Ebep), soit 11 % de l'effectif total. En septembre, seuls trois d'entre eux bénéficiaient de la présence totale ou partielle d'un accompagnant d'élèves en situation de handicap (AESH). Sept ont fait l'objet d'une reconnaissance de handicap au cours de l'année. L'accueil quotidien de ces élèves sans aide appropriée est devenu l'une des principales sources de souffrance au travail et d'épuisement des personnels en maternelle. Le ministère a ainsi publié en 2018 un guide sur la prévention des risques professionnels et l'accompagnement des personnels confrontés à des situations difficiles avec des Ebep (https://urlz.fr/j4ct).

Pour prévenir cette situation, nous avons obtenu deux postes de service civique avec pour mission de « contribuer à l'inclusion des élèves en situation de handicap ». Toute l'équipe – enseignants, Atsem, AESH – a contribué à leur accueil et accompagnement. Ils sont prioritairement intervenus auprès des Ebep qui ne bénéficiaient pas, ou étaient en attente, d'AESH. Tous deux, à l'issue de leur contrat, ont postulé pour être AESH.

Ces renforts sont complétés par l'accueil de stagiaires (CAP petite enfance et bac pro Accompagnement, soins et services à la personne) permettant aux collègues de mieux prendre en compte tous les élèves et aux Ebep de bénéficier de l'attention dont ils ont besoin. »

Vincent Loustau, directeur d'école maternelle REP+, élu Sgen-CFDT

© Engin_Akyurt / Pixabay

© Styles66 / Pixabay

Le rôle du collectif

« Les personnels de direction doivent organiser la vie quotidienne de l'ensemble de la communauté éducative : élèves, enseignants, personnels administratifs et techniques, parents.

Pour favoriser le bienêtre au travail de toutes et tous, il faut développer la capacité du collectif à exposer et résoudre les problèmes qui se posent à lui. S'appuyer sur les instances (conseil d'administration, commission d'hygiène et de sécurité-CHS, conseil pédagogique, conseils de vie collégienne ou lycéenne...) permet d'impliquer et de responsabiliser les acteurs.

Bien s'occuper des adultes pour qu'ils s'occupent bien des élèves passe par un accueil personnalisé des nouveaux collègues (visite des locaux, présentation des personnels) pour développer le sentiment d'appartenance ; par la création de moments réguliers d'émergence et de résolution des difficultés ; par le soutien du dialogue syndical en s'appuyant sur les représentants pour connaitre les problèmes.

Favoriser l'expression des élèves et leur rendre intelligibles les sujets qui concernent la collectivité (le budget, la dotation horaire globale) est tout aussi nécessaire.

Enfin, se doter d'outils collectifs de résolution des difficultés, par exemple en ouvrant une ligne de crédit Prévention des risques psychosociaux sur le budget et en valider l'utilisation avec les membres de la CHS, c'est utiliser les instances pour favoriser collectivement la qualité de vie au travail. »

Laurent Kaufmann, principal de collège à Montreuil (Seine-Saint-Denis).

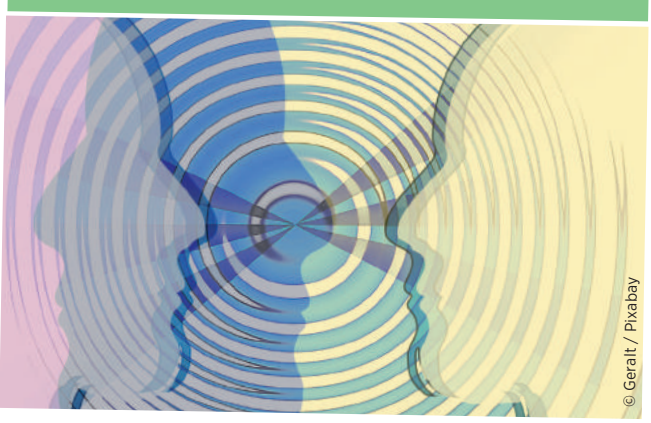
Je suis une richesse. Santé et travail à Aix-Marseille Université.

« J'ai contribué aux discussions de la section syndicale Sgen-CFDT d'Aix-Marseille Université (AMU) lors d'une mission à leurs côtés. L'idée a émergé de développer une action dans la durée sur la santé au travail. La CFDT est sensible à la réalité des conditions de travail, et c'est aussi le cas de notre collectif syndical à travers la diversité des profils individuels, avec un important travail d'accompagnement des agents au sein d'AMU. Nous avons une expertise dans l'écoute et l'analyse des situations difficiles, ainsi qu'un savoir-faire en matière de prévention.

En mai 2022 a été lancé un feuilleton hebdomadaire adressé à tous les agents, scandé par des rencontres-débats mensuelles. Chaque épisode fait part, à la première personne, d'une façon anonyme et fictionnalisée, d'une situation vécue où il est question de bienêtre ou de malêtre au travail. Une perspective collective et organisationnelle étaye toujours les éléments contextuels — une situation problématique étant le fruit de causes multiples, souvent liées à l'organisation du travail. Nous souhaitons montrer la complexité et l'ambivalence de chaque cas. Nous suscitons des réactions, positives comme négatives ! Notre objectif est de rompre l'isolement, créer la discussion, favoriser l'expression collective et la délibération. »

Spécialiste des enjeux de communication et relations de travail, Olivia Foli est sociologue et maitresse de conférence à Sorbonne Université. Elle est militante Sgen-CFDT chargée d'une mission de santé au travail.

Pour en savoir plus : https://bit.ly/3RUTIQI


© Geralt / Pixabay

©nasiklababan / Pixabay

Mise en œuvre du télétravail à l'université Paris-Saclay

« Comme partout du fait du travail à distance imposé par le confinement, le télétravail a été massivement mis en place dans l'urgence, en mars 2020, à l'université Paris-Saclay. Les agents ont eu tout d'abord un temps un peu rude d'adaptation puis ont reçu un équipement idoine. Les mandatés Sgen-CFDT au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'établissement se sont emparés de la question en matière de qualité de vie au travail et ont porté des revendications précises. Un dialogue a pu avoir lieu pour encadrer ce nouvel environnement de travail : quel temps de travail, quid du weekend ou des heures tardives ? Quelle qualité de connexion pour les agents ? Les échanges en instance concernant l'encadrement des activités ont permis d'élaborer une Charte relative au télétravail qui est toujours en vigueur.

Aujourd'hui, nos mandatés restent vigilants et revendiquent, pour protéger la santé des agents, la mise à disposition d'un écran de taille équivalente à celle de leur poste de travail et la fourniture d'un fauteuil, mais aussi la mise en paiement de l'indemnité forfaitaire de 2,50 € par jour de télétravail, prévue par décret le 26 aout 2021, qui aurait dû être versée à tous les agents de façon rétroactive à partir du 1er septembre 2021… Ils réclament également un dialogue social local de qualité en présentiel. »

Ghislaine Stern, membre du bureau de la section Sgen Université Paris Saclay.

Des risques majorés lors des changements d'échelle

« Pour moi, le bienêtre au travail, ce sont des agents bien dans leur tête et dans la réalisation de leurs missions, ce qui implique d'avoir tous les outils pour y parvenir et la confiance de son n+1 et de ses collègues. Le bienêtre est physique et moral. C'est un sujet au cœur de nos préoccupations militantes depuis plusieurs années car nous rencontrons de plus en plus de collègues en souffrance. Les risques psycho-sociaux (RPS) ont émergé avec l'augmentation de la taille de notre établissement. Il y a eu perte d'identité, de sens, et une augmentation de la charge de travail pour moins d'agents. Ils sont fragilisés. Leur épuisement monte en puissance et, désormais, ils l'expriment.

Plusieurs travaux ont été engagés dans mon école. Deux enquêtes « Qualité de vie au travail » récentes font état de nombreuses difficultés, avec des problèmes semblables. La direction les identifie mais peine à les traiter, et reste éloignée, ce qui nous donne l'impression de tourner en rond. C'est le combat du militant de la convaincre d'agir.

Le bienêtre au travail, ce n'est pas seulement mesurer ce qui ne va pas. Il faut trouver des solutions rapides pour aider les agents exposés aux RPS : projets, reconnaissance, cohésion et davantage de bienveillance. »

Carole Gomez, ingénieure d'étude à Bordeaux Sciences Agro en charge de la gestion administrative et financière des dossiers relevant de l'enseignement et de la recherche, et élue Sgen-CFDT.

© lukasbieri / Pixabay

La détérioration du climat de travail

« Au rectorat, une dégradation des conditions de travail affecte toute la chaine de travail : il ne s'agit plus de périodes avec des pics d'activité, mais d'une charge de travail toujours plus lourde. Le malêtre s'exprime à travers une image dépréciée de soi et de son travail, des arrêts maladie, du turn-over. Nous sommes ainsi confrontés à des problématiques de souffrance au travail, avec notamment le sentiment de qualité empêchée. Des ateliers Qualité de vie au travail (QVT) ont été installés. Face à l'isolement des cadres, un atelier sur les risques psycho-sociaux (RPS) a conduit à l'élaboration d'un guide. Alors que les conditions matérielles (hygiène, ergonomie, ambiance thermique et phonique…) sont parfois mal vécues, le plus pénible est la détérioration du climat de travail : ne pas pouvoir s'appuyer sur quelqu'un (les effectifs diminuant, chacun court après le temps), l'absence de convivialité, de culture commune, de communication… Quand les gens vont mal, ils s'adressent aux syndicats et c'est un atout s'ils avancent ensemble. Je dirais que le bienêtre au travail pour les agents du rectorat, c'est pouvoir bien faire son travail. Dans les instances, des constats et alertes sont posés, des analyses et propositions avancées, mais les moyens matériels et humains ne suivent pas. La tentative de suicide d'un collègue a précipité la réalisation d'un audit externe sur les conditions de travail. Les résultats pourront fournir des pistes de réflexion. »

Laurence Lebon travaille à la division des personnels de l'administration du rectorat de Grenoble et est élue au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des services déconcentrés.

Quand l'action collective n'a pas suffi, quand l'action individuelle est nécessaire, pour faire reconnaitre et traiter une situation de souffrance : renseigner le registre santé et sécurité au travail (RSST) quand survient un risque matériel, physique ou psychologique pour la santé ; demander la protection fonctionnelle quand la situation l'exige (menaces, agression, harcèlement…).