



ÉDUCATION FORMATION
RECHERCHE PUBLIQUES

mémoire

Agir

pour l'amélioration des conditions de travail

*Pour un travail source d'émancipation
et un service public fort*

Sommaire

L'environnement de travail.....	5
L'organisation du travail.....	8
L'intensification du travail.....	12
Les relations humaines et le collectif de travail.....	15
Le télétravail.....	18
L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.....	21
La santé au travail.....	24
Conclusion.....	26

LE BAROMÈTRE DU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE PRODUIT PAR LA CFDT EN CE MOIS DE MAI 2026 met en avant à la fois le profond attachement des personnels au service public et un malaise grandissant, des conditions de travail dégradées, une reconnaissance qui n'est plus au rendez-vous.

Ainsi, 78 % des personnels de la fonction publique d'État (FPE) se disent attachés au fait de travailler dans la fonction publique quand les sentiments les plus forts qui ressortent sont l'inquiétude (pour 55 % des enseignant·e·s) et la lassitude. Un quart envisage de quitter la fonction publique. Les conditions de travail arrivent comme la première raison chez les personnels de la catégorie C de la FPE, la seconde en catégorie A.

Nos métiers se transforment. Nous voulons en être actrices et acteurs pour y retrouver du sens, individuellement et collectivement, et pour qu'ils soient pleinement en harmonie avec les missions de service public que nous servons. C'est l'une des conditions pour que le travail demeure une source d'émancipation.

Quand nous parlons du travail, nous en abordons toutes les dimensions : les activités réalisées, les espaces dans lesquels elles s'exercent, les outils mobilisés, les collectifs auxquels chacune et chacun appartient, les effets du travail sur les vies personnelles, mais aussi les émotions, l'engagement, les tensions et les satisfactions qu'il suscite.

Le travail peut être un lieu d'engagement, de compétences, de reconnaissance et de plaisir du travail bien fait, mais il peut aussi nuire à la santé quand les conditions d'exercice ne sont plus réunies.

Dans beaucoup de nos métiers, des décisions prises à distance du terrain ont des répercussions directes sur le quotidien des agentes et des agents. Elles donnent trop souvent le sentiment que les personnels ont peu de prise sur leur travail, alors même qu'ils en connaissent les contraintes, les exigences et les conditions concrètes de réalisation.

Ces dernières années, l'intensification du travail s'est fortement accentuée. Elle se traduit par la multiplication des sollicitations,

l'empilement des tâches, l'accélération des calendriers, l'extension des procédures, ainsi que par un besoin d'instantanéité favorisé par le développement des outils numériques. Face à ces exigences accrues, il est parfois urgent de ralentir : les personnels ont besoin de temps, de sérénité, de marges de manœuvre et de collectifs solides pour mener à bien leurs missions et s'adapter aux changements.

Le travail et les conditions de travail ne peuvent plus être pensés sans la transformation écologique, ni sans l'exigence d'égalité entre les femmes et les hommes. Certaines organisations du travail aggravent les inégalités professionnelles, invisibilisent une partie des tâches, favorisent le sur-engagement et fragilisent davantage celles et ceux dont les parcours, la santé, l'âge ou les responsabilités personnelles nécessitent des aménagements.

Pour la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques, les conditions de travail ne sont pas une question secondaire. Elles sont une condition de la qualité du service public, de la santé des personnels, de la reconnaissance professionnelle et du pouvoir d'agir des collectifs. La réponse ne peut pas être seulement réparatrice, indemnitaire ou technique : elle doit porter sur le travail lui-même, son organisation, ses rythmes, ses espaces, ses outils, sa gouvernance et sa reconnaissance.

Ce mémorandum s'organise autour de six thématiques, complétées par un enjeu transversal : la santé au travail.

- l'environnement de travail ;
- l'organisation du travail ;
- l'intensification du travail ;
- les relations humaines et le collectif de travail ;
- le télétravail ;
- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la santé au travail comme fil rouge et responsabilité de l'employeur.

L'environnement de travail

Constats

Trop souvent, les agentes et les agents sont davantage soumis aux outils et aux lieux de travail que ces outils et ces lieux ne sont conçus pour répondre à leurs besoins. Cette inversion est au cœur de nombreuses difficultés : elle empêche les personnels de bien faire leur travail, accroît la fatigue et limite les possibilités d'adaptation aux missions réelles.

De nombreux locaux — salles de classe, amphithéâtres, bureaux, ateliers, laboratoires, espaces d'accueil ou de réunion — sont inadaptés aux besoins des personnels et des usager·e·s. Leur taille, leur configuration, leur implantation, leur accessibilité, leur qualité thermique ou leur ventilation ne répondent pas toujours aux exigences de santé, de sécurité et de qualité du travail. Dans certains bâtiments, les risques liés à l'amiante demeurent. Des revêtements de sol ou des matériaux mal adaptés aux usages collectifs peuvent également favoriser les allergies ou rendre l'entretien difficile.

Les conditions climatiques renforcent ces difficultés. Les passoires thermiques exposent les personnels au froid l'hiver et à des températures excessives l'été. La qualité de l'air, la ventilation et la concentration de CO₂ deviennent des enjeux essentiels, aussi bien pour la santé des personnels que pour les conditions d'apprentissage et d'accueil.

Depuis la pandémie, le développement des **espaces ouverts** peut représenter une dégradation des conditions de travail lorsqu'il répond d'abord à une logique de rentabilisation de l'espace. Nuisances sonores, interruptions permanentes, manque d'intimité, difficultés de concentration et problèmes de confidentialité peuvent alors peser lourdement sur la qualité du travail.

Dans les écoles et les établissements, **les salles des personnels** ne sont pas toujours adaptées aux usages réels : travail collectif, concertation, préparation, repos, convivialité, accueil de nouveaux collègues. La conception encore trop individualisée, solitaire et statique du travail ne tient pas compte de l'évolution des métiers, ni du besoin croissant de coopération.

Le mobilier et l'ergonomie des postes de travail sont également des sujets à part entière. Les personnels administratifs disposent encore trop souvent de sièges, de bureaux ou d'équipements peu adaptés, qui favorisent les douleurs et les troubles musculo-squelettiques. Les bureaux assis-debout, les équipements ajustables ou les aménagements ergonomiques ne doivent pas rester exceptionnels.

Pour **les équipes pédagogiques**, les choix pédagogiques supposent parfois des classes mobiles, flexibles ou organisées en groupes. Ces évolutions nécessitent du mobilier adapté, du financement, de la formation et une réflexion sur les espaces. À défaut, des tables lourdes, des salles trop petites ou mal configurées figent une conception transmissive de l'enseignement et limitent la liberté pédagogique.

La question de **l'équipement informatique** est tout aussi centrale. Les situations sont très contrastées : des écoles, des établissements ou des services restent sous-équipés, tandis que d'autres subissent des outils numériques nombreux, mal articulés, peu maintenus. Les pannes, les réseaux défectueux, l'absence de maintenance et le recours à des équipements personnels déplacent la charge vers les agent-e-s.

Enfin, **la restauration et les espaces de pause** relèvent pleinement des conditions de travail. L'absence de restauration collective, la nécessité d'apporter son repas, l'insuffisance d'espaces adaptés pour déjeuner ou réchauffer un plat, la qualité de l'offre, les tarifs et la participation de l'employeur sont des sujets concrets qui pèsent sur la vie quotidienne. Les restaurants universitaires et l'évolution de leurs publics doivent aussi être pris en compte dans leurs effets sur les personnels.

Revendications

- garantir des bâtiments, des espaces extérieurs et des lieux d'exercice accessibles à toutes et tous, répondant aux exigences de santé, de sécurité, de qualité de l'air, de protection contre le bruit et d'adaptation climatique ;
- accélérer la rénovation thermique des bâtiments, en tenant compte des différences territoriales, dans l'hexagone comme dans les Outre-mer ;
- assurer la présence de sanitaires accessibles, proches, en nombre suffisant et correctement entretenus ;
- doter les écoles, établissements et services de salles des personnels suffisamment dimensionnées, équipées pour le travail collectif, le repos et la convivialité ;
- associer les personnels aux choix de matériel, de mobilier, d'outils numériques et d'aménagement des espaces de travail ;
- dans les écoles et établissements scolaires prendre en compte la réalité des surfaces disponibles pour déterminer les effectifs accueillis et garantir à chacune et chacun l'espace et les équipements nécessaires au bien-être, au travail et aux apprentissages ;
- financer des équipements ergonomiques et adaptés aux usages réels des métiers ;
- garantir des équipements informatiques professionnels, maintenus, sécurisés, compatibles avec les missions et ne portant pas atteinte aux choix pédagogiques ou professionnels ;
- développer une offre de restauration accessible, de qualité et soutenue par l'employeur, ainsi que des espaces de pause dignes sur tous les lieux de travail.

L'organisation du travail

Constats

Les réformes pédagogiques, administratives ou organisationnelles, les transitions écologique et numérique, la baisse démographique scolaire dans certains territoires, les évolutions des publics et des missions transforment profondément le travail dans tous les champs couverts par la fédération.

Ces transformations pourraient être porteuses d'améliorations si elles étaient pensées avec les personnels, anticipées, accompagnées et évaluées.

Dans l'ensemble de nos champs de syndicalisation, **le temps de travail** réellement effectué dépasse largement les cadres règlementaires. Les personnels ne parviennent plus toujours à prendre en charge l'ensemble des activités qui leur incombent dans des conditions satisfaisantes.

Pour les enseignantes et enseignants, la part de **l'accompagnement des élèves** s'est fortement accrue. Les réunions de concertation sur la pause méridienne, en fin d'après-midi ou en début de soirée, la formation continue organisée hors temps d'enseignement, les sollicitations liées au suivi des élèves, à l'inclusion, aux projets ou aux relations avec les familles dégradent l'organisation du travail lorsque ces activités ne sont ni reconnues ni intégrées dans le service.

Dans **les services administratifs, techniques, sociaux, de santé, de bibliothèque, d'inspection, de formation ou de recherche**, les mêmes tensions apparaissent : ordre et contrordre, mauvaise planification des tâches, calendriers irréalistes, outils numériques instables, sous-effectifs, accumulation de procédures, difficulté à anticiper les pics d'activité.

L'inadéquation entre **les moyens alloués** et les missions à exercer s'aggrave. Elle fragilise les collectifs, accroît les tensions et rend plus difficile le respect des droits liés au temps de travail. Temps de travail et organisation du travail doivent donc être abordés ensemble.

Formation continue

La formation tout au long de la vie est un droit et un enjeu majeur de qualité du service public. Pourtant, ce droit peine encore à devenir pleinement effectif. La remise en cause du temps consacré à la formation sur le face-à-face élèves pour les enseignantes et enseignants en est une illustration.

La CFDT revendique la reconnaissance de la formation continue comme une activité professionnelle à part entière, intégrée à la charge de travail, organisée sur des temps compatibles avec la vie personnelle et pensée à partir des besoins réels des personnels et des collectifs.

Revendications

Pour l'ensemble des personnels, la CFDT demande le respect effectif des cadres liés au temps de travail, notamment :

- **le respect du repos quotidien entre deux journées de travail ;**
- **le respect de la durée quotidienne maximale de travail ;**
- **le respect de l'amplitude maximale de la journée ;**
- **le respect des temps de pause ;**
- **le respect du droit à la déconnexion ;**
- **l'anticipation des cycles de travail et des périodes de charge ;**

- l'instauration de délais de prévenance pour les changements de planning ;
- la révision du cadre des astreintes et de leur indemnisation.

Pour les enseignantes et enseignants, nous revendiquons :

- la diminution du nombre d'heures d'enseignement, avec les moyens nécessaires pour y parvenir ;
- dans le premier degré, la présence de plus d'enseignantes et d'enseignants que de classes, afin que le temps d'enseignement puisse être déconnecté du temps de présence de la classe ;
- l'extension, dans le premier et le second degré, de mécanismes de pondération ou de décharge permettant de reconnaître le temps consacré à l'accompagnement et au suivi des élèves ;
- la possibilité effective d'exercer des missions particulières sur la base du volontariat et en décharge de service ;
- la réduction drastique du recours aux heures supplémentaires pour faire fonctionner le système éducatif, notamment par la fin des heures supplémentaires annualisées non refusables, le plafonnement du nombre d'heures supplémentaires et l'augmentation de leur coût pour l'État employeur ;
- des temps de concertation et d'échange sur les pratiques intégrés au service, sans augmentation de la charge de travail.



Pour toutes les transformations du travail,
notamment numériques, nous demandons :

- l'association des personnels concernés dès la conception des changements ;
- la reconnaissance du principe suivant : le changement est lui-même du travail ;
- du temps et des moyens supplémentaires pour l'appropriation, l'expérimentation et la régulation ;
- des formations anticipées, concrètes et adaptées aux usages ;
- une planification claire de la mise en œuvre ;
- une évaluation préalable et continue des risques, de la charge de travail et des effets sur la santé.

L'intensification du travail

Constats

L'intensification du travail n'est pas seulement une impression individuelle. Elle résulte de choix d'organisation, de pilotage et de gestion qui s'accumulent : réformes conduites au pas de charge, injonctions contradictoires, multiplication des procédures, demandes de reporting, outils numériques mal articulés, sous-administration, recours croissant aux missions supplémentaires et aux heures supplémentaires.

Dans l'ensemble de nos métiers, cette intensification met à mal les personnels et les collectifs de travail. Le pilotage par les procédures, les commandes descendantes non priorisées et les réformes modifiées chaque année bousculent les organisations, empêchent l'appropriation professionnelle et font exploser le temps de travail.

Dans les Crous, en raison du manque de personnel, on impose aux agent·e·s d'absorber une charge de travail accrue sur une amplitude horaire identique. L'annualisation des plannings ne tient pas suffisamment compte de la réalité matérielle des métiers, ce qui conduit à une intensification des tâches et à des journées extrêmement denses. L'augmentation de la fréquentation liée au repas à 1 €, sans renforts pérennes, transforme chaque service en un défi logistique épuisant. L'intensification du travail devient alors un frein à l'attractivité de nos métiers, rendant le recrutement et la fidélisation des agent·e·s de plus en plus complexes.

Dans certains services administratifs sous-dotés, l'arrivée d'outils numériques sans accompagnement suffisant a fragilisé les équipes. Les difficultés accumulées provoquent des départs, un fort turnover, une perte de connaissances et de compétences, puis une intensification supplémentaire pour les personnels qui restent. Le système produit ainsi ses propres fragilités.

Dans les écoles et les établissements, l'intensification se traduit par l'empilement des missions, l'augmentation de la charge invisible, la multiplication des réunions ou sollicitations hors temps reconnu, la difficulté à prioriser et le sentiment de ne plus pouvoir faire correctement son travail.

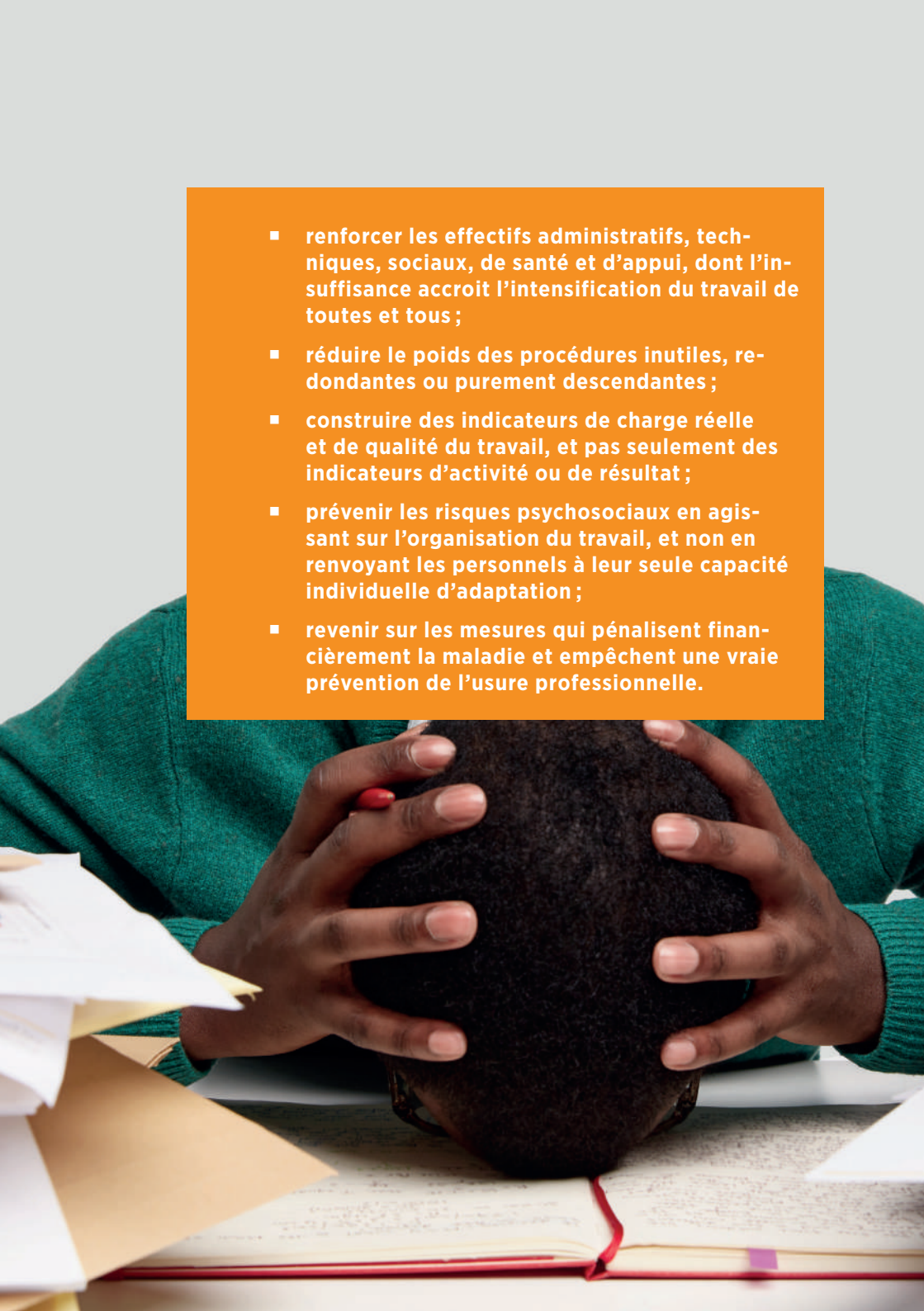
Analyses

Cette intensification a des effets importants sur la santé et sur les risques psychosociaux. Elle abîme le sens du métier lorsque les personnels ont le sentiment de devoir choisir entre ce qui est prescrit et ce qu'ils savent nécessaire pour un travail de qualité. Elle fragilise aussi le service public, car un travail empêché ne peut durablement produire un service public de qualité.

La baisse de rémunération en cas d'arrêt maladie doit également être analysée dans ce cadre. Faire payer la maladie aux agentes et aux agents revient à invisibiliser les causes professionnelles de l'usure, à culpabiliser les personnels et à pousser certains d'entre eux à reprendre le travail sans être rétablis, avec des effets délétères sur leur santé et sur les collectifs.

Revendications

- **évaluer systématiquement l'impact des réformes, réorganisations et nouveaux outils sur la charge réelle de travail avant leur mise en œuvre ;**
- **conditionner toute transformation à des moyens, du temps, de la formation et une période d'appropriation ;**
- **mettre fin à l'empilement des tâches et aux commandes institutionnelles non priorisées ;**
- **ouvrir des discussions de proximité sur la charge de travail réelle dans les écoles, établissements et services ;**

- 
- renforcer les effectifs administratifs, techniques, sociaux, de santé et d'appui, dont l'insuffisance accroît l'intensification du travail de toutes et tous ;
 - réduire le poids des procédures inutiles, redondantes ou purement descendantes ;
 - construire des indicateurs de charge réelle et de qualité du travail, et pas seulement des indicateurs d'activité ou de résultat ;
 - prévenir les risques psychosociaux en agissant sur l'organisation du travail, et non en renvoyant les personnels à leur seule capacité individuelle d'adaptation ;
 - revenir sur les mesures qui pénalisent financièrement la maladie et empêchent une vraie prévention de l'usure professionnelle.

Les relations humaines et le collectif de travail

Constats

Les lieux de travail sont des espaces sociaux qui amènent chacun et chacune à côtoyer, travailler, rencontrer d'autres personnes. Que ce soit des relations avec ses collègues, avec le supérieur hiérarchique ou avec les usagers les relations sont aux cœurs de nos métiers.

Le baromètre CFDT du travail dans les fonctions publiques met en avant que 35 % des agent-e-s subissent des agressions verbales ; ils et elles sont 50 % chez les enseignants et enseignantes majoritairement dans les écoles élémentaires et les collèges.

Les fiches des registres, santé, sécurité au travail **dans le second degré**, notamment font état de difficulté, relationnel au sein des établissements entre collègues ou avec le chef d'établissement.

Les injonctions descendantes, les décisions prises loin du terrain et les dysfonctionnements non traités ont des effets négatifs sur les conditions de travail à tous les niveaux du système éducatif, de la formation et de la recherche publiques.

Dans le premier degré, l'éloignement de la hiérarchie de proximité et la fréquence des injonctions peuvent placer les équipes dans une situation paradoxale : les personnels reçoivent des prescriptions nombreuses, mais disposent de peu d'espaces pour parler réellement du travail dans l'école. Cette absence de discussion professionnelle peut favoriser la montée des tensions et des conflits interpersonnels.

Dans les établissements et les services, les collectifs sont également fragilisés lorsque les problèmes d'organisation ne sont pas analysés collectivement, lorsque les alertes restent sans réponse ou lorsque les risques psychosociaux sont traités comme des situations individuelles plutôt que comme des signaux d'un dysfonctionnement du travail.

Les personnels ont besoin de parler de leur travail et de leur vie au travail dans un cadre professionnel, sécurisé et utile. Des espaces permettant d'analyser ce qui empêche le travail, ce qui l'améliore, ce qui doit être régulé et ce qui doit être porté dans les instances.

Analyses

La CFDT porte une conception du travail fondée sur la confiance, l'autonomie, la responsabilité et le dialogue. Il est grand temps de sortir d'un système trop pyramidal, qui prescrit sans suffisamment écouter celles et ceux qui font le travail. Redonner du pouvoir d'agir aux équipes ne fragilise pas l'institution ; cela permet au contraire de mieux ajuster les décisions aux réalités professionnelles.

Les cadres intermédiaires doivent eux aussi retrouver toute leur place : non pas comme simples relais d'injonctions descendantes, mais comme appuis à l'organisation du travail, à la régulation des tensions, à l'accompagnement des équipes et à la qualité du service public.

Il convient d'évoluer vers des pratiques moins individuelles, voire moins solitaires, du travail. Le collectif de travail doit être reconnu comme un levier de qualité, de prévention, d'innovation professionnelle et de protection de la santé. Cela suppose du temps, des espaces, des compétences et des budgets.

Les personnels ont besoin d'organisations du travail qui intègrent des espaces, du temps et des budgets pour permettre le dialogue professionnel.

Des espaces d'échanges entre pairs, ou élargis à d'autres membres de la communauté éducative, si besoin, doivent être institués et intégrés au temps de travail, tous corps confondus.

Pour que ces espaces soient pleinement investis et constructifs, une formation professionnelle à l'échange de pratique, à l'écoute, au travail coopératif ou à tout autre besoin exprimé, doit être proposée, de préférence dans le cadre du collectif de travail.

Les éléments émanant du travail réalisé dans ces espaces pourront être des appuis aux demandes formulées dans les instances des établissements, qui devront reconnaître la valeur du travail réalisé par les équipes ainsi constituées, et le prendre en compte.

Revendications

- mettre fin aux formes d'infantilisation professionnelle qui consistent à dicter aux agentes et aux agents le contenu de leur travail sans reconnaître leur expertise ;
- obtenir le déploiement d'espaces de dialogue professionnel dans les écoles, les établissements, et les services.pour parler de l'organisation du travail : gouvernance, injonctions, réalité du travail, relation avec les partenaires, relation au sein du collectif. Mieux anticiper les possibles conflits, les possibles problèmes des agents pour les résoudre plus vite.
- intégrer ces espaces au temps de travail, sans ajout de charge ;
- former les personnels et les encadrants à l'échange de pratiques, à l'écoute, au travail coopératif et collaboratif, à l'analyse de situations de travail et à la prévention des conflits ;
- s'appuyer, lorsque c'est utile, sur des démarches d'analyse de pratiques ou de situations de travail, notamment inspirées par l'Anact ou accompagnées par des spécialistes extérieurs.

Le télétravail

Constats

Les accords signés ces dernières années ont permis des avancées dans l'accès au télétravail. Mais de nombreux freins persistent et produisent des inégalités importantes entre personnels, lieux d'exercice et catégories de métiers.

L'absence de financement des équipements des personnels administratifs ou ITRF en EPLE demeure l'un des principaux obstacles au développement effectif du télétravail. Ce sujet n'a pas été pris en compte à la hauteur des besoins. Il nourrit un fort sentiment d'injustice entre les personnels des EPLE et ceux des rectorats ou DSDEN, qui accèdent plus massivement au télétravail.

Dans de nombreux services, le télétravail reste limité à un ou deux jours sans réelle concertation avec les agentes et les agents. Certaines personnes se voient opposer un délai de six mois à un an après leur prise de fonctions, alors même qu'elles ont déjà exercé des activités télétravaillées auparavant. D'autres rencontrent des difficultés à faire reconnaître un accident de service survenu en télétravail.

Le télétravail peut aussi être imposé, alors qu'il doit rester fondé sur le volontariat, sauf situations exceptionnelles dument encadrées. À l'inverse, certaines activités télétravaillables ne sont pas reconnues comme telles. Le dialogue professionnel qui devrait accompagner chaque organisation du télétravail reste insuffisant, et les espaces de co-working sont encore trop peu développés.

Les enseignantes et enseignants, ainsi que les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, restent exclu-e-s de la reconnaissance du télétravail.

Analyse

La gestion des moyens incombe à l'employeur. L'absence de financement des équipements ne peut donc pas servir d'argument pour refuser l'application effective des accords. Les droits des travailleuses et travailleurs doivent être respectés, quel que soit le lieu d'exercice de leur activité professionnelle.

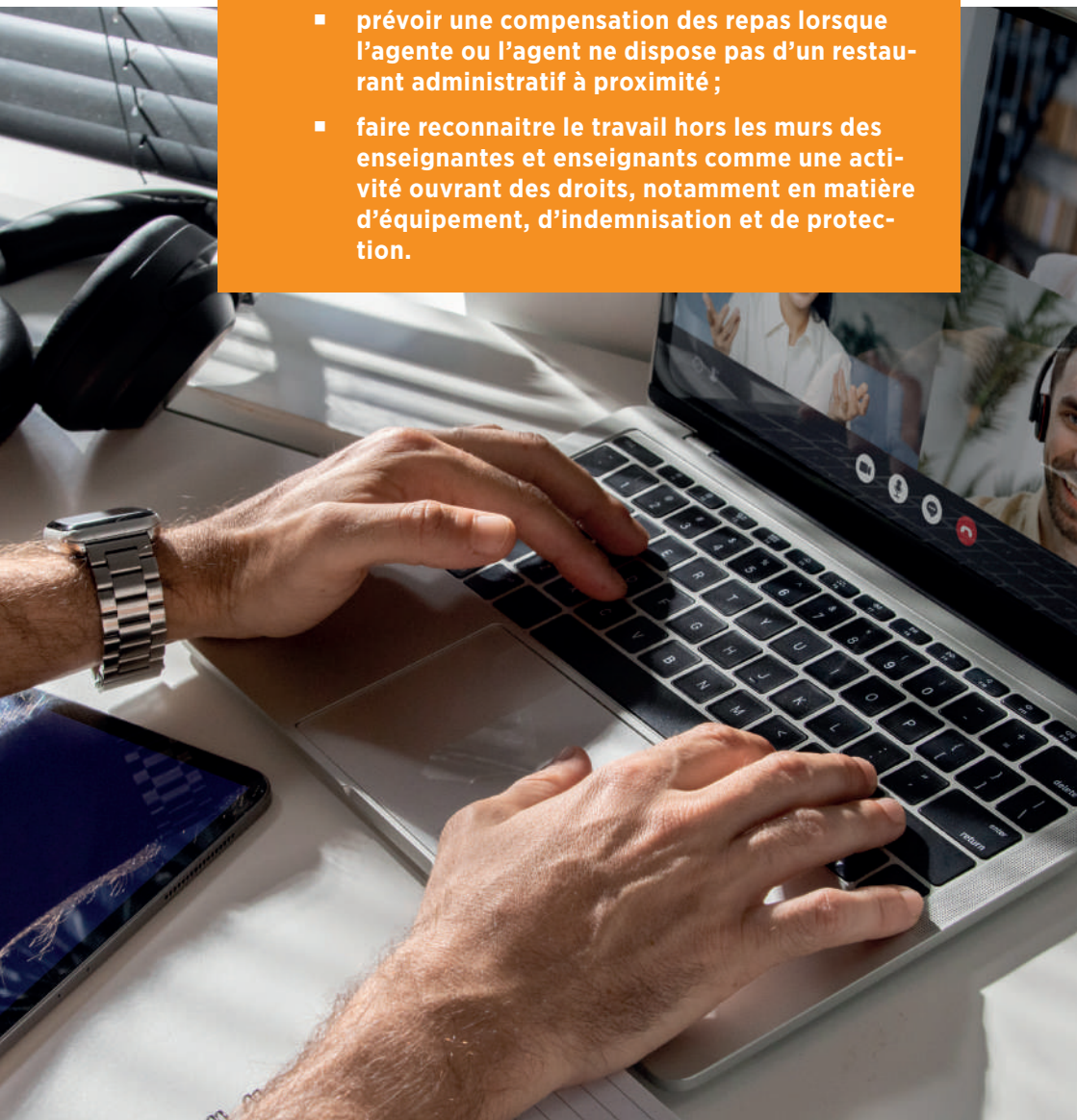
Le télétravail peut améliorer les conditions de travail lorsqu'il est choisi, équipé, organisé et discuté. Il peut au contraire déplacer les risques vers le domicile lorsqu'il se fait sans matériel adapté, sans droit à la déconnexion, sans reconnaissance des accidents de service ou sans articulation avec le collectif de travail.

Les enseignantes et enseignants, ainsi que les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs exercent une part importante de leur activité hors les murs : préparation, corrections, suivi, échanges avec les familles, recherches, productions pédagogiques ou scientifiques. Ces activités ne leur ouvrent pourtant pas droit au cadre prévu par l'accord télétravail.

Revendications

- **garantir la pleine effectivité des accords télétravail dans tous les lieux de travail ;**
- **financer les équipements de télétravail des personnels, notamment en EPLE ;**
- **dispenser de délai les agentes et agents qui ont déjà exercé une activité télétravaillée lorsqu'ils changent de poste ou de service ;**
- **respecter l'obligation de dialogue professionnel annuel pour organiser le télétravail ;**
- **développer les espaces de co-working ;**

- garantir le droit de refuser un télétravail imposé par l'employeur ;
- assurer la reconnaissance des accidents de service survenus en télétravail ;
- prévoir une compensation des repas lorsque l'agente ou l'agent ne dispose pas d'un restaurant administratif à proximité ;
- faire reconnaître le travail hors les murs des enseignantes et enseignants comme une activité ouvrant des droits, notamment en matière d'équipement, d'indemnisation et de protection.



L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Constats

Le monde du travail est traversé par des transformations profondes : allongement de la vie active, développement des technologies numériques, transition écologique, conséquences durables de la crise sanitaire, recomposition des attentes professionnelles et personnelles.

La conciliation des temps de vie, personnelle et professionnelle, est un sujet important pour la qualité de vie générale des personnes. Comment être bien au travail si son organisation ne permet pas d'avoir du temps pour sa vie personnelle et de répondre à ses diverses contraintes qu'elles soient d'ordre familial, médical, social ?

Les plans d'action interministériels et ministériels pour l'égalité entre les femmes et les hommes abordent l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, mais trop souvent sous le seul angle de la parentalité.

Par ailleurs, les dotations alloués aux structures en termes de ressources humaines et de moyens financiers peuvent contribuer à des clivages entre agent-e-s sur le critère du sur-engagement. Et certains dispositifs de rémunération individuelle (pacte, HS...) qui augmentent la charge de travail ne favorisent pas l'articulation des sphères de vie.

Analyses

Les organisations du travail peuvent produire ou aggraver des inégalités : sur-engagement attendu, missions invisibles, temps partiels subis, carrières ralenties, charge mentale, inégal accès au télétravail, reconnaissance inégale des missions supplémentaires.

Certains dispositifs de rémunération individuelle, comme les heures supplémentaires ou les missions additionnelles lorsqu'elles ne sont pas réellement choisies, augmentent la charge de travail et peuvent renforcer les clivages entre personnels selon leur disponibilité, leur état de santé, leur situation familiale ou leur moment de carrière.

Penser des conditions de travail dignes suppose donc de reconnaître la diversité des personnels, des âges, des parcours, des situations de santé et des responsabilités personnelles. La place que prend le travail dans la vie peut varier selon les moments de l'existence. L'organisation du travail doit en tenir compte.

Revendications

- **élaborer collectivement une charte des temps sur chaque lieu de travail, portant notamment sur les horaires de réunion, les délais de prévenance, le respect des temps de repos et les usages numériques ;**
- **garantir le droit à la déconnexion ;**
- **intégrer les missions supplémentaires dans le temps de travail des agentes et agents, notamment les temps de formation continue, les missions de référent ou les missions de coordination ;**
- **aménager les fins de carrière, notamment par un temps partiel de droit pour la retraite progressive ;**
- **améliorer les modalités du compte épargne-temps pour en faire une véritable banque des temps, utilisable tout au long du parcours professionnel ;**

- prendre en compte les tâches liées à la parentalité et aux responsabilités familiales afin de réduire les inégalités, en particulier entre les femmes et les hommes ;
- mettre en place des salles d'allaitement ;
- prévoir des aménagements pour les personnels confrontés à des situations de violences conjugales : horaires adaptés, temps libéré pour les démarches, accompagnement social et administratif de l'employeur ;
- intégrer l'égalité professionnelle comme critère d'analyse de toute organisation du travail.

Toute agente et tout agent doivent pouvoir concilier leur vie au travail avec leur vie personnelle. Cette exigence n'est pas extérieure au travail : elle conditionne la santé, l'engagement, la continuité des parcours professionnels et la qualité du service public.



La santé au travail

Un enjeu transversal et une responsabilité de l'employeur

La santé au travail traverse l'ensemble des sujets abordés dans ce mémorandum. Elle concerne les bâtiments, les outils, les rythmes, les collectifs, les transformations numériques, le télétravail, les charges de travail, les fins de carrière, l'égalité professionnelle et la capacité à bien faire son travail.

Le travail, c'est un lieu où on l'exerce, les moyens dont on dispose, les personnes avec qui on collabore, les difficultés et les contraintes auxquelles on est exposé. C'est aussi l'engagement que l'on y met, les efforts consentis, les moyens de s'y rendre, les reconnaissances matérielles et immatérielles, les compétences utilisées et développées, le pouvoir de le transformer. C'est enfin le plaisir d'un travail bien fait participant à la qualité d'un service public utile à la société.

Lorsque les conditions d'exercice ne sont pas ou plus réunies, lorsque des dysfonctionnements apparaissent et perdurent, lorsque des difficultés personnelles ou professionnelles ne sont pas prises en compte dans l'organisation du travail, le travail peut nuire à la santé et à l'intégrité physique et morale des personnes.

Dans nos champs ministériels, les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels et de réparation lorsqu'ils se concrétisent ne sont pas mises en œuvre à la hauteur des besoins. Le document unique d'évaluation des risques professionnels, le registre santé et sécurité au travail, l'information des personnels, la médecine du travail, les assistants de prévention et les réponses aux alertes restent trop souvent insuffisants, incomplets ou trop éloignés des collectifs de travail.

La prévention ne peut pas se limiter à une approche administrative. Elle doit partir du travail réel, de ce que vivent les personnels, des contraintes qu'ils identifient et des marges de manœuvre nécessaires

pour agir. Elle doit aussi mieux prendre en compte la santé des femmes dans des ministères où les métiers sont fortement féminisés, ainsi que les effets de l'allongement des carrières sur l'usure professionnelle.

Revendications

- **construire et actualiser le Duerp avec chaque collectif de travail, à partir des situations réelles et non comme un simple document administratif ;**
- **apporter des réponses effectives, tracées et suivies aux alertes déposées dans les registres santé et sécurité au travail ;**
- **renforcer la médecine du travail et organiser une articulation utile avec la médecine de ville lorsque cela est nécessaire ;**
- **garantir du temps dédié, de la formation et une reconnaissance réelle aux assistants et assistantes de prévention ;**
- **intégrer les risques psychosociaux dans les démarches de prévention à partir de l'organisation du travail ;**
- **prendre en compte la santé des femmes dans l'organisation du travail, les aménagements, la prévention et les parcours professionnels ;**
- **aménager les fins de carrière à un moment où les carrières s'allongent et où la pénibilité s'accroît faute de prise en compte suffisante de l'évolution des conditions de travail ;**
- **faire de la santé au travail un sujet régulier de dialogue social de proximité, avec des moyens pour agir sur les causes et pas seulement sur les conséquences.**

Conclusion

Pour la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques, défendre les conditions de travail, ce n'est pas seulement demander des moyens supplémentaires ou réparer les effets des dégradations constatées. C'est affirmer que le travail réel doit redevenir le point de départ des politiques publiques, des réformes, des organisations locales et du dialogue social.

Un service public fort ne peut pas reposer durablement sur l'épuisement, l'isolement, le sur-engagement ou l'invisibilisation du travail. Il suppose des métiers soutenables, reconnus et discutés avec celles et ceux qui les exercent.

Reprendre la main sur le travail, c'est redonner aux personnels la capacité d'agir sur leurs missions, leurs espaces, leurs outils, leurs collectifs et leurs rythmes. C'est aussi garantir la qualité du service public pour les élèves, les étudiantes et étudiants, les familles, les usagères et usagers, et pour l'ensemble de la société.



ÉDUCATION FORMATION
RECHERCHE PUBLIQUES

